[illegible]

POLITISCHE BIBLIOTHEK

Heinz Potthoff
Probleme des Arbeitsrechtes

Archiv

298 KPiP
1100298

POLITISCHE BIBLIOTHEK

Heinz Potthoff
Probleme des Arbeitsrechtes

Rechtspolitische Betrachtungen eines Volkswirtes

1. bis 3. Tausend
Verlegt bei Eugen Diederichs
Jena 1912

BIBLIOTEKA M.F.L.S.
298

Dem Vorkämpfer
für ein soziales deutsches Arbeitsrecht
Stadtrat Dr. Karl Flesch
Mitglied des Abgeordnetenhauses
in Frankfurt a. M.

Inhaltsübersicht

Genaues Inhaltsverzeichnis am Schlusse

I Der Werdegang des Arbeitsrechtes

A. Vergangenheit

B. Gegenwart

1. Rechtsquellen
2. Inhalt der Gesetze
3. Tatsächliche Zustände und Bestrebungen

II Probleme des Arbeitsrechtes

A. Allgemeines

1. Was ist sozial?
2. Volkswirtschaftliche Aufgaben
3. Grundfragen
4. Unrecht gegen Arbeitgeber?
5. Sozialpolitik und Rasse

B. Einheitliches Arbeitsrecht

1. Privatbeamtenrecht
2. Arbeitnehmerrecht
3. Beamtenrecht

C. Einzelne Probleme

1. Probleme der Arbeitsbeschaffung
2. Probleme der Arbeitsverfassung
3. Probleme des Arbeitskampfes
4. Probleme des Arbeitsvertrages
5. Probleme der Arbeitsbeschränkung
6. Arbeitsrecht und Bürgerrecht

D. Das Programm Flesch

E. Rechtsprechung und Rechtswissenschaft

Einleitung

Das Folgende soll kein Lehrbuch des deutschen Arbeitsrechtes sein, sondern eine Aufzeigung der Probleme, die in der Entwicklung dieses Rechts notwendig sind. Auch hier ist nicht eine Aufzählung aller Reformen beabsichtigt, die von irgendwelcher Seite erstrebt werden, oder die als richtig anzuerkennen sind; sondern nur die wichtigsten Gebiete sollen behandelt, nur die dringendsten Reformen dargelegt werden. Eine Darstellung des geltenden Rechts erfolgt daher nur andeutungsweise, und soweit als es zum Verständnis der neuen Vorschläge erforderlich ist. Auch diese Vorschläge begnügen sich mit Darlegung der allgemeinen Richtlinien und geben nicht fertige Gesetzesvorschläge[1]. Denn soweit sind wir noch nicht, daß wir dicht vor der Verwirklichung des modernen Arbeitsrechtes ständen. Im Gegenteil stehen wir erst am Anfang der Erkenntnis, daß Arbeitsrecht ein einheitliches Rechtsgebiet von gewaltiger wirtschaftlicher und politischer Bedeutung ist. Die Tatsachensammlung ist noch so unvollkommen wie die Behandlung der Rechtsbegriffe und die Verknüpfung der juristischen Formen mit den Erfordernissen des neudeutschen Wirtschaftslebens. Auf einzelnen Gebieten ist bereits tüchtige Vorarbeit geleistet, und die Gesetzgebung könnte sofort ans Werk gehen — wenn die politischen Voraussetzungen vorhanden wären. Auf anderen Gebieten fehlt beides. Der Zweck der folgenden Arbeit kann nur sein, die Erkenntnis von der beherrschenden Bedeutung des Arbeitsrechtes für Politik, Rechtsleben und wirtschaftliche Entwicklung in weitere Kreise zu tragen; die einheitlichen Grundlagen aufzuzeichnen, auf denen ein modernes deutsches Arbeitsrecht sich aufbauen muß und von denen aus es dann alle Gebiete des öffentlichen Lebens befruchten wird; vielleicht auch einige bisher nicht genügend beachtete Gedanken für diese Reform beizusteuern; vor allem aber im deutschen Volk den Willen wecken zu helfen, daß die größte und notwendigste Reform des deutschen Rechtes bald und gut ins Werk gesetzt wird.

Abgrenzung des Gebietes

Arbeit im weitesten Sinne des Wortes ist jede auf einen bestimmten Erfolg gerichtete körperliche oder geistige Kraft. Fast alle Verträge, die zwischen Menschen zu wirtschaftlichen Zwecken abgeschlossen werden, beziehen sich

[1] Soweit Programme oder ausländische Gesetze angeführt werden, geschieht es nur, um zu zeigen, wie eine Frage gelöst werden kann, und ohne daß ich den Einzelheiten zustimme.

irgendwie auf menschliche Arbeit oder ihr Ergebnis. Nicht alle diese heißen Arbeitsverträge, sondern darunter versteht man im engeren Sinne denjenigen zweiseitigen Vertrag, in welchem menschliche Arbeit gegen Entgelt versprochen wird. Es steht also außerhalb des Arbeitsvertrages diejenige Arbeit, die von wirtschaftlich Selbständigen aus eigenem Antrieb und in eigenem Namen geleistet wird; die in der Familie oder unter Freunden ohne Entgelt geleistete; und naturgemäß außerhalb unseres Themas jedes Rechtsgeschäft über den Erfolg einer in dieser Weise geleisteten Arbeit (Kauf, Miete usw.). Aber auch der Begriff des „Vertrages über Arbeit gegen Entgelt" (Lotmar[1]) geht über den Plan dieser Abhandlung hinaus, denn er umfaßt mit durchaus richtiger juristischer Begründung Rechtsverhältnisse, wie den Speditions-, Lieferungs-, Verlagsvertrag, das Rechtsgeschäft zwischen Theaterdirektor und Vorstellungsbesucher usw., die in sozialer Beziehung nicht mit den Rechtsverhältnissen zu vergleichen sind, an welche beim Worte Arbeitsvertrag zunächst gedacht wird. Wir beschäftigen uns nur mit dem Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis im engeren Sinne, mit der Lohnarbeit, d. h. demjenigen Rechtsverhältnisse, bei welchem der Dienstverpflichtete (Arbeitnehmer) in gewissem Umfange sich selbst in den Dienst des anderen (Arbeitgeber) stellt, diesem eine gewisse Herrschaft über sich einräumt. Und um der sozialen Bedeutung willen müssen wir über den juristischen Begriff des Arbeitsvertrages (nach Lotmar) hinausgehen, indem wir auch das Dienstverhältnis der öffentlichen Beamten einbeziehen. Denn wenn auch juristisch die Ernennung eines Ministers, die Einstellung ins Heer oder die Übertragung irgendeines Amtes nicht als Eingehung eines Arbeitsvertrages gelten mag, in sozialer und wirtschaftlicher Beziehung ist das Beamtenverhältnis dem privaten Dienstverhältnis ähnlich. Und es wird ihm immer ähnlicher, je mehr Staat und Gemeinde ihre Tätigkeit auf rein wirtschaftliche Aufgaben (Verkehrswesen, Bergbau, Schiffahrt, Versorgung mit Wasser und Licht usw.) erstrecken; je mehr die privaten Unternehmungen sich konzentrieren und in der dauernden Anstellung oder Pensionsfürsorge die öffentlichen Beamtenverhältnisse nachahmen. Reich und Staat sind heute die größten Arbeitgeber geworden, und man kann ihre Aufgaben als Gesetzgeber über das Arbeitsverhältnis nicht richtig würdigen, wenn man sie nicht auch zugleich als Arbeitgeber würdigt.

[1] Ph. Lotmar: Der Arbeitsvertrag, Band I, Leipzig 1902.

Bedeutung des Arbeitsverhältnisses

Unser gesamtes Wirtschaftsleben beruht auf dem Arbeitsverhältnis. Der Bürger macht sich in der Regel gar keine Vorstellung davon, in welchem riesigen Maße alles, was ihn umgibt, alles, was er für seine Bedürfnisse braucht, mit Arbeitsverträgen zusammenhängt. Gewiß gibt es noch eine Fülle von Arbeit, die von den Konsumenten selbst geleistet wird, ohne daß irgendwelche Arbeitsverträge abgeschlossen werden (Hausarbeit); gewiß bringen (namentlich auf dem Lande) Bauern, Handwerker und andere Produzenten die Erzeugnisse ihres eigenen Fleißes an den Konsumenten, ohne daß ein Arbeitsvertrag dazwischen tritt. Aber alles das ist verschwindend gegenüber der großen Mehrzahl aller Produkte, die von Arbeitsvertrag zu Arbeitsvertrag wandern, ehe sie ihren Bestimmungsort erreichen. Um den Rock herzustellen, den ich trage, mußten Arbeitsverträge abgeschlossen werden mit den Leuten, die den Rohstoff erarbeiteten, mit denen, die ihn reinigten, bereiteten, ihn spannen, dann das Garn verwebten, den Stoff bearbeiteten, färbten, ihn zerschnitten, schneiderten usw. Bis die Wolle von Australien in mein Haus kommt, muß sie vielmal transportiert werden, das erfordert eine Unzahl von Dienstverträgen. Alle die Zutaten der Bereitung, von der Seife bis zum Nähgarn, alle Werkzeuge und Maschinen zur Bearbeitung, von der Pflugschar bis zur Nähnadel, sie alle haben einen langen Werdegang hinter sich, in dessen Verlaufe sie mit Hunderten von Arbeitsverträgen verknüpft sind. Dasselbe gilt von den Gebäuden, von der Kohle, deren Kraft die Maschinen getrieben, die Arbeitsstätten erwärmt hat, von den Lichtquellen, bei deren Schein gearbeitet ist usw. Man braucht nur irgendein kleinstes Beispiel aus dem täglichen Leben bis zu Ende sich auszumalen, um die ungeheuere Bedeutung des Arbeitsvertrages für unser Wirtschaftsleben zu begreifen.

Aber das ist nur die eine Seite. Ebenso wichtig, oder vielmehr im Sinne dieser Abhandlung noch viel wichtiger ist die andere: Diese Arbeit im Dienste anderer ist für eine wachsende Schar von Millionen unserer Mitbürger die Grundlage ihrer wirtschaftlichen Existenz geworden. Ohne Arbeit ernährte die Erde nur einen kleinen Teil ihrer Bewohner. Je stärker das deutsche Volk wächst, destomehr verschwindet das natürliche Ergebnis der deutschen Erde gegenüber den Arbeitsleistungen. Je mehr Technik und Arbeitsorganisation zur Konzentration der Betriebe zwingen, je mehr die Produktionsmittel, das Kapital, sich durch Eigentums- und Erbrecht in einzelnen Händen vereinigen, desto größer wird die Zahl derjenigen, die, um leben zu können, arbeiten müssen und um arbeiten zu können, sich in den Dienst eines anderen

begeben, d. h. einen Arbeitsvertrag abschließen müssen. Gegenwärtig lebt weit über die Hälfte des deutschen Volkes vom Arbeitslohn im weitesten Sinne des Wortes. Die letzte Berufszählung zeigt rund 16 Millionen Arbeiter, 2 Millionen Privatangestellter und 2 Millionen öffentlicher Beamter. Mit der noch größeren Zahl von Familienangehörigen sind das mehr als 40 Millionen Personen! Einiges Nähere über die Zusammensetzung dieser Zahl und ihr Wachsen seit einem Menschenalter zeigen die Übersichten im Anhang 2.

Rückständigkeit des Rechtes

Auf keinem Gebiete ist unsere Rechtsentwicklung so hinter dem Bedürfnisse zurückgeblieben wie auf dem wichtigsten. Alle Rechtsverhältnisse sind gesetzlich geregelt, zum Teil in peinlichster Weise; das Arbeitsverhältnis ist nur in Nebensächlichkeiten geregelt, grundsätzlich gar nicht. Sein Hauptinhalt wird durch die Macht der Parteien in einer Weise bestimmt, die das vermeintliche Rechtsverhältnis zu einem tatsächlichen Gewaltverhältnis stempelt und auf die Dauer nicht erträglich ist.

Auf allen möglichen Gebieten haben wir eine Rechtseinheit erreicht. Im Arbeitsrechte stehen neben dem dürftigen Bürgerlichen Gesetzbuche noch fünf Reichsgesetze und fünf Dutzend Landesgesetze, von denen keines mit dem anderen übereinstimmt.

Auf keinem Gebiete ist die Rechtsprechung so unbefriedigend wie auf dem wichtigsten. Schärfer konnte das Volk den Juristen sein Mißtrauen nicht aussprechen, als durch die Schaffung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, die drei Viertel aller Dienststreitigkeiten den ordentlichen Gerichten nehmen. Und der Wunsch nach Entziehung auch des letzten Viertels wird immer lebhafter!

Kein Rechtsgebiet wird von der deutschen Wissenschaft so vernachlässigt wie das wichtigste. Kein Jurist kann sich rühmen, das deutsche Arbeitsrecht ganz zu beherrschen. Man kann sämtliche Examina mit der ersten Note bestehen, ohne vom Arbeitsrechte mehr als eine dürftige Ahnung zu haben. Gegenwärtig werden die ersten Versuche mit Vorlesungen über Arbeitsrecht an einzelnen Hochschulen gemacht. Vor wenigen Jahren ist das erste Lehrbuch erschienen.

Vierzig Millionen Menschen leben im Arbeitsverhältnis. Auf ihm ruht die ganze Volkswirtschaft . . . Und so gehen Recht und Gesetz mit der Zeit! Nirgends zeigt unsere Sozialpolitik so ihre schwache Seite wie hier, wo sie im buchstäblichsten Sinne stückweise gemacht und Stückwerk geblieben ist. Die

BIBLIOTEKA MUZEUM KOPERNIKA

Schaffung eines einheitlichen, fortschrittlichen, sozialen Arbeitsrechtes ist deswegen so schwierig, weil hier private und öffentliche Fragen, juristische, wirtschaftliche und politische Dinge zusammenhängen. Und doch läßt sie sich nicht lange mehr aufschieben. Aber sie ist eine eminent politische Frage; ja man kann behaupten, die Gestaltung des Arbeitsrechtes wird den Angelpunkt unserer inneren Politik auf Jahrzehnte bilden.

Der Werdegang des Arbeitsrechtes

Es erben sich Gesetz und Rechte
Wie eine ewige Krankheit fort.

— — — — — — — — — — — —

Vom Rechte, das mit uns geboren ist,
Von dem ist leider! nie die Frage.

Goethe

Vergangenheit

Wirtschaft, Staat und Arbeitsrecht

Gestaltung und Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind naturgemäß abhängig von der technisch-ökonomischen Verfassung eines Volkes und von der rechtlich-politischen Grundlage seines Staatswesens. Beide sind bei verschiedenen Völkern verschieden; beide haben in unserem Volke im Laufe der Geschichte außerordentlich große Wandlungen durchgemacht. Diesen Wandlungen muß das Arbeitsrecht sich anpassen, wenn es den Bedürfnissen der Gegenwart gerecht werden soll. Daß unser gegenwärtiges deutsches Recht weder den politischen noch den wirtschaftlichen Verhältnissen des 20. Jahrhunderts entspricht, begründet den Vorwurf der Rückständigkeit.

Auf politischem Gebiete geht der Zug unaufhaltsam zur Befreiung und Anerkennung der Persönlichkeit. An Stelle der Sklaverei im Altertume trat die beschränkte Unfreiheit des Mittelalters (Hörigkeit, Leibeigenschaft, Schollenpflicht), die beschränkte Freiheit des städtischen Handwerksgesellen, schließlich die volle persönliche Freiheit des Arbeiters oder Angestellten. Aus dem rechtlosen Haustier wurde der Untertan, aus diesem der Staatsbürger; und wir dürfen wohl auch von unserem deutschen Volke erhoffen, daß es einmal zur vollen Selbstherrschaft, zur freien Selbstbestimmung seines politischen Schicksals nach dem Muster angelsächsischer Demokratien kommen wird. Die alten Blutsgemeinschaften haben sich aufgelöst; die Familie, einst eine umfassende Arbeits- und Lebensgemeinschaft, ist an Umfang und Inhalt immer kleiner geworden, auf engsten Personenkreis beschränkt, nur noch eine Wohn- und Nahrungsgemeinschaft, deren einzelne Glieder unabhängig von einander ihrem Berufe und Erwerbe außerhalb des Hauses nachgehen. Die Stammes- und Familienzugehörigkeit wird immer unerheblicher für die Beziehungen zum Staate. Er knüpft Rechte und Pflichten immer mehr an die Einzelperson des Volksgenossen; und wir dürfen wiederum den Tag erwarten, an dem auch der letzte grundlegende Unterschied, der des Geschlechtes, hinfällt, die Frau als Bürgerin anerkannt wird. In gleicher Richtung mit dieser Befreiung der einzelnen Person geht im vorigen Jahrhundert die Lösung der wirtschaftlichen Gebundenheiten, die Aufhebung der Ackergemeinschaften, Aufteilung der Allmenden, Beseitigung der Zwangs- und Bannrechte, Aufhebung der Zünfte usw. Zugleich damit die Niederlegung der Zollschranken zwischen den einzelnen Teilen Deutschlands, die Öffnung der Schlagbäume an den Straßen, die Schaffung eines einheitlichen deutschen Wirtschaftsgebietes und ihre Verbindung durch leistungsfähige Verkehrswege.

Es kann hier unerörtert bleiben, inwieweit die rechtlichen Änderungen von den wirtschaftlichen oder technischen bedingt waren oder umgekehrt. Uns genügt hier die Tatsache, daß beide wichtigsten Grundlagen des Zusammenlebens sich außerordentlich gewandelt haben und daß auch das Arbeitsverhältnis wie der Arbeitsvertrag sich unter dem Einfluß dieser Verhältnisse mit wandelte. Wir skizzieren hier nur die Rechtsverhältnisse vergangener Zeit, aus denen das heutige deutsche Recht sich entwickelt hat.

Gebundenheit

Im römischen Reiche beruhte die Wirtschaft größtenteils auf der Sklavenarbeit. Der Sklave war rechtlos, eine Sache, die gekauft, verkauft, vermietet, verschenkt wurde. Für das Sklavenverhältnis konnte es also ein besonderes Arbeitsrecht nicht geben. Es unterstand dem Sachenrecht; und als sich der Brauch herausbildete, Sklavenarbeit anderen gegen Entgelt zu überlassen, da fanden auf die Vermietung von Sklaven die Rechtssätze über Sachenmiete vollste Anwendung. Die Sklavenarbeit überwog so sehr und die Erwerbstätigkeit, insbesondere die Lohnarbeit war des freien Mannes so unwürdig, daß auch auf den „freien Arbeitsvertrag" das Sklavenvermietungsrecht Anwendung fand. Wer seine Arbeitskraft vertragsmäßig einem anderen zur Verfügung stellte, wurde nach den Regeln des Mietsvertrages behandelt und war nicht fähig zu öffentlichen Ämtern. Der Dienstvertrag heißt locatio conductio (vom Ausstellen und Wegführen der Sklaven vom Markte) operarum. Geistige Tätigkeit (ars liberalis) wie Ausübung der Rechtskunde, Heilkunde, Unterricht usw. konnte nicht Gegenstand eines Arbeitsvertrages bilden. Sie wurde ursprünglich unentgeltlich zur Verfügung gestellt, und auch später war kein Rechtsanspruch auf Lohn gegeben, sondern nur die Annahme eines freiwilligen Honorars gestattet. Das Arbeitsvertragsrecht verlangte vom Arbeiter nur Befolgung der Befehle des Arbeitgebers und ließ ihn wegen Arglist und Nachlässigkeit haften. Der Arbeitgeber war zur Zahlung des Lohns verpflichtet (eventuell Kost und Wohnung); aber nur so lange, als Arbeit geleistet wurde; bei Krankheit oder anderen Hinderungsgründen fiel die Lohnpflicht fort, und es trat keinerlei andere Pflicht gegen den Erkrankten an ihre Stelle.

Im deutschen Mittelalter ist die antike Auffassung, daß ein vertragsmäßiges Dienstverhältnis des freien Mannes unwürdig sei, nicht vorhanden. Im Gegenteil gibt es eine fast unübersehbare Fülle von Dienstverträgen,

die aber alle nicht ein reines Schuldverhältnis, sondern zugleich auch ein Herrschaftsverhältnis bilden und außerdem vielfach mit dinglichem Recht am Boden verknüpft sind. So das „sittliche Gewaltverhältnis" (Loening[1]) der germanischen Gefolgschaft, aus dem sich das Lehnwesen entwickelte; das Gesindeverhältnis und später das Gesellenverhältnis des Handwerks, durch welche die Dienstverpflichteten in die Hausgemeinschaft und in eine beschränkte Herrschaft und Strafgewalt des Arbeitgebers eintraten. Daran änderte sich zunächst wenig durch die Rezeption des römischen Rechts im 16. Jahrhundert. Denn wenn auch die römischen Bestimmungen über Dienstmiete gemeines Recht wurden, so erhielten sich neben ihnen doch die bestehenden Verhältnisse als Partikularrechte ziemlich unbeschränkt; ja sie fanden noch eine Ausdehnung durch die schärfere Ausbildung der Arbeitspflicht der Gutsuntertanen, durch die Herabdrückung der freien Bauern zu Hörigen und durch Unterstellung auch der zur Ergänzung herangezogenen Arbeitskräfte unter das Gesinderecht. Auch die ersten großen landesrechtlichen Kodifikationen in Preußen 1794 und Österreich 1811 lassen die Sonderrechte bestehen, befreien sich zwar von der römischen Auffassung des Arbeitsvertrages als eines Mietvertrages, schließen sich aber in den Rechtsvorschriften doch ganz der römischen Auffassung an; nur daß sie die Unterscheidung zwischen körperlichen und geistigen Arbeiten fallen lassen und auch den Vertrag über operae liberales als Arbeitsvertrag behandeln. Der Vertragsinhalt war ganz der Parteienwillkür anheimgegeben. Nur einige wenige Regeln für besondere Verhältnisse waren vorgeschrieben.

Um die gleiche Zeit aber drangen vom Auslande her die rechtlichen und volkswirtschaftlichen Lehren ein, welche eine völlige Umwälzung des deutschen Arbeitsrechtes und den Beginn der modernen Gesetzgebung brachten. Das durch die französische Revolution zur Geltung kommende Naturrecht erklärte jedes Herrschaftsverhältnis eines Menschen über den andern für unsittlich; verkündete das unverlierbare und unveräußerliche Recht jedes Menschen, über seine Arbeitskraft nach seinem eigenen Willen zu verfügen; legte dem Staate die Pflicht auf, jeden Bürger in dieser Freiheit zu schützen und alle Beschränkungen, welche der Mehrheit zugunsten einer Minderheit aufgenötigt waren, alle Herrschaftsverhältnisse, zu beseitigen. Die junge Volkswirtschaftslehre aber predigte die Notwendigkeit der freien Arbeit zur Steigerung der wirtschaftlichen Tätigkeit und ihrer Produktivität (Adam Smith

[1] Artikel „Arbeitsvertrag" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. III. Aufl. Jena 1910.

in England). Nach dem Vorbilde Frankreichs wurden auch in Deutschland alle Abhängigkeitsverhältnisse aufgehoben, die Freiheit und Rechtsgleichheit aller anerkannt (mit einer Ausnahme für das landwirtschaftliche und Hausgesinde). Für das Arbeitsverhältnis bestimmend wurde ausschließlich der freie Arbeitsvertrag, den das Gesetz weder formell noch inhaltlich beschränkte. Am weitesten ging hier der französische Code civile, der nur eine Beschränkung kennt: Ein Dienstvertrag auf Lebenszeit ist ungültig und vom Arbeitnehmer jederzeit kündbar, weil er Verzicht auf persönliche Freiheit, Sklaverei bedeuten würde. Ja man ging so weit, daß den Arbeitern und Unternehmern bei Strafe verboten wurde, durch Vereinigungen oder Verabredungen der Gegenpartei günstigere Vertragsbedingungen aufzunötigen.

Freiheit

Wenn auch das neue Recht des 19. Jahrhunderts den Arbeiter nicht mehr als Sache betrachtete, sondern im Gegenteil aus seiner Anerkennung als Mensch und Bürger, aus der Befreiung und Schätzung der Persönlichkeit erwuchs, so waren seine Bestimmungen über den Arbeitsvertrag doch im Grunde ein Stück Sachenrecht. Wenn auch die Namen wechselten, so blieben die alten römischen Beziehungen auf den Mietvertrag bestehen. Einzelne Gesetze jener Zeit sprechen direkt von Arbeitermiete (das Gesinde „vermietet" sich noch heute, und der Seemann wird „geheuert" d. h. gemietet), und die Nationalökonomie hat bis auf die Gegenwart den Arbeitsvertrag mit dem Kaufvertrage gleichgestellt. Darin liegt der Grundfehler jener Gesetzgebung. Sie übersah, daß beim Arbeitsvertrage der Mensch nicht wie bei den übrigen Verträgen nur Subjekt des Vertrages und der Leistung ist, sondern auf seiten des Arbeiters zugleich ihr Objekt; daß also weder Gleiches auf beiden Seiten noch etwas für den Staat Gleichgültiges zwischen den Parteien ausgetauscht wird. Tatsächlich ist jeder Arbeitsvertrag, mag er juristisch noch so scharf als freier Vertrag konstruiert sein, ein Stück Herrschaftsverhältnis, bei dem ein Mensch in gewisser Beziehung in den Dienst des andern tritt.

Dieses Herrschaftsverhältnis ist ungefährlich, wenn die Vertragschließenden sich mit gleichen Kräften und annähernd gleichen Interessen gegenüberstehen; wenn also der Arbeiter in der Lage ist, die Verfügung über seine Person durch den Arbeitsvertrag in denjenigen Grenzen zu halten, die der politischen und kulturellen Gesamtlage entsprechen. Das ist für hochqualifizierte Arbeitnehmer (Künstler, Gelehrte, Juristen, Direktoren) und für Durchschnittsarbeiter in bäuerlichen oder handwerklichen Kleinbetrieben

heute noch vielfach der Fall. Es ist ausgeschlossen da, wo der Arbeiter mittellos und für seinen Unterhalt unbedingt auf ein Arbeitsverhältnis angewiesen ist, während der Arbeitgeber warten kann oder unter einer sich in Überzahl anbietenden Arbeiterschar die Auswahl hat. Hier wird die absolute Freiheit des Arbeitsvertrages zu einseitigen Abmachungen führen, die den Interessen und Bedürfnissen des Arbeiters nicht gerecht werden. Je mehr sich der Großbetrieb entwickelt hat, desto stärker mußte die Ungleichheit sich fühlbar machen und das Niveau der Arbeiter drücken.

Immerhin war auch ein schlechtes tatsächliches Arbeitsrecht erträglich, solange der arbeitende Mensch eine regelmäßige Stufenfolge durchlief, der Arbeiter vom Lehrling zum Gesellen und zum Meister, der Handlungsgehilfe vom Lehrling zum Kommis und zum Chef, der technische Angestellte zum selbständigen Unternehmer wurde. Der Unselbständige, der unter schlechtem Recht stand, empfand das nicht stark, weil er wußte, daß er sich in einem Übergangsstadium befand, aus dem er bald zur Selbständigkeit und damit auch zu besserem Rechte gelangen würde. Aber nun haben gerade die letzten Jahrzehnte mit der riesigen Entfaltung der Technik und des Kapitalismus eine Konzentration der Betriebe und der Vermögen geschaffen, welche diese Stufenleiter abschneidet. Immer wachsende Millionen von deutschen Bürgern sind heute darauf angewiesen, zeitlebens in einer abhängigen Stellung, in einem Arbeitsverhältnis zu bleiben; die Hoffnung auf spätere Selbständigkeit beschränkt sich auf eine immer geringere Minderheit; für die Mehrheit des Volkes ist das Angestelltsein, das Arbeitnehmersein ein Lebensberuf geworden.

Dadurch wird aber nicht nur für diese Millionen der ungenügende Rechtszustand und die aus ihm erwachsende schlechte Lage deutlich fühlbar, sondern es zeigen sich auch für die Gesamtheit, für den Staat die schweren Nachteile, welche die Behandlung der menschlichen Arbeitskraft als einer Sache hat und haben muß. Denn wenn auch die freie Ausnutzung der Arbeitskraft vom technischen und privatwirtschaftlichen Standpunkte aus sicher geeignet ist, die höchsten Erträge zu liefern, so darf die Gesetzgebung doch nie vergessen, daß über den privatwirtschaftlichen Rücksichten die volkswirtschaftlichen stehen müssen und über den technischen die sittlichen. Eine auf unserer heutigen Wirtschaftsverfassung mit Privateigentum und Erbrecht beruhende Rechtsordnung, welche den Lohnempfänger als vollberechtigten Staatsbürger anerkennt, muß dafür sorgen, daß die Lohnarbeit, welche seinen Lebensberuf bildet, gewissen Kulturansprüchen genügt

und nicht den Menschen zu einem seelenlosen Arbeitstier entwürdigt. Sie muß verhindern, daß ein durch Arbeitsvertrag begründetes Herrschaftsverhältnis dem arbeitenden Bürger die ihm vom Staate verliehenen Bürgerrechte verkümmert. Und sie muß vor allem dafür sorgen, daß die Bereicherung, welche der einzelne Arbeitgeber aus der Arbeitstätigkeit seines Vertragsgegners zieht, nicht auf Kosten der Volksgemeinschaft erfolgt.

Von diesen Gesichtspunkten, die bei konsequenter Durchdenkung sich alle sehr nahe berühren, sind politische und ethische in nicht unerheblichem Maße bereits wirksam geworden; seit neuester Zeit auch gesundheitliche; dagegen fast noch gar nicht volkswirtschaftliche, obgleich diese die allerwichtigsten und auch die nächstliegenden sind, da es sich bei den Arbeitsverträgen doch um wirtschaftliche Vorgänge handelt. Das ist um so mehr zu verwundern, als der Ausgangspunkt der neuen sozialen Gesetzgebung ein durchaus richtiger war. Die preußische Arbeiterschutzgesetzgebung hat ihren Hauptanstoß erhalten durch einen Bericht des Generals v. Horn, der in den zwanziger Jahren des vorigen Jahrhunderts am Rhein kommandierte und dem Könige berichtete, daß die dortigen Provinzen ihr Rekruten-Kontingent nicht aufzubringen vermöchten, weil die damals junge Industrie mit ungehemmter Ausnutzung der Arbeitskräfte, mit unbegrenzter Arbeitszeit, gesundheitswidrigen Einrichtungen, mit Frauen- und Kinderarbeit die Körperkraft einer ganzen Generation herunterbrachte. Damals begann das Einschreiten der Gesetzgebung zwar aus militärischen Rücksichten, aber sein Zweck war Erhaltung und Förderung der Volksgesundheit, und begründet wurde es als eine staatliche Notwendigkeit. Dieser richtige Gedanke ist später leider vielfach vergessen. Bismarck verfolgte mit der Arbeiterversicherung politische Nebenzwecke. Auch den damaligen Mehrheitsparteien des Reichstags war bei aller Sozialpolitik der Wunsch nach Erhaltung der Volksmassen in politischer und wirtschaftlicher Abhängigkeit von den Machthabern in Staat und Fabrik mit maßgebend. (Das macht es so verständlich, warum damals der Liberalismus sich gegen die neue Gesetzgebung sträubte.) Daneben war das Mitleid wirksam, das aus christlicher Nächstenliebe entsprungene Pflichtgefühl einer Aufbesserung der elenden Lage von Millionen. Namentlich Zentrum und Christlich-Soziale haben von diesem Standpunkte aus später die Politik gemacht. Dazu aber trat dann immer stärker der Einfluß der Arbeiter selbst, dem im allgemeinen, gleichen Wahlrechte eine kräftige Waffe in die Hand gegeben war.

Aber dieses Durcheinander verschiedenster Bestrebungen und Interessen, das Fehlen einer festen, von einheitlicher Grundanschauung getragenen, für die Politik entscheidenden Mehrheit im Parlamente hat dazu geführt, daß nur nach einander einzelne Fragen des Arbeitsverhältnisses einer neuen gesetzlichen Regelung unterworfen wurden; daß die Einzelheiten oft nicht in Übereinstimmung sondern in Widerspruch mit einander stehen; und daß manches erst zum Gesetz wurde, wenn es von den Tatsachen des Wirtschaftslebens längst überholt war. Deswegen steht die Hauptaufgabe noch vor uns: die Schaffung eines Arbeitsrechtes gemäß den Bedürfnissen eines Volkes, das wie das deutsche Volk des 20. Jahrhunderts politisch und wirtschaftlich mit der ganzen Welt verbunden ist; das in jedem Jahre für eine Million Menschen mehr Nahrung und Tätigkeit schaffen muß; das bei karger Ausstattung mit natürlichen Reichtümern Menschenkraft und Arbeitsleistung als schwerstes Gewicht in die Wagschale des wirtschaftlichen und politischen Wettbewerbes der Völker wirft; das bei der unaufhaltsamen Konzentration in immer stärkerem Maße ein Volk von Lohnarbeitern wird. Fast zwei Drittel des deutschen Volkes stehen als Arbeiter, Angestellte oder Beamte mit ihren Angehörigen auf dem Arbeitsvertrage als Existenzgrundlage. Bald werden es drei Viertel sein. Das Recht des Arbeitsverhältnisses ist eine Aufgabe von eminenter Bedeutung für unsere Zukunft.

Gegenwart

Bekanntlich ist das allgemeine bürgerliche Recht das letzte Rechtsgebiet gewesen, das vom neuen Deutschen Reiche einheitlich geregelt worden ist. Während andere große Gesetzgebungswerke (Handelsrecht, Gewerbeordnung, Prozeß-, Strafrecht usw.) vom Norddeutschen Bunde übernommen oder schon in den siebziger Jahren neu geschaffen wurden, hat erst die Wende des Jahrhunderts uns das Bürgerliche Gesetzbuch gebracht. In diesem aber ist kein Rechtsverhältnis so kümmerlich behandelt wie das allerwichtigste: der Arbeitsvertrag. Man hat auf seine Regelung ausdrücklich verzichtet und sie einer späteren Zukunft zugeschoben. Die Gründe dafür sind verschiedener Art: Vom Standpunkt der Gesetzestechnik standen die Sondergesetze des Reiches über einzelne Arten von Dienstverträgen hindernd im Wege; man hatte gar nicht die genügende Kenntnis der tatsächlichen Verhältnisse, um sich an eine Vereinheitlichung des Rechtes heranzuwagen. Politisch sträubte sich der Partikularismus der Bundesstaaten gegen eine weitere Ausdehnung der Reichskompetenz; mit Unterstützung derjenigen Parteien, welche als Vertreter von Arbeitgeberinteressen einem sozialen Rechte widerstrebten, als Vertreter alter Herrschaftsverhältnisse die Aufrechterhaltung des überkommenen Dienstverhältnisses auf dem Lande wünschten und deswegen nicht ihre Neuregelung einem auf allgemeinem, gleichem Wahlrechte beruhenden Parlamente ausliefern wollten. Es zeigt sich hier mit aller Deutlichkeit die schlimme Folge davon, daß unsere Sozialpolitik mit politischen Nebenabsichten verbunden und aus Nächstenliebe wie aus Interessenkämpfen geboren ist. Nirgends ist sie so stückweise gemacht und darum Stückwerk geblieben wie auf dem Gebiete des Arbeitsrechts. Deswegen zeigt sich hier eine derartige Buntscheckigkeit der Gesetze und zugleich eine so geringe Übereinstimmung der Tatsachen mit den Gesetzen, daß mit der wachsenden Erkenntnis dieser Dinge eine umfassende Reform unerläßlich wird.

Die Rechtsquellen A. Gesetze

Bürgerliches Recht

I. Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält in seinem von den Schuldverhältnissen handelnden zweiten Buche auch einen 6. Titel des 7. Abschnitts über den Dienstvertrag und anschließend einen 7. Titel über den Werkvertrag, der sich auch mit Arbeitsverträgen befaßt. Aber der Titel Dienstvertrag enthält nur 20 kurze Paragraphen (§§ 611 — 630, genau soviel wie das Recht

der Schenkung und das Fundrecht!), und diese können fast alle durch Vereinbarungen geändert oder beseitigt werden. Für die Mehrzahl der Arbeitsverträge werden sie durch andere Reichs- oder Landesgesetze geändert oder beseitigt, so daß ihr Geltungsbereich sich von vornherein auf diejenigen Vertragsgruppen beschränkt, die nicht durch Sonderrecht geregelt sind. Die „Rechtseinheit" beschränkt sich daher auf folgende Punkte:

1. Für alle Arbeitsverträge gilt als Bestandteil ihres Wesens die Verpflichtung zu Dienstleistungen auf der einen, die zu einer Vergütung auf der anderen Seite. Leistungen ohne Vergütung (die natürlich nicht in Geld zu bestehen braucht) gelten nicht als dienstvertragliche.

2. Auf den Arbeitsvertrag finden naturgemäß die allgemeinen Gesetzesregeln über Rechtsfähigkeit, Vertragsschluß, Auslegung nach Treu und Glauben, Rücksicht auf die guten Sitten usw. dieselbe Anwendung wie auf alle anderen Rechtsgeschäfte. Doch werden einzelne solcher allgemeinen Bestimmungen, wie etwa die über die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer durch die Unfallversicherung, sowie über die Haftung des Arbeitgebers für Verhalten seiner Angestellten, durch Spezialgesetze geändert.

3. Allgemeine Geltung hat der dem Eherecht angehörige § 1358, wonach der Ehemann ein Rechtsverhältnis, in dem seine Frau sich zu persönlichen Leistungen gegenüber einem Dritten verpflichtet hat, kündigen kann, wenn das Vormundschaftsgericht ihn dazu ermächtigt, weil die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt.

4. Unter den Regeln des Dienstrechts gelten verschiedene auch gleichmäßig für alle Arbeitsverhältnisse; sie sind aber nur dispositive Regeln und beschränken die Vertragsfreiheit oder auch die Willkür des einen Vertragsteils, der dem anderen Bedingungen aufnötigen kann, durchaus nicht.

5. Als einzige soziale Schutzbestimmungen von gleichmäßiger, allgemeiner Geltung sind anzusehen die Hinderung einer tatsächlichen Sklaverei durch die Vorschrift, daß jedes auf längere Zeit abgeschlossene Dienstverhältnis von dem Dienstverpflichteten nach fünf Jahren gekündigt werden kann; und die Vorschrift, daß der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die Regelung der Dienste, bei Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft auch die Schlaf- und Wohnräume so einzurichten hat, daß der Dienstverpflichtete gegen Gefahren für Leben und Gesundheit möglichst geschützt und auch auf Sittlichkeit und Religion die erforderliche Rücksicht genommen ist. Dieser Bestimmung darf man eine besondere Bedeutung kaum beimessen, denn ihr Inhalt versteht sich von selbst, geht aus den allgemeinen

Grundsätzen von guten Sitten usw. hervor. Er findet bisher auch keine weitere Anwendung, als die allgemeinen Sätze sie finden müßten.

II. Neben dem Bürgerlichen Gesetzbuche (B.G.B. vom 18. 8. 1896) stehen noch fünf Reichsgesetze, welche die Rechtsverhältnisse bestimmter Wirtschaftsgebiete und dabei auch die Arbeitsverhältnisse regeln:

1. Das Handelsgesetzbuch (H.G.B. vom 10. 5. 1897), das den Dienstvertrag der kaufmännischen Angestellten regelt.

2. Die Gewerbeordnung (G.O. vom 26. 7. 1900, der letzten Neufassung des aus dem Jahre 1869 stammenden Gesetzes, das aber seitdem schon wieder zahlreiche Veränderungen durch Novellen erfahren hat), welche die Arbeitsverhältnisse in allen gewerblichen Betrieben, d. h. Industrie, Handwerk, Baugewerbe, Handel, Verkehr, Gastwirtschaft, teilweise Bergbau, regelt. Es werden also behandelt die Verhältnisse der Fabrikarbeiter, Handwerksgesellen, Lehrlinge, sonstigen Arbeiter aller möglichen Unternehmungen, technischen, kaufmännischen und sonstigen höheren Angestellten in gewerblichen Betrieben (mit Ausnahme der Gelehrten, Künstler, Juristen, Ärzte und ähnlicher Berufe, deren Ausübung nicht als Gewerbe gilt). Die Gewerbeordnung macht erhebliche Unterschiede zwischen den Verträgen der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern.

3. Die Seemannsordnung (See.O. vom 2. 6. 1902), die das Dienstverhältnis der Arbeiter und Angestellten auf deutschen Seeschiffen regelt.

4. Das Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschiffahrt (Bin.Sch. vom 20. 5. 1898), das ebenso wie

5. das Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößer (Flöß. vom 15. 6. 1895) in seinem Arbeitsrecht nur unwesentlich von der Gewerbeordnung abweicht.

III. Von der reichsgesetzlichen Regelung ausgeschlossen und dem Landesrechte vorbehalten sind die Rechtsverhältnisse

1. der landwirtschaftlichen Arbeiter und des Gesindes. Für sie sind Gesindeordnungen maßgebend, deren Zahl etwa 60 beträgt und deren Ursprung bis in das 18. Jahrhundert zurückgeht. Einzelne ihrer Bestimmungen sind durch das B.G.B. ausdrücklich außer Kraft gesetzt worden (so das Züchtigungsrecht der Arbeitgeber); andere verstoßen so gegen den Geist unseres heutigen Reichsrechts, daß sie nicht mehr in Kraft sein dürfen; neben allen gilt das B.G.B. als Ergänzung. Die Gesindeordnungen und sonstigen Landesgesetze auf diesem Gebiete gelten zu einem Teil auch für die Beamten in der Landwirtschaft, nicht dagegen für Arbeiter und Angestellte

in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben, trotzdem für diese die Gewerbeordnung nicht gilt.

2. Das Rechtsverhältnis der Arbeiter und Beamten im Bergbau ist geregelt in den Berggesetzen der Einzelstaaten, die in ihrer Mehrheit dem preußischen Berggesetze nachgebildet sind. Besonderheiten ergeben sich dadurch, daß einerseits ein großer Teil des Bergbaues staatlich betrieben wird, so daß seine Angestellten den Charakter öffentlicher Beamter haben; daß andererseits die Grubenbetriebe häufig mit anderen gewerblichen Betrieben verbunden sind, die nicht dem Landesrechte, sondern der Gewerbeordnung unterstehen (außer Kokerei). Einzelne Bestimmungen der Gewerbeordnung finden auch auf Bergwerke Anwendung.

3. Eisenbahnunternehmungen gelten, soweit sie Verkehrsbetriebe sind, nicht als Gewerbebetriebe, unterstehen als solche nicht der Gewerbeordnung, sondern Landesgesetzen, die vielfach auch Bestimmungen über den Dienstvertrag enthalten. Für den Bahnbau und nach der früher herrschenden, jetzt aber bestrittenen und vom Reichsgericht neuerdings abgelehnten Auffassung auch für die Eisenbahnwerkstätten gelten die Vorschriften der Gewerbeordnung. Auch hier ist ein großer Teil der Betriebe staatlich, so daß für die Angestellten nicht das allgemeine Eisenbahnrecht, sondern das Beamtenrecht gilt.

IV. Besonderen Rechtsregeln untersteht das Dienstverhältnis der öffentlichen Beamten. Es wird durch Beamtengesetze geregelt (gehört aber trotz seiner formellen Natur als öffentliches Recht hierher), und das Reich hat hier die Selbständigkeit der Bundesstaaten in keiner Weise beschränkt. Neben dem Reichsbeamtengesetze bestehen also zahlreiche Landesgesetze für die einzelstaatlichen Beamten. Die Verhältnisse der Kommunalbeamten sind teilweise durch Landesgesetze einheitlich geregelt, teilweise auch auf Grund von Ortsstatuten usw. von Ort zu Ort oder von einer Körperschaft zur anderen verschieden. Auch für die Arbeiter in staatlichen Betrieben sind vielfach gesetzliche Vorschriften geschaffen, die von der Ordnung durch das Zivilrecht abweichen.

V. Einzelheiten des Arbeitsvertrages sind auch in anderen Gesetzen geregelt: So enthält das Patentgesetz die Bestimmung, daß in der Regel der Arbeitgeber den Anspruch auf die Erfindungen des Angestellten hat.

Öffentliches Recht

Viel wichtiger als die bescheidenen Eingriffe der Gesetze in die privatrechtlichen Abmachungen sind die öffentlich-rechtlichen Vorschriften, welche zum Schutze des Lebens, der Gesundheit, der Arbeitskraft oder anderer Güter

der auf ein Dienstverhältnis Angewiesenen, der Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft Grenzen setzen oder aus ähnlichen Rücksichten den am Arbeitsverhältnis Beteiligten Leistungen außerhalb der gegenseitigen auferlegen: Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung.

Bestimmungen über Arbeitszeit, Ruhezeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Frauen- und Kinderarbeit, Arbeitsräume usw. finden sich namentlich in der Gewerbeordnung, wo sie aber zwischen den einzelnen Arten von Arbeitnehmern unterscheiden, und in den Berggesetzen. Auch die Beamtengesetze enthalten mancherlei darüber, doch tritt hier der Staat als vertragschließender Arbeitgeber, nicht als aufsichtsführende Polizeigewalt auf.

In einzelnen Fällen (so in der Seemannsordnung) wird die Durchführung der privatrechtlichen Ansprüche durch besondere Strafbestimmungen geschützt.

Die Sicherstellung der Existenz in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wird durch die bisherigen Gesetze über Kranken-, Unfall-, Alters- und Invalidenversicherung erstrebt, die neuerdings in der Reichsversicherungsordnung (R.V.O. vom 19. 7. 1911) vereinigt und durch eine bescheidene Hinterbliebenenversicherung ergänzt sind. Daneben besteht das Versicherungsgesetz für Angestellte (Ang.Vers. vom 20. 12. 1911), das eine Pensions- und Hinterbliebenen-Versicherung für die sogenannten Privatbeamten bringt. Von den Versicherungseinrichtungen findet aber keine einzige auf alle Dienstverträge Anwendung. Außerdem bestehen besondere landesgesetzliche Verhältnisse für die Angestellten im Bergbau (Knappschaftskassen). Die öffentlichen Beamten unterstehen in der Regel den Versicherungsgesetzen nicht, sondern haben anders geregelte Pensionsansprüche, die zwischen Reich, Staat und Gemeinde oder zwischen den einzelnen Staaten und Gemeinden verschieden sind.

Ebenso verschieden ist der Prozeßweg geregelt. Der größte Teil der Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage ist den ordentlichen Gerichten entzogen. Für gewerbliche Arbeiter und Angestellte mit höchstens 2000 Mark Jahresarbeitsverdienst bestehen Gewerbegerichte, für Handlungsgehilfen bis zu 5000 Mark Verdienst Kaufmannsgerichte. Ihre Zuständigkeit ist verschieden. In der Seeschiffahrt entscheiden Seeämter. Die öffentlichen Beamten haben für manche Fälle nur die Beschwerde.

Als Teil des Arbeitsrechtes sind auch die Bestimmungen anzusehen, welche die Lohnansprüche im Konkurse des Arbeitgebers oder bei der Zwangsversteigerung eines Grundstücks zu bevorrechtigten Forderungen machen, und welche das Arbeitseinkommen bis zu 1500 Mark jährlich der Pfändung ent-

ziehen; aber auch in diesem letzten Falle wird ein Rechtsunterschied zwischen öffentlichen und Privatangestellten gemacht.

Schließlich enthalten auch andere Gesetze noch einzelne Bestimmungen, die entweder direkt für den Arbeitsvertrag gemacht sind, oder für ihn besondere Bedeutung haben; so das Strafgesetzbuch besondere Strafe gegen den Schiffsmann, der sich seinen Vertragspflichten entzieht; das Reichsvereinsgesetz die Aufrechterhaltung landesrechtlicher Strafbestimmungen gegen Lohnabreden von Landarbeitern; das neue Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb einen Strafparagraphen gegen das Schmiergelderunwesen; das Reichsgesetz über den Absatz von Kalisalzen (von 1910) eine Androhung wirtschaftlicher Nachteile an die Werke für eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Arbeiter (nicht der Beamten) usw.[1]

B. Ungesetztes Recht

So bunt, verworren und unübersichtlich das Bild der verschiedenen Gesetze sich darstellt, so wird es doch noch weit übertroffen durch die tatsächlichen Rechtsverhältnisse. Denn neben den Gesetzen bestehen Gewohnheiten und neue Einrichtungen, die sich aus den Bedürfnissen entwickeln. Es kann nicht auf die Fülle von Rechtsverschiedenheiten eingegangen werden, die durch Einzelverträge, Kollektivverträge, durch Fabrikordnungen, Kartellvorschriften usw. täglich neu entstehen. Es genügt, an den Akkordvertrag zu erinnern, der trotz seiner gewaltigen Bedeutung für die Industrie noch keine grundsätzliche Regelung erfahren hat, sondern zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag hin und her geworfen wird; an das Rechtsverhältnis der Artisten, das eine eigenartige Mischung von Dienst- und Werkverdingung bildet; an die Tarifverträge, die sich fast ganz außerhalb des Gesetzesrechtes entwickeln und deren segensreiche Wirkung sogar auf ihrem Hauptgeltungsgebiete durch die Koalitionsparagraphen 152/3 der Gewerbeordnung erheblich erschwert wird. Eine Ergänzung des deutschen Rechts nach diesen Seiten hin gehört neben der Vereinheitlichung zu den dringendsten Aufgaben der Zukunft.

[1] Näheres in meinem Gutachten über Privatangestelltenrecht für den XXXI. deutschen Juristentag, Berlin 1912.

Inhalt der Gesetze über das Arbeitsverhältnis

Bei der Zersplitterung des deutschen Arbeitsrechts würde eine vollständige, systematische Übersicht über die geltenden Gesetzesvorschriften sofort ein Buch füllen. Hier muß es genügen, die wichtigsten Regeln für den Dienstvertrag nach dem B. G. B. und die Abweichungen für die wichtigsten Arbeitergruppen anzudeuten.

A. Arbeitsvertragsrecht

Der Abschluß des Dienstvertrags erfolgt durch Übereinkunft der Parteien über die zu leistenden Dienste und die Vergütung. Eine Vertragsform ist nicht vorgeschrieben (Ausnahmen bei öffentlichen Beamten; nach § 114a G. O. kann der Bundesrat die Eintragung bestimmter Arbeitsverhältnisse in Lohnbücher oder Arbeitszettel vorschreiben; Landesgesetze schreiben Gesindebücher vor); es genügt stillschweigende Erklärung durch Handlung. Ist eine Vergütung nicht vereinbart, so gilt die übliche (eventuell eine Taxe) als maßgebend. Gegenstand des Vertrags können Dienste jeder Art sein.

Der Dienstverpflichtete (Arbeitnehmer) hat die vereinbarten Dienste zu leisten. Er ist vorleistungspflichtig (Ausnahmen bei öffentlichen Beamten). Er hat die Arbeit im Zweifel persönlich und nur an den Dienstberechtigten (Arbeitgeber) zu leisten. Er haftet für Fahrlässigkeit und Vorsatz, doch ist nach § 115 G.O. der Arbeitgeber nicht befugt, Schadensersatzansprüche durch Aufrechnung gegen Lohnforderungen zu verwirklichen.

Der Dienstberechtigte (Arbeitgeber) schuldet die vereinbarte Vergütung nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte, für die sie bemessen ist. Für gewerbliche Arbeiter (nicht für die technischen Angestellten) können durch Kommunalstatut Lohn- oder Abschlagszahlungen in festen Fristen von einer Woche bis zu einem Monat vorgeschrieben werden (G.O. § 119a). Für Handlungsgehilfen schreibt Handelsgesetzbuch § 64 bindend vor, daß die Gehaltszahlung spätestens am Schluß jedes Monats erfolgen muß. Für Arbeiter (nicht Beamte) in gewerblichen und Bergbaubetrieben (nicht in Handelsbetrieben) ist die Barzahlung des Lohnes bindend vorgeschrieben, das sogenannte Truckſystem (Lieferung von Waren usw.) verboten (G.O. 115 bis

117)[1]. Über die Auszahlung von Lohn minderjähriger Arbeiter an die Eltern oder Vormünder kann der Bundesrat Bestimmungen erlassen. Bei Annahmeverzug hat der Arbeitgeber die Vergütung zu leisten, ohne daß der andere zur Nachleistung verpflichtet ist.

Die Vergütung ist auch dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden für eine nicht erhebliche Zeit an der Leistung der Dienste verhindert ist. Die Bezüge aus einer gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung sind anzurechnen (B. G. B. 616). Wenn bei einem dauernden Dienstverhältnis der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, so hat der Dienstberechtigte im Falle der Erkrankung die erforderliche Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus zu gewähren. Die Kosten können auf den Arbeitslohn angerechnet werden. Die Verpflichtung tritt nicht ein, wenn für Verpflegung und ärztliche Behandlung durch öffentliche Krankenpflege oder durch eine öffentliche oder private Versicherung Vorsorge getroffen ist (B. G. B. 617). Die Pflichten des § 617 können nicht durch Vertrag im voraus beschränkt werden. Für Hausgesinde und Landarbeiter sind die darüber hinausgehenden Landesgesetze in Kraft geblieben. Dadurch und durch das sehr verschiedene Maß gesetzlicher Krankenversicherung ist die allgemeine Gültigkeit der Bestimmung beseitigt. Für technische Beamte in gewerblichen Betrieben besteht im Falle der Verhinderung durch unverschuldetes Unglück (Krankheit) der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts auf 6 Wochen (unter Anrechnung der Bezüge aus einer gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung), wenn deswegen ohne Frist gekündigt wird (G.O. 133c). Ob auch ohne Kündigung diese Angestellten den Gehaltsanspruch auf 6 Wochen haben, ist nicht unbestritten. Die gleiche Regelung ist für Bergbeamte in manchen Landesgesetzen (Preußen, Bayern, Anhalt) getroffen; sie gilt auch für Angestellte (nicht die Arbeiter) in der Binnenschiffahrt und Flößerei. Alle bisher genannten Bestimmungen mit Ausnahme einzelner Bergrechte sind dispositiv und können durch Vertrag beseitigt werden. Dagegen H. G. B. 63 schreibt unbedingt zwingend vor, daß für Handlungsgehilfen eine Anrechnung der Kassenbezüge nicht stattfinden darf. Vernünftigerweise ist auch die Vorschrift desselben Paragraphen, daß in Krankheitsfällen das Gehalt 6 Wochen lang fortzugewähren ist, als zwingende Vorschrift aufzufassen. Dem

[1] Über die Bedeutung dieser Bestimmungen vgl. mein Gutachten in den Schriften des XXXI. deutschen Juristentages, Berlin 1912.

Schiffspersonal gebührt bei Erkrankung auf der Reise Pflege und Heilbehandlung bis zum Ablaufe von 3 oder 6 Monaten nach dem Verlassen des Schiffes, Gehalt bis zu diesem Termin (See.O. 59).

Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, daß der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind (B.G.B. 618). Die Vorschrift ist zwingend und in ähnlicher Fassung in G.O. 120a, b, H. G.B. 62 wiederholt. Für gewerbliche Betriebe kann die Polizei Maßnahmen zur Durchführung des Schutzes vorschreiben: Bundesrat und Landesbehörden können allgemeine Vorschriften darüber erlassen.

Die Vorschriften über die Ausstellung eines Dienstzeugnisses sind recht bezeichnend für die Systemlosigkeit unserer Gesetze:

Allgemein bestimmt § 630 B.G.B.: „Bei der *Beendigung* eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem andern Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern." § 113 G. O., der für alle Arbeiter, technische Angestellte in gewerblichen Betrieben und für Binnenschiffer gilt, sagt: „Beim *Abgange* können die Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern." § 74 H.G.B. lautet: „Bei der *Beendigung* des Dienstverhältnisses kann der Handlungsgehilfe ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern". Nach § 19 der Seemannsordnung hat der Schiffsmann Anspruch auf eine „Bescheinigung im Seefahrtsbuche" „vor der *Abmusterung*". Für landwirtschaftliche Beamte und Techniker in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben kommen auch Landesgesetze in Betracht. Also manche Angestellte haben stets Anspruch auf ein Zeugnis, manche nur bei dauerndem Dienstverhältnis; manche erst beim Abgange, andere bei der Beendigung; nur für die letzten haben Wissenschaft und Rechtsprechung den Anspruch schon bei der Kündigung anerkannt. Nur bei einem Teile der Angestellten ist schließlich eine kostenlose Beglaubigung des Zeugnisses durch die Ortspolizeibehörde vorgesehen.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses tritt ein: Durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen war, durch den Tod des Berechtigten oder des Verpflichteten und durch Kündigung. Jeder auf Lebenszeit oder mehr als 5 Jahr abgeschlossene Vertrag kann von seiten des Arbeitnehmers nach 5 Jahren mit 6 Monaten Frist gekündigt werden (B. G. B. 624). Bei einem Vertrag auf unbestimmte Zeit steht jedem Teil die Kündigung frei. Auch hier eine Fülle von verschiedenen gesetzlichen Regeln (abgesehen von den besonderen Vorschriften über die Kündigungsbefugnis für etatsmäßige, nicht etatsmäßige usw. öffentliche Beamte):

Handelsgesetzbuch und Gewerbeordnung schreiben für kaufmännische und technische Angestellte gleichmäßig eine Normalkündigung (6 Wochen Frist zum Vierteljahresschluß) und eine Mindestschranke für Verträge (einen Monat Frist zum Monatsschluß), ferner auch die Gleichheit der Kündigungsbedingungen für beide Teile bindend vor. Diese Vorschriften gelten aber nicht für Angestellte mit mehr als 5000 Mk. Jahresverdienst und für Angestellte in außereuropäischen Niederlassungen. Für diese dürften § 622 B. G.B. und § 122 G.O. nebeneinander bestehen, so daß stets der günstigere Geltung hat.

Das Binnenschiffahrtsgesetz hat eine andere Normalkündigung für Beamte (6 Wochen zu jedem Monatsschluß), aber die gleiche Mindestfrist und die Vorschrift der Gleichheit für beide Teile. Die Seemannsordnung gewährt volle Vertragsfreiheit und als Regel mangels Vertrages die Bestimmung, daß beide Teile in jedem Hafen binnen 24 Stunden vom Vertrage zurücktreten können.

Im Bergrecht einzelner Bundesstaaten (wie Preußen, Bayern, Anhalt) ist für Beamte die Regel einer 6 Wochen-Kündigungsfrist zum Vierteljahresschluß enthalten; dagegen fehlt die Vorschrift einer für beide Teile gleichen Mindestfrist in Verträgen. In anderen Staaten (wie Sachsen, Baden, Elsaß-Lothringen) schweigt das Berggesetz ganz, so daß hier das Bürgerliche Gesetzbuch eingreift.

Für Arbeiter schreiben Gewerbeordnung, Binnenschiffahrts- und Berggesetze eine Norm von 14 Tagen vor. Die Vertragsfreiheit ist nur insoweit beschränkt, als die Auflösungsbedingungen für beide Teile gleich sein müssen (§ 122 G. O.).

Das Bürgerliche Gesetzbuch bestimmt in § 621 eine Kündigungsfrist von einem, fünf, fünfzehn Tagen, sechs Wochen zum Schlusse jedes Tages, jeder Woche, jedes Monats, jedes Vierteljahres, je nachdem die Vergütung nach

Tagen, Wochen, Monaten, Vierteljahren bemessen ist. Ausgenommen davon sind aber die „mit festen Bezügen zur Leistung von Diensten höherer Art Angestellten, deren Erwerbstätigkeit durch das Dienstverhältnis vollständig oder hauptsächlich in Anspruch genommen wird" und deren Dienstverhältnis stets nur für den Schluß eines Vierteljahres und nur mit einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden kann (§ 622). Beide Vorschriften sind aber nicht zwingend. Der Vertragsfreiheit ist keine Schranke gesetzt, so daß auch verschiedene Bemessung der Kündigungsbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig ist, soweit sie sich nicht als Verstoß gegen die guten Sitten charakterisiert.

Ohne Einhaltung einer Frist kann jedes Dienstverhältnis gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (B. G. B. 626). Die wichtigen Gründe sind in der Gewerbeordnung (und zwar für Arbeiter und Beamte verschieden) und im Handelsgesetzbuch (für Handlungsgehilfen) näher bezeichnet, ohne daß dadurch den Vereinbarungen und dem richterlichen Ermessen bindende Schranken gesetzt wären. Hat der Dienstverpflichtete, ohne dauerndes Verhältnis mit festen Bezügen, Dienste höherer Art zu leisten, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen, so ist die fristlose Kündigung auch ohne wichtigen Grund zulässig.

Für den Fall des Vertragsbruchs ist neben der Klage auf Erfüllung oder Schadensersatz den Parteien in gewerblichen Betrieben mit weniger als 20 Arbeitern ein Anspruch auf Buße in Höhe des ortsüblichen Tagelohnes für höchstens eine Woche gegeben. Seine Geltendmachung schließt andere Ansprüche aus. Für Unternehmer in Fabriken mit mindestens 20 Arbeitern ist untersagt, für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Vertrages eine Verwirkung des rückständigen Lohnes über den durchschnittlichen Wochenlohn hinaus auszubedingen. Ähnliche Schutzbestimmungen für den Arbeitslohn haben auch Berggesetze.

Eine allgemeine Beschränkung in der Leistung von Arbeit nur für den Arbeitgeber besteht nicht. Sie ergibt sich für die Gesamtheit höchstens aus der Natur des Arbeitsverhältnisses und der Rücksicht auf Treu und Glauben. Außerdem ist der Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen durch Angestellte, Arbeiter oder Lehrlinge unter erhebliche Strafandrohungen gestellt (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb). Öffentlichen Beamten ist es in der Regel untersagt, ohne Genehmigung der Vorgesetzten Nebenbeschäftigung auszuüben. Handlungsgehilfen dürfen ohne Einwilligung des Prinzipals weder ein Handelsgewerbe betreiben, noch in dem Handels-

zweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen (H.G.B. 60). Der Vertragsfreiheit ist vollster Spielraum gelassen. Das hat zu Abmachungen geführt, die den Angestellten auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus an das Interesse des Arbeitgebers binden und seine Erwerbstätigkeit beschränken sollten, die Konkurrenzklausel. Der damit getriebene Mißbrauch hat ein teilweises Einschreiten der Gesetzgebung veranlaßt. Die Rechtslage ist gegenwärtig folgende:

Alle Arbeiter, Angestellten und sonstigen Arbeitnehmer mit Ausnahme der unten genannten Gruppen können beliebige Verpflichtungen zur Einschränkung ihrer gewerblichen Tätigkeit nach Beendigung eines Dienstverhältnisses eingehen. Die Grenze ist allein gegeben durch § 138 B. G. B., der Verträge gegen die guten Sitten für nichtig erklärt. Wenn auch die Angestellten die Ansicht vertreten, daß damit fast alle Konkurrenzklauseln der Nichtigkeit verfallen müßten, so haben leider die Gerichte sich dem nicht angeschlossen, sondern den Klauseln einen sehr weiten Spielraum gegeben.

Eine gesetzliche Einschränkung der Gültigkeit bietet für technische Angestellte in gewerblichen Betrieben die Gewerbeordnung in § 133 f., nach der die Klausel nur insoweit verbindlich ist, als die Beschränkung nach Ort, Zeit und Gegenstand nicht die Grenze überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens ausgeschlossen wird. Trotzdem es als selbstverständlich erscheinen muß, daß diese Bestimmung zugunsten der Techniker erlassen ist, haben Gerichte, sogar das Reichsgericht, es gelegentlich fertig gebracht, den Paragraphen als eine Ausnahme zu ihren Ungunsten aufzufassen und zu entscheiden, daß Konkurrenzklauseln der Techniker nicht als unsittlich zerrissen, sondern nur auf ein berechtigtes Maß zurückgeführt werden dürfen.

Die Einschränkungen der Gewerbeordnung gelten auch für die Angestellten der Binnenschiffahrt und Flößerei, gleiche Bestimmungen sind für einzelne Berggesetze in Aussicht genommen. Für alle diese Gruppen haben sie keine Bedeutung.

Das Handelsgesetzbuch hat für Handlungsgehilfen außer einer gleichen allgemeinen Bestimmung wie in der Gewerbeordnung noch weitergehende Schutzvorschriften: Die Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden. Jede Vereinbarung ist unwirksam, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis ohne erheblichen Anlaß kündigt oder durch vertragswidriges Verhalten Grund zur Auflösung gibt. Ist eine

Vertragsstrafe ausgemacht, so kann „der Prinzipal nur die verwirkte Strafe verlangen; der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen". Dazu kommt schließlich der Unterschied, daß für die Streitigkeiten eines Handlungsgehilfen mit Arbeitseinkommen bis zu 5000 Mk. jährlich das Kaufmannsgericht, für alle andern Angestellten das ordentliche Gericht zuständig ist.[1]

Am günstigsten stehen einzelne liberale Berufe da, wie Rechtsanwälte und Ärzte. Für sie bestehen keinerlei Sondergesetze, aber wiederholt haben Gerichte entschieden, daß ihr Beruf nicht in erster Linie als Gewerbe zum Geldverdienen aufzufassen und deswegen jede Vereinbarung über Beschränkung der Konkurrenz als Verstoß gegen die guten Sitten nichtig sei.

B. Arbeiterschutz

Die wichtigste Quelle der Arbeiterschutzgesetze ist die Gewerbeordnung. Sie gilt aber nur für die Arbeitsverträge in gewerblichen Betrieben und macht dabei mancherlei Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsarten, Betriebsgrößen, Arbeitnehmergruppen nach Tätigkeit, Einkommen, Alter und Geschlecht. Auch die reichs- und landesrechtlichen Spezialgesetze, die sich mit dem Arbeitsvertrage beschäftigen, enthalten meist öffentlich-rechtliche Bestimmungen zum Schutze der Arbeitnehmer (so namentlich die Berggesetze). Ebenso enthalten die Beamtengesetze oft Vorschriften über Arbeitszeit und dergl. Auch die Unfallverhütungsvorschriften auf Grund der Unfallversicherungsgesetze (künftig Reichsversicherungsordnung) gehören hierher und Sondergesetze, die wie etwa das Stellenvermittlergesetz von 1910 durch Strafandrohungen eine Benachteiligung der Unbemittelten beim Abschluß von Arbeitsverträgen hindern wollen. Also auch hier ein buntes Gemisch von Bestimmungen, das dazu nötigt, die folgende Skizze auf Andeutungen des wichtigsten zu beschränken.

I. Die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen berühren sich teilweise unmittelbar mit den privatrechtlichen, namentlich auf dem wichtigsten Gebiete, das grundsätzlich freiester Vereinbarung überlassen ist, dem des Arbeitsverdienstes. Nur für einen Teil der öffentlichen Beamten sind die Bezüge an

für alle Arbeiter

[1] Gegenwärtig schweben Vorbereitungen für eine Neuregelung der Konkurrenzvorschriften, nachdem eine dahingehende Novelle zur Gewerbeordnung von 1907 nicht zustande gekommen ist. Näheres in meinem Gutachten zum XXX. deutschen Juristentage 1910 und in Heft 27 d. Schriften d. Gesellschaft f. soziale Reform.

Arbeitsverdienst und Pension gesetzlich festgelegt. Für die übrigen besteht eine Untergrenze nur in der Anwendung des § 138 B.G.B., wonach Rechtsgeschäfte, die gegen die guten Sitten verstoßen, nichtig sind. Diese Vorschrift wird neuerdings auf wucherische Ausbeutung der Arbeitskraft durch Schundlöhne oder sonst unanständige Bedingungen angewandt, die Strafbestimmungen gegen Wucher aber noch nicht (Strafgesetzbuch § 302e). Dagegen sind die §§ 115/119b G.O., welche Barzahlung des Lohnes vorschreiben, Truckſystem und ähnliche Benachteiligungen des Arbeiters verbieten, nicht nur durch einen zivilrechtlichen Anspruch des Geschädigten auf bare Lohnzahlung trotz der ordnungswidrigen Vergütung, sondern auch durch öffentliche Strafandrohung gesichert (G.O. 146, 148). Vereinbarungen über Lohnverwirkungen, Strafen und dergl. sind gesetzlich beschränkt. Auch die zivilrechtlichen Bestimmungen über Arbeitszeugnis, Arbeitsbücher usw. erfahren eine Ergänzung durch Strafandrohungen gegen mißbräuchliche Benutzung dieser Dokumente zur Anbringung von Merkmalen (Boykott). Das Unterlassen einer schriftlichen Bestätigung des gewerblichen Lehrvertrags hat keine zivilrechtlichen, sondern nur strafrechtliche Folgen. Schließlich gehört hierher auch die Vorschrift des Aushangs von Arbeitsordnungen, der bei Strafe geboten ist für alle gewerblichen Betriebe mit wenigstens 20 Arbeitern (nicht für Handelsbetriebe, Apotheken, Heilanstalten, Theater usw.) und für offene Verkaufsstellen mit mindestens 20 Handlungsgehilfen. Diese Arbeitsordnungen, deren Inhalt durch Aushang rechtskräftig und ein Teil des Arbeitsvertrages wird, müssen stets Bestimmungen über die regelmäßige Arbeitszeit und über die Lohnzahlung enthalten; ferner eventuell die vom Gesetz abweichenden Kündigungsfristen und Gründe zur fristlosen Aufhebung des Vertrages, Bestimmungen über Strafen und ihre Verwendung, auf Bundesratsbeschluß auch Vorschriften zur Förderung der Gesundheit und Verhütung von Unfällen. Berggesetze enthalten außer diesen noch besondere Bestimmungen gegen das Wagennullen, d. h. das Nichtanrechnen und -bezahlen von mangelhafter Förderung.

II. Die Arbeitszeit ist für erwachsene männliche Arbeiter grundsätzlich nicht beschränkt. Rechtliche Beschränkungen beziehen sich auf

1. gesundheitsgefährliche Betriebe. Die Gewerbeordnung gibt dem Bundesrat die Befugnis zur Beschränkung der Arbeitsdauer in schädlichen Betriebsarten. Derartige Verfügungen sind erlassen für Bäckereien und Konditoreien, Getreidemühlen, Gast- und Schankwirtschaften, Bleihütten, Akkumulatorenfabriken, Steinbrüche und Steinhauereien, Thomasschlackenanlagen, Bleifarbenfabriken, Anlagen der Großeisenindustrie. Die Verfügungen setzen entweder eine Höchstdauer der täglichen oder ununterbrochenen Arbeitszeit (bis herunter auf 6 Stunden), oder eine Mindestdauer der Arbeitspausen oder der Nachtruhe fest. Derartige Beschränkungen sind auch in den Berggesetzen der Einzelstaaten; aber nur Bayern hat seit 1908 den allgemeinen Achtstundentag.

2. Offene Verkaufsstellen (Ladengeschäfte). Nach der G.O. 139c/f ist allen Handlungsgehilfen, Lehrlingen und Arbeitern eine tägliche, ununterbrochene Ruhezeit von 10 bis 11 Stunden zu gewähren; außerdem eine Mittagspause von $1^1/_2$ Stunden. Offene Verkaufsstellen müssen von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens geschlossen sein. Der Ladenschluß von 8 Uhr abends oder bis 7 Uhr früh kann auf Antrag von $^2/_3$ der beteiligten Geschäftsinhaber für einzelne Bezirke oder Geschäftszweige, auch für bestimmte Tage oder Jahreszeiten durch die Ortsverwaltung eingeführt werden. In Hunderten von Städten ist davon Gebrauch gemacht. (Für dringende Fälle sind Ausnahmen vorgesehen.)

3. Sonntagsarbeit. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist durch die Gewerbeordnung grundsätzlich verboten. Die Vereinbarungen darüber sind nichtig, Dienstleistungen am Sonntag begründen keinen Lohnanspruch. Die Ruhezeit soll 24 Stunden betragen. Aber das bezieht sich nicht auf die nicht der Gewerbeordnung unterstehenden Verträge (also namentlich nicht auf Landwirtschaft, Künste, ärztliche, juristische usw. Berufe, häusliche Dienste). Die Gewerbeordnung nimmt auch einzelne Betriebsarten völlig aus (so Gast- und Schankwirtschaften, Theater- und Musikaufführungen, Verkehrsgewerbe, Apotheken, Krankenanstalten, Lohndiener, Dienstmänner). Der Bundesrat kann für bestimmte Gewerbe aus Betriebsrücksichten (Saisonbetriebe und solche mit ununterbrochenem Feuer) Sonntagsarbeit in beschränktem Umfange gestatten und hat für etwa 80 Gewerbearten Gebrauch davon gemacht. Die höheren Verwaltungsbehörden können ferner Sonntagsarbeit gestatten für Gewerbe, deren Ausübung an Sonntagen zur Befriedigung von täglichen Bedürfnissen der Bevölkerung notwendig ist, sowie für Betriebe, die durch Wind oder unregelmäßige Wasserkraft bewegt werden. Auch die Gewerbeinspektoren können vorübergehend zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens Sonntagsarbeit gestatten. Für das Handelsgewerbe beschränkt sich das völlige Verbot auf die ersten Feiertage der großen Feste; im übrigen dürfen Gehilfen und Arbeiter 5 Stunden lang beschäftigt werden. (Für Hauptgeschäftswochen bis zu 10 Stunden.) Mit

der Ruhezeit fällt der Ladenschluß zusammen. Die Stunden werden durch die Ortsverwaltung festgesetzt und können beschränkt werden. Einzelne Städte haben völlige Sonntagsruhe für Verkaufsgeschäfte durchgeführt. Bestimmungen des Landesrechts, welche über alle vorstehenden Angaben hinaus die Sonntagsarbeit beschränken, sind gültig.

Bieten diese Gesetzesbestimmungen und Verwaltungsvorschriften schon ein buntes Bild, so wird es in der Praxis noch viel bunter dadurch, daß G.O. 105c allgemein Ausnahmen zuläßt für Arbeiten in Notfällen oder im öffentlichen Interesse, für Inventur, für Bewachung, Reinigung und Instandhaltung der Anlagen und Vorbereitung des Montagsbetriebes, für Verhütung des Verderbens von Material. Denn dadurch ist in größeren Betrieben immer irgendwelche Sonntagsarbeit erlaubt, und namentlich die Betriebsbeamten haben keinerlei gesetzlichen Schutz gegen den Zwang zur Sonntagsarbeit.

4. Die Nachtarbeit unterliegt keinen Beschränkungen (außer den genannten für offene Verkaufsstellen). Auch allgemeine Vorschriften für Ruhepausen bestehen nicht. Auf Erholungsurlaub hat niemand ein gesetzliches Recht. Auch den öffentlichen Beamten ist ein Rechtsanspruch darauf nicht gegeben.

III. Schutz der Gesundheit. Die Bestimmung des § 618 B.G.B., wonach Betriebe, Arbeitsstätten (und eventuell auch Wohnstätte) so einzurichten sind, wie es die möglichste Rücksichtnahme auf Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Religion erheischen, hat nur zivilrechtliche Wirkung. Die ähnlich lautenden Vorschriften H.G.B. 62 und G.O. 120a/e aber auch öffentlichrechtliche. Hier ist im Gesetz ausdrücklich noch vorgeschrieben die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes, die Fürsorge für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseitigung von Staub, Dünsten und Abfällen, Schutz gegen Berührungen mit Maschinenteilen, Beseitigung der Gefahren aus Fabrikbränden, Vorschriften über betriebssicheres Verhalten der Arbeiter, Fürsorge für Bedürfnisanstalten und Räume zum Einnehmen der Mahlzeiten. Zur Durchführung kann der Bundesrat allgemeine Vorschriften erlassen, ebenso die Landes- oder Ortsverwaltung. Die Polizei kann auch einzelnen Betrieben Vorschriften machen. Das ist in großer Zahl geschehen für Betriebe mit besonderen Gefahren; so hat der Bundesrat Verfügungen erlassen für Herstellung von Bleifarben und Bleiprodukten, von Zigarren, Alkalichromaten, für Buchdruckereien und Schriftgießereien, Roßhaarspinnereien, Bürsten- und Pinselfabriken,

Zinkhütten, Glashütten, Glasschleifereien, Steinbrüche, Steinmetzbetriebe, Betriebe für elektrische Akkumulatoren aus Blei, für das Mahlen von Thomasschlacke, zur Vulkanisierung von Gummiwaren, Herstellung von Suspensorien, Ausführung von Maler-, Anstreicher- oder Lackiererarbeiten, Herstellung von Phosphorzündhölzern. Ein umfangreiches Kapitel bilden die Sicherheitsvorschriften der Bergpolizei. Auch die Berufsgenossenschaften haben das Recht zum Erlaß von Unfallverhütungsvorschriften, und viele von ihnen haben in weitgehendem Maße davon Gebrauch gemacht. Die Verletzung aller dieser Vorschriften macht den Unternehmer, meist auch den beteiligten Betriebsbeamten strafbar.

IV. Die Überwachung und Durchführung der Schutzbestimmungen ist größtenteils der Polizei übertragen. Nur für die Maßregeln zum Schutze der gewerblichen Arbeiter (nicht der technischen Beamten und nicht in Handelsgeschäften) sind besondere Gewerbeinspektoren angestellt. Eine Mitwirkung der Arbeiter selbst ist nur in bescheidenem Maße vom Gesetz vorgeschrieben (vgl. unten Abschnitt D).

Für Frauen

Mit Rücksicht auf die besondere Empfindlichkeit der Frauenorgane gegen die Folgen anstrengender Fabrikarbeit, und mit Rücksicht auf die besondere Bedeutung der Frauengesundheit für die kommende Generation ist die Arbeit von Frauen ganz verboten durch Gesetz in Bergwerken (unter Tage, bei Förderung, Transport und Verladung), von 1917 ab in Kokereien und beim Materialtransport an Bauten; durch Bundesratsverordnung in einer Reihe von gesundheitsschädlichen Betrieben. (Vorwiegend Verbot einzelner Arbeitsverrichtungen in den unter a III genannten Unternehmungen). Gesetzlichen Beschränkungen unterliegt die Frauenarbeit in allen gewerblichen Betrieben mit 10 Arbeitern, in Ziegeleien, Brüchen und Gruben, Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion (letztere durch Bundesratsverordnung) mit 5 Arbeitern, in allen Betrieben mit mechanischem Triebwerk, in Bergwerken (über Tage), Hüttenwerken, Zimmerplätzen, Bauhöfen, Werften und Werkstätten der Tabakindustrie ohne Rücksicht auf die Personenzahl. Die Beschränkungen sind:

I. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Sie muß von einer $1^1/_2$ stündigen Pause unterbrochen sein. Die Ruhezeit muß mindestens 11 Stunden und ohne Unterbrechung währen. Nachtarbeit zwischen 8 und 6 Uhr ist verboten. An Sonnabenden und Vorabenden der Feiertage darf die Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten und muß um

5 Uhr nachmittags beendigt sein (außer in Badeanstalten). Ausnahmen sind möglich wegen Häufung der Arbeit, bei Naturereignissen oder Unglücksfällen, zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen usw., zur Bewachung, Reinigung und Instandhaltung.

II. Wöchnerinnen dürfen 8 Wochen lang nicht beschäftigt werden. Davon müssen 6 Wochen nach der Entbindung liegen.

III. Über die Höchstarbeitszeit hinaus darf den Arbeiterinnen keine Arbeit nach Hause mitgegeben werden.

Unbeschränkt zulässig ist die Frauenarbeit in Handelsgeschäften (für Verkäuferinnen, Kontoristinnen und Arbeiterinnen), in Heilanstalten, bei Theater- und Musikaufführungen, in Apotheken, Gärtnereien, in Gast- und Schankwirtschaften, in der Landwirtschaft, im häuslichen Dienste, in liberalen Berufen und anderen nicht der Gewerbeordnung oder ähnlichen Gesetzen unterliegenden Tätigkeiten.

für Jugendliche

Öffentlich-rechtliche Beschränkungen der Arbeit von jugendlichen Personen finden sich im wesentlichen im Kinderschutzgesetz von 1903 und in der Gewerbeordnung. Beamtengesetze machen den Eintritt in ein Dienstverhältnis häufig von einem bestimmten Lebensalter oder von einer an ein gewisses Alter gebundenen Vorbildung abhängig. Die Gewerbegesetzgebung macht eine Reihe von Unterscheidungen zwischen verschiedenen Altersstufen:

I. Alle minderjährigen Personen sind privatrechtlich selbständig, sobald sie die Ermächtigung der Eltern oder des Vormundes zur Eingehung des Dienstverhältnisses einmal erlangt haben. Nur der Lehrvertrag bedarf einer schriftlichen Zustimmung, und der Abschluß von Konkurrenzklauseln ist gegenüber minderjährigen Handlungsgehilfen und Technikern ungültig. Die Behörden können Bestimmungen über Arbeitsbücher oder Lohnbücher, über Auszahlung des Lohnes an die Eltern oder deren Benachrichtigung treffen. Ihre Beachtung wird dann durch Strafen geschützt. Es ist aber wenig Gebrauch von der Befugnis gemacht worden.

II. Jugendliche Arbeiter sind solche unter 16 Jahren. Ihre Beschäftigung ist durch Bundesratsverordnung in einer Reihe von gesundheitsgefährlichen Betrieben verboten (im wesentlichen denselben, in denen auch Frauenarbeit verboten ist). Beschränkt ist die Arbeit wesentlich in denselben Betrieben, in denen auch die Frauenarbeit Einschränkungen unterliegt. Hier darf die Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht übersteigen. Sonntagsarbeit und Nachtarbeit zwischen 8 und 6 Uhr sind verboten. Die Ruhezeit muß 11

Stunden ohne Unterbrechung dauern. Je nach der Dauer der Arbeit müssen 1 bis 3 Pausen von je $^1/_2$ bis 1 Stunde eingelegt werden. Ausnahmen können in dringenden Fällen gemacht werden. Außerdem kann der Bundesrat für Anlagen mit ununterbrochenem Feuer Nachtarbeit Jugendlicher bis zu 10 Stunden täglich (mit Pausen) und 60 Stunden wöchentlich gestatten (besteht für Glashütten, Walz- und Hammerwerke und Steinkohlenbergwerke). Hausarbeit darf in Fabriken beschäftigt gewesenen Jugendlichen nicht mitgegeben werden. Über die Beschäftigung muß Anzeige erstattet und ein Verzeichnis geführt werden. Verletzungen der Bestimmungen sind strafbar. Diese gelten nicht für die meisten Handwerksstätten, auch trotz Motorenbetrieb, dagegen für Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion mit weniger als 10 Arbeitern. In Bäckereien und Konditoreien gelten die gleichen Bestimmungen wie für erwachsene Arbeiter, in Getreidemühlen ist die Nachtarbeit verboten; in Gast- und Schankwirtschaften ist die Höchstarbeitszeit 15 Stunden, sie darf nicht zwischen 10 Uhr abends und 6 Uhr früh liegen. Keinen besonderen Beschränkungen unterliegt die Arbeit Jugendlicher im Handelsgewerbe, in Apotheken, Heilanstalten, bei Theater- und Musikaufführungen, in Gärtnereien, im Verkehrsgewerbe, in der Landwirtschaft, im Hausdienste, in liberalen Berufen.

III. Personen zwischen 16 und 18 Jahren gelten im allgemeinen als Vollarbeiter; nur in den gesundheitsgefährlichen Betrieben ist ihre Tätigkeit beschränkt (wenn auch etwas weniger als die der Jugendlichen), und in Gast- und Schankwirtschaften dürfen nachts zwischen 10 und 6 Uhr Mädchen, die nicht zur Familie gehören, nicht Gäste bedienen.

IV. Für Kinder von 13 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind, gelten die Bestimmungen der jugendlichen Arbeiter. Nur darf die tägliche Arbeitszeit nicht 6 Stunden und in Betrieben mit ununterbrochenem Feuer die wöchentliche Arbeitszeit nicht 36 Stunden übersteigen.

V. Kinder unter 13 Jahren und schulpflichtige Kinder werden verschieden behandelt, je nachdem es eigene oder fremde sind. Verboten ist die Beschäftigung von Kindern in allen Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern (ausgenommen Handelsgewerbe, Apotheken, Heilanstalten, Theatervorstellungen usw., Gärtnereien, Verkehrsgewerbe, Gast- und Schankwirtschaften), in Berg- und Hüttenwerken, Brüchen, Ziegeleien, Zimmerplätzen, Bauhöfen, Werften, in der Tabakindustrie und bei Bauten, in Werkstätten mit Motorenbetrieb und in einer großen Anzahl von Werkstätten und Betrieben, welche der Bundesrat bestimmt. Verboten ist (mit einzelnen Ausnah-

men) die Beschäftigung fremder Kinder unter 12 Jahren, eigener Kinder unter 10 Jahren. In den nicht verbotenen Gewerbebetrieben dürfen Kinder nicht zwischen 8 Uhr abends und morgens, nicht in der Schulzeit und nicht länger als 3 bis 4 Stunden täglich beschäftigt werden. Für Schaustellungen, Gast- und Schankwirtschaften gelten noch weitere Beschränkungen. Auch Sonntagsarbeit ist bis auf einzelne Ausnahmen untersagt. Nicht beschränkt ist die Kinderarbeit in der Landwirtschaft, im Haushalte.

VI. Zur Frage der Ausbildung der Arbeiter gehören die Bestimmungen über das Lehrlingswesen, das verschieden für Industrie, Handwerk und Handel geregelt ist, über Gesellen- und Meisterprüfungen im Handwerk und über das Fortbildungsschulwesen, das auch nur bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern betrifft. Alle diese Vorschriften sind durch Strafandrohungen verstärkt. Ein näheres Eingehen muß ich mir hier versagen.

für Heimarbeiter

Auf hausindustrielle Arbeiter finden die Vorschriften über gewerbliche Dienstverhältnisse Anwendung. Einzelne Bestimmungen, so die Vorschriften der Gewerbeordnung über Lohnbücher oder Arbeitszettel, über Barzahlung der Löhne, Verbot des Truckſystems, über Lohneinbehaltung gelten auch für selbständige Hausgewerbetreibende, wenn sie regelmäßig für bestimmte Gewerbetreibende arbeiten (obgleich ihr Verhältnis zu diesen sonst Werkvertrag ist). Am 20. 12. 1911 ist ein Hausarbeitsgesetz erlassen worden; es enthält Vorschriften über den Schutz der öffentlichen Gesundheit, über den Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Heimarbeiter, über weitere Beschränkung der Kinderarbeit, über Lohntafeln, Arbeitszettel, Arbeiterverzeichnisse und dergleichen; aber an der Regelung des Lohnproblemes durch öffentliche Lohnämter geht das Gesetz vorbei und setzt nur die Möglichkeit von paritätischen Fachausschüssen an ihre Stelle, die ungefähr den lange geplanten und 1911 wieder gescheiterten Arbeitskammern entsprechen.

C. Arbeiterversicherung

Die Arbeiterversicherung ist ebenso wie die Pensionsansprüche der Beamten als eine öffentlich rechtliche Ergänzung des Arbeitsvertrages aufzufassen (Näheres in Abschnitt IV). Nach der Reichsversicherungsordnung (R.V.O. vom 19. Juli 1911) sind die Grundzüge der Reichsversicherung künftig folgende (Landesgesetzlich von Bedeutung sind nur noch die Knappschaftskassen, die den im Bergbau beschäftigten Arbeitern und Angestellten eine der Reichsversicherung ähnliche, aber in den Leistungen vielfach darüber hinausgehende Versorgung bieten):

Krankenversicherung

Die gesetzliche Krankenversicherung stammt aus dem Jahre 1883, ist seitdem mehrfach verbessert und erweitert, so daß sie heute die sämtlichen Gewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Hausindustrie, Gesinde und Wandergewerbe umfaßt. Versicherungspflichtig sind alle Arbeiter beiderlei Geschlechts und die höheren Angestellten mit einem Jahresverdienst unter 2500 Mark. Nicht versichert bleiben die Angestellten in den meisten freien Berufen. Freiwillig in die Versicherung eintreten können Gewerbetreibende und Betriebsunternehmer, die regelmäßig höchstens zwei Versicherte beschäftigen, und Familienangehörige eines Arbeitgebers, die ohne Arbeitsverhältnis in seinem Betriebe tätig sind, beide nur, wenn ihr Jahreseinkommen unter 2500 Mark bleibt. Eine bestehende Versicherung kann freiwillig fortgesetzt werden, solange bis das Einkommen von 4000 Mark jährlich überschritten wird. Die Versicherung erfolgt in

1. Ortskrankenkassen, welche die Regel bilden sollen und Versicherte aller Berufe in einem örtlichen Bezirke umfassen;
2. Betriebskrankenkassen, welche von einem größeren Unternehmer für die Arbeiter und Angestellten seines Betriebes errichtet werden können;
3. Innungskrankenkassen, von einer Handwerkerinnung für die Gesellen und Arbeiter errichtet;
4. Knappschaftskassen für die Arbeiter und Angestellten im Bergbau, durch Landesgesetz geregelt;
5. Landkrankenkassen, welche für die landwirtschaftlichen Arbeiter statt der Ortskrankenkassen dienen, aber in den Leistungen und in der Organisation weit hinter ihnen zurückbleiben;
6. Ersatzkassen, früher eingeschriebene Hilfskassen genannt, freiwilligen Genossenschaften, welche namentlich für Handlungsgehilfen, Techniker, Bureauangestellte und andere Berufe mit starkem Wechsel der Arbeitsgelegenheit große Bedeutung haben.

Die gesetzlichen Leistungen der Krankenkassen sind:

1. Krankenpflege durch freie ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei und kleinen Heilmitteln (wie Brillen, Bruchbänder).

2. Krankengeld in Höhe des halben Grundlohnes für jeden Arbeitstag, wenn die Krankheit den Versicherten arbeitsunfähig macht. Es wird vom vier-

ten Krankheitstage ab 26 Wochen lang gewährt. Der Grundlohn wird nach festen Durchschnittssätzen (höchstens 5 Mark für den Tag) bemessen. Bei Landkrankenkassen kann das Krankengeld im Winter auf die Hälfte herabgesetzt werden.

3. An Stelle der Leistungen unter 1 und 2 (ganz oder teilweise) kann auch Krankenhausbehandlung treten.

4. Wochengeld in Höhe des Krankengeldes für 8 Wochen für weibliche Versicherte (bei Landkrankenkassen für 4 bis 8 Wochen), an dessen Stelle auch Verpflegung in einem Wöchnerinnenheim treten kann.

5. Sterbegeld in Höhe des 20fachen Grundlohnes beim Tode des Versicherten.

Außer diesen sogenannten Regelleistungen kann die Kasse durch Satzung weitere Leistungen gewähren (und viele Kassen tun das schon heute). Die wichtigsten davon sind:

1. Bemessung des Krankengeldes nach einem Grundlohn bis zu 6 Mark. Erhöhung auf Dreiviertel des Grundlohnes und Zahlung auch für Sonn- und Feiertage.
2. Verlängerung der Krankenhilfe bis auf ein volles Jahr.
3. Fürsorge für Genesende, namentlich Unterbringung in einem Genesungsheim.
4. Gewährung von Hilfsmitteln gegen Verunstaltung und Verkrüppelung zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit nach Beendigung des Heilverfahrens.
5. Gewährung von Hebammendiensten und ärztlicher Geburtshilfe an weibliche Versicherte.
6. Schwangerengeld in Höhe des Krankengeldes bis zu 6 Wochen.
7. Stillgeld bis zur Höhe des halben Krankengeldes, bis zu 12 Wochen.
8. Erhöhung des Sterbegeldes bis zum 40fachen Grundlohn.
9. Krankenpflege, Wochenhilfe oder Sterbegeld für nichtversicherte Familienmitglieder.

Die Kosten der Versicherung werden durch Wochenbeiträge aufgebracht, zu denen der Versicherte selbst zwei Drittel, der Arbeitgeber ein Drittel bezahlt (der freiwillig Versicherte muß seinen Beitrag allein tragen). Die Verwaltung der Kassen liegt in den Händen eines Ausschusses und eines Vorstandes, zu dem die Versicherten zwei Drittel, die Arbeitgeber ein Drittel der Vertreter wählen. Bei allen wichtigen Maßnahmen aber müssen beide Parteien für sich allein beschließen, so daß die Hälfte der Arbeitgebervertreter, also ein Sechstel der Vorstandsmitglieder, die übrigen $^5/_6$ an der Durchführung hindern kann. Das ist eine Neuerung der Reichsversicherungsordnung,

welche gegen die Sozialdemokratie gerichtet war, aber leider wohl die Entwicklung des Krankenkassenwesens sehr schädigen wird.

Ein lebhafter Kampf ist bei der Reichsversicherungsordnung um den Mutterschutz geführt worden. Es ist sehr bedauerlich, daß weder die Geburtshilfe noch die Stillgelder noch die Wöchnerinnenunterstützung für nicht versicherte Ehefrauen als gesetzliche Regelleistungen eingeführt sind. Sie werden nur von einem Teil der Kassen durch Satzung eingeführt werden, weil sie von wenigen Arbeitgeberbeisitzern stets gehindert werden können. Und doch gibt es keine wichtigere Aufgabe der Staatspolitik und keine rentablere Anlage von Geld als die Fürsorge für gesunde Geburten und lebenskräftige Kinder.

Unfallversicherung

Mit der Unfallversicherung hat 1881 Bismarck die neue Ära der Gesetzgebung eingeleitet. Sie ist eine Folge der verschärften zivilrechtlichen Haftung der Unternehmer von Eisenbahnen, Bergwerken, Fabriken usw. bei Unfällen im Betriebe. Ihr Zweck ist, den einzelnen Unternehmer durch Verteilung des Risikos auf die Gesamtheit der Berufsgenossen vor dem Ruin durch einen schweren Unglücksfall zu schützen, den Verunglückten auch bei zufälligen Unfällen sicher zu stellen und die Prozesse über Schuld usw. zu vermeiden. Deswegen ist die Versicherung allmählich auf alle Gewerbe, Landwirtschaft und Seeschiffahrt ausgedehnt worden. Sie erfolgt durch fachlich abgegrenzte Berufsgenossenschaften (gegenwärtig 66 gewerbliche, 48 landwirtschaftliche, eine Tiefbau- und eine Seeberufsgenossenschaft) der Betriebsunternehmer. Die Versicherten selbst haben auf die Verwaltung keinen Einfluß. Die Kosten der Versicherung werden nach den Lohnsummen auf die Unternehmer umgelegt, die Versicherten selbst brauchen keinen Beitrag zu leisten. Dem Versicherungszwang unterstehen die Arbeiter und die Betriebsbeamten (also nicht alle Angestellten), diese nur soweit ihr Jahreseinkommen unter 5000 Mark bleibt. Unternehmer mit höchstens 3000 Mark Jahresarbeitsverdienst können sich freiwillig versichern. Die Satzungen der Berufsgenossenschaften können die Versicherungspflicht und die Versicherungserlaubnis für Beamte und Unternehmer erweitern (und haben das vielfach getan). Die Leistungen sollen den durch einen Betriebsunfall entstandenen Schaden ausgleichen und umfassen:

1. ärztliche Behandlung, Arznei, Heilmittel, Krücken usw.;

2. eine Unfallrente, die bei völliger Erwerbsunfähigkeit zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes beträgt. Dabei kommt aber der 1800 Mark übersteigende Betrag nur mit einem Drittel zur Anrechnung, während in der Seeschiffahrt der 3000 Mark übersteigende Verdienst unberücksichtigt bleibt.

Bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit wird ein entsprechender Teil der Vollrente gewährt. Bei Hilflosigkeit ist eine Erhöhung der Vollrente bis auf den vollen Arbeitsverdienst zulässig;

3. bei tödlichen Unfällen wird der fünfzehnte Teil des Jahresarbeitsverdienstes als Sterbegeld gezahlt, mindestens aber 50 Mark. Die Witwe und jedes Kind unter 15 Jahren erhält eine Rente von 20 % des Jahresarbeitsverdienstes, zusammen aber nicht mehr als 60 %. Soweit der Höchstbetrag von ihnen nicht in Anspruch genommen wird, steht ein Teilbetrag den Eltern oder Enkeln zu;

4. die gleiche Rente wird Angehörigen gewährt, wenn der Verletzte in eine Heilanstalt aufgenommen wird.

Die Berufsgenossenschaft ersetzt also den Schaden nur zu einem Teil. Trotzdem ist für alle Versicherten und ihre Hinterbliebenen jeder Ersatzanspruch gegen den Unternehmer oder den Urheber des Unfalles ausgeschlossen (selbst in den Fällen, in denen keine Rente gewährt wird!).

Invaliden-Versicherung

Der Alters- und Invalidenversicherung unterliegen alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Beamten und einzelner liberaler Berufe (Gelehrte, Künstler usw.). Arbeiter beiderlei Geschlechts unterliegen auf jeden Fall der Zwangsversicherung, Angestellte (Handlungsgehilfen, Techniker, Werkmeister, Bureaubeamte usw.) nur, wenn ihr Jahresverdienst 2000 Mk. nicht überschreitet. Bis zum Einkommen von 3000 Mark können sie freiwillig in die Versicherung eintreten, ebenso Unternehmer, die höchstens zwei Versicherungspflichtige beschäftigen, und Hausgewerbetreibende, solange sie unter 40 Lebensjahren sind. Für Hausgewerbetreibende und Betriebsunternehmer mit höchstens einem versicherungspflichtigen Angestellten kann der Bundesrat auch die Versicherungspflicht begründen. Jede bestehende Versicherung kann freiwillig unbegrenzt fortgesetzt werden. Die freiwillig Versicherten sind sogar vor den Pflichtversicherten in starker Weise bevorzugt, indem sie nur ein Viertel der Beiträge zu zahlen brauchen und doch beinahe die gleichen Leistungen empfangen.

Die Versicherung erfolgt durch Landesversicherungsanstalten; nur für Bergbau und Eisenbahnbetriebe sind Knappschaftskassen und Eisenbahnkassen als Ersatzkassen zugelassen, und die Versicherung der in der Seeschifffahrt tätigen Personen ist der Seeberufsgenossenschaft übertragen worden. Die Prämien werden durch Wochenmarken geleistet, die Kosten zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen. Die Leistungen bestehen in

1. einer Invalidenrente, wenn der Versicherte nicht mehr imstande ist, durch eine seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, die ihm unter billiger Berücksichtigung seiner Ausbildung und seines bisherigen Berufes zugemutet werden kann, ein Drittel desjenigen zu verdienen, was körperlich und geistig gesunde Personen derselben Art mit ähnlicher Ausbildung in derselben Gegend durch Arbeit zu verdienen pflegen. Voraussetzung ist die Leistung von 200 Beitragsmarken;

2. einer Altersrente, die nach der Vollendung des 70. Lebensjahres ohne Rücksicht auf Erwerbsfähigkeit gezahlt wird. Voraussetzung ist die Leistung von 1200 Beitragsmarken;

3. vorbeugendem Heilverfahren, um eine Invalidität zu vermeiden oder hinauszuschieben oder einen Rentenbezieher wieder erwerbsfähig zu machen.

Zu jeder Rente leistet das Reich einen Zuschuß von 50 Mark, die Landesversicherungsanstalt gewährt einen Grundbetrag und bei der Invalidenrente für jede Beitragsmarke einen Steigerungssatz. Die Versicherten sind in 5 Lohnklassen eingeteilt. Beiträge und Leistungen ergeben sich aus folgenden Übersichten:

Lohnklasse	Jahresverdienst	Wochenbeitrag	Rente: Reichszuschuß	Rente: Grundbetrag	Rente: Steigerungssatz
I	bis 350 Mk.	16 Pfg.	50 Mk.	60 Mk.	3 Pf.
II	351 „ 550 „	24 „	50 „	70 „	6 „
III	551 „ 850 „	32 „	50 „	80 „	8 „
IV	851 „ 1150 „	40 „	50 „	90 „	10 „
V	über 1150 „	48 „	50 „	100 „	12 „

Lohnklasse	Invalidenrente nach 4 Jahren[1]	Invalidenrente nach 20 Jahren[1]	Invalidenrente nach 40 Jahren[1]	Altersrente
I	116 Mk.	140 Mk.	170 Mk.	110 Mk.
II	126 „	180 „	240 „	140 „
III	134 „	210 „	290 „	170 „
IV	142 „	240 „	340 „	200 „
V	150 „	270 „	390 „	230 „

Eine wesentliche Verbesserung hat die R. V. O. dadurch gebracht, daß künftig der Empfänger einer Invalidenrente, der Kinder unter 15 Jahren hat, für jedes Kind einen Zuschlag von 10 % seiner Invalidenrente erhält (im ganzen bis zur anderthalbfachen Rente). Dagegen ist leider die Herab-

[1] Dabei ist das Jahr zu 50 Beitragswochen gerechnet.

setzung der Altersgrenze für den Bezug der Altersrente vom 70. auf das 65. Jahr nicht zu erreichen gewesen. Bis zum Jahre 1915 soll hier eine neue Gesetzesvorlage eingebracht werden.

Außer der erwähnten freiwilligen Selbstversicherung und Weiterversicherung ist noch eine freiwillige Zusatzversicherung eingeführt. Jeder Versicherte kann nach Belieben Zusatzmarken von 1 Mark kleben. Er erhält dafür im Falle der Invalidität (also nicht bei Bezug einer Alters- oder Unfallrente!) als Jahresrente so viel mal 2 Pfennig, als Jahre seit der Einklebung der Marke verflossen sind. Also wer 1912 10 Zusatzmarken (gleich 10 Mark) klebt und 1923 eine Invalidenrente bezieht, erhält eine Zusatzrente von 2 Mark jährlich. Wer von 1912 ab jährlich 5 Marken klebt und 1942 invalide wird, erhält eine Zusatzrente von 46½ Mark jährlich.

Hinterbliebenenversicherung

In die Invalidenversicherung einbegriffen ist eine ganz bescheidene Hinterbliebenenversorgung. Sie sollte das Versprechen verwirklichen, das im Zolltarifgesetz von 1902 gegeben war, tut das aber nur zu einem Teil, denn sie erfolgt nicht auf Reichskosten aus den Zollerträgen, sondern größtenteils auf Kosten der Versicherten selbst, durch eine Erhöhung der Beiträge. Sie gewährt den meisten Witwen gar keine Bezüge, sondern nur den dauernd invaliden Witwen. Die Kinderrenten sind so bescheiden, daß sie wesentlich hinter den Armenunterstützungen der meisten Städte zurückbleiben. Die Versorgung hat keine rückwirkende Kraft; die Hinterbliebenen derjenigen Versicherten, die vor 1912 starben oder invalide wurden, erhalten nichts; die späteren nur einen Teil der im Gesetz vorgeschriebenen Bezüge. Erst wenn Versicherte sterben, die keine Invalidenmarken vor 1912 mehr geklebt haben, werden die Hinterbliebenenrenten in voller Höhe zur Auszahlung kommen. Die Leistungen sind dann:

1. Witwenrente für dauernd invalide Witwen, bestehend aus 50 Mark Reichszuschuß und drei Zehnteln von Grundbetrag und Steigerungssätzen der Invalidenrente des Verstorbenen;

2. Witwerrente für den dauernd invaliden, bedürftigen Mann, wenn der Familienunterhalt von der versicherten Ehefrau bestritten wurde, in gleicher Höhe;

3. Waisenrente für Kinder unter 15 Jahren, bestehend aus 25 Mark Reichszuschuß und drei Zwanzigsteln für das erste, einem Vierzigstel für jedes weitere Kind von der Invalidenrente;

4. Waisenrente für elternlose Enkel, solange sie bedürftig sind;

5. Waisenausteuer bei Vollendung des 15. Lebensjahres im achtfachen Monatsbetrag der Waisenrente, wenn beide Eltern versichert waren;

6. Witwengeld beim Tode des Mannes im zwölffachen Monatsbetrag der Witwenrente, anstatt der Witwenrente, wenn die Witwe selbst versichert ist.

Es stellt sich der Jahresbetrag der Witwen- und Waisenrenten (unter Weglassung der Pfennigbeträge):

Lohnklasse	Nach Beitragsjahren	Witwenrente	Waisenrente für 1 Kind	Waisenrente 2 Kinder	Waisenrente 5 Kinder
I	10	72 Mk.	36 Mk.	63 Mk.	144 Mk.
	40	86 „	43 „	71 „	155 „
II	10	80 „	40 „	67 „	150 „
	40	107 „	54 „	83 „	172 „
III	10	86 „	43 „	71 „	155 „
	40	122 „	61 „	92 „	185 „
IV	10	92 „	46 „	75 „	160 „
	40	137 „	69 „	100 „	198 „
V	10	98 „	49 „	78 „	165 „
	40	152 „	76 „	109 „	210 „

Privatbeamtenversicherung

Die Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung, die auf Arbeiter mit einem Einkommen bis zu 1500 Mark jährlich zugeschnitten ist, genügt für die Zweimillionenschicht der kaufmännischen, technischen und sonstigen Angestellten noch weniger als für die höher gelohnten Arbeiter, da an jene das Leben höhere Ansprüche stellt, sie noch größeren Wert auf eine bescheidene Versorgung ihrer Familien legen und die Frauen der Angestellten nicht so leicht nach dem Tode des Ernährers einen Erwerb ergreifen können. Deshalb ist nach österreichischem Vorbild eine besondere Angestelltenversicherung geschaffen worden durch Gesetz vom 20. 12. 1911. Die Versicherung umfaßt alle Angestellten und gewährt Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung. Sie ist aber als Ergänzung der Reichsversicherungsordnung gedacht, so daß der weitaus größte Teil der Angestellten zwei Versicherungen für Invaliditäts-, Alters- und Hinterbliebenenrenten untersteht. Die Versicherten sind in 9 Gehaltsklassen eingeteilt, von denen die ersten 5 sich mit den Lohnklassen der Invalidenversicherung in der R.V.O. decken. Für diese (bis zu einem Jahresverdienst von 2000 Mark) müssen Beiträge und Renten aus beiden Versicherungen zusammengerechnet werden, um das von den Gesetzgebern

erstrebte Ergebnis zu erreichen. Der Beitrag ist mit 8% des Jahresverdienstes angesetzt, der an der unteren Grenze jeder Gehaltsstufe liegt. Er soll je zur Hälfte vom Versicherten und vom Arbeitgeber getragen werden und wird monatlich gezahlt. Ein Zuschuß aus allgemeinen Mitteln ist nicht vorgesehen, auch nicht berechtigt, da ja jeder Angestellte die Reichszuschüsse der R. V. O. erhalten kann.

Die Rente der Angestelltenversicherung heißt „Ruhegeld" und wird nach einer Wartezeit von 120 Monaten gewährt, wenn der Versicherte „berufsunfähig" ist. Berufsunfähigkeit ist dann anzunehmen, wenn seine Arbeitsfähigkeit auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist.

Der Jahresbetrag des Ruhegeldes ist gleich der Summe aus einem Viertel der ersten 120 Monatsbeiträge und einem Achtel der übrigen Beiträge. Es beginnt also mit 20% des „versicherten Gehaltes", steigt jährlich um 1% und erreicht nach 40 vollen Jahren 50%. Da aber das tatsächliche Gehalt höher ist als das versicherte, da ferner im Laufe einer längeren Dienstzeit das Einkommen sich verdoppelt, so wird bei Pensionierung im Alter von etwa 50 Jahren selten eine Rente von mehr als 20 bis 30% des tatsächlichen letzten Gehaltes erreicht werden. Die Versorgung ist also bescheiden und macht höchstens die Hälfte der Pensionsansprüche eines Staatsbeamten aus.

Das Ruhegeld wird auch gewährt, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr überschritten hat; meist aber nur, wenn er dann seine Erwerbstätigkeit aufgibt, denn jede Rente ruht, soweit sie mit dem Arbeitsverdienst zusammen das versicherte durchschnittliche Einkommen der besten 5 Jahre übersteigt.

Die Witwenrente wird gewährt an alle Witwen bis zum Tode oder zur Wiederverheiratung. Sie beträgt wie bei den Staatsbeamten 40% des Ruhegeldes. Gleiche Bezüge erhalten erwerbsunfähige, bedürftige Witwer, die von ihrer versicherten Ehefrau unterhalten wurden.

Die Waisenrente wird allen ehelichen Kindern männlicher Versicherter, allen vaterlosen und unehelichen Kindern weiblicher Versicherter bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt. Sie beträgt für Halbwaise $^1/_5$, für Vollwaise $^1/_3$ des Witwengeldes, also 8%, bezw. $13^1/_3$% des Ruhegeldes. Sie ist für alle Kinder gleich und ermäßigt sich erst, wenn bei 8 oder mehr Kindern die gesamten Hinterbliebenenbezüge das Ruhegeld übersteigen und dann alle entsprechend gekürzt werden.

Die Höhe der Renten und der Beiträge ergibt sich aus folgender Übersicht:

Gehaltsklasse	Jahresgehalt	Jährliche Prämie[1]	Jährliche Invaliden- oder Altersrente nach 10 Jahren	Jährliche Invaliden- oder Altersrente nach 40 Jahren	Witwen-Rente nach 30 Jahren[1]	Rente f. 1 Halbwaise nach 10 Jahren[1]
A	Mk. bis 550	19	48	120	38	4
B	„ 551 „ 850	38	96	240	77	8
C	„ 851 „ 1150	58	144	360	115	12
D	„ 1151 „ 1500	82	204	510	163	16
E	„ 1501 „ 2000	115	288	720	230	23
F	„ 2001 „ 2500	158	396	990	317	32
G	„ 2501 „ 3000	199	498	1245	398	40
H	„ 3001 „ 4000	240	600	1500	480	48
I	„ 4001 „ 5000	319	798	1995	638	64

Die Versorgung namentlich der Hinterbliebenen ist also recht bescheiden, noch niedriger, als es nach dieser Übersicht erscheint, weil in manchem Jahre nicht 12 Monatsbeiträge entrichtet werden und die Renten bei steigendem Gehalte nach dem Durchschnitt mehrerer Klassen berechnet werden. Dazu tritt die Versorgung aus der Reichsversicherungsordnung, die namentlich für Hinterbliebene von großer Bedeutung ist. Da die Angestellten unter 2000 Mark Gehalt der R.V.O. unterstehen müssen und auch alle übrigen ihre Versicherung fortsetzen können, so erhöhen sich die Bezüge ganz wesentlich. Die folgende Übersicht gibt den Jahresbetrag der Renten in Mark an unter der Voraussetzung, daß die Beiträge für beide Anstalten stets in der gleichen Lohnklasse gezahlt sind (was praktisch selten vorkommt), daß die Angestellten mit höherem Gehalt sich in der V. Lohnklasse der R.V.O. voll weiter versichert haben und daß dort stets 50 Wochenmarken geklebt sind. Dann stellt sich für ein Jahreseinkommen von

		Mk. 600	1200	1800	2400	3600
die Invalidenrente bei $^2/_3$ Erwerbsunfähigkeit:						
nach 10 Jahren	auf „	266	414	498	606	810
nach 40 Jahren	„ „	530	900	1110	1380	1890
die Altersrente bei 70 Lebensjahren:						
nach 30 Versicherungsjahren	„ „	362	638	808	1022	1430

[1] Auf volle Mark abgerundet.

	Mk.	600	1200	1800	2400	3600
die Rente für eine invalide Witwe:						
nach 10 Jahren	auf „	124	179	213	246	338
nach 40 Jahren	„ „	218	356	440	548	752
die Kinderrenten bis zu 15 Jahren:						
für eine Halbwaise nach 10 Jahren	„ „	51	65	72	81	107
für 5 Halbwaisen nach 10 Jahr.	„ „	193	246	280	323	405
für eine Vollwaise nach 40 J.	„ „	93	144	172	208	276

Aus allgemeinen sozialen Gründen ist die Prämie der weiblichen Angestellten der der männlichen genau gleich. Weil aber ihr Hinterbliebenenrisiko wesentlich geringer ist, so sind zum Ausgleiche einige besondere Leistungen für sie vorgesehen.[1]

Pensionsansprüche der öffentlichen Beamten

Die Pensionsverhältnisse der Reichs-, Staats- und Kommunalbeamten, der Lehrer und Militärpersonen weichen so vielfach von einander ab, daß es genügen muß, hier die Ansprüche der wichtigsten Gruppe, der Reichsbeamten, zu skizzieren:

Nach dem neuen Reichsbeamtengesetze erhält „jeder Beamte, welcher sein Diensteinkommen aus der Reichskasse bezieht, eine lebenslängliche Pension, wenn er nach einer Dienstzeit von wenigstens zehn Jahren infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zu der Erfüllung seiner Amtspflichten dauernd unfähig ist und deshalb in den Ruhestand versetzt wird". Bei einem Alter von 65 Jahren bedarf es nicht des Nachweises der Dienstunfähigkeit. Ist diese die Folge einer Dienstbeschädigung, so tritt die Pensionsberechtigung auch bei kürzerer als zehnjähriger Dienstzeit ein. Die Pension beträgt bei zehnjähriger oder kürzerer Dienstzeit $^{20}/_{60}$ und steigt mit jedem weiteren Dienstjahre um $^{1}/_{60}$ bis zum dreißigsten, und von da ab um $^{1}/_{120}$, höchstens auf $^{45}/_{60}$ des letzten Diensteinkommens. Dieses besteht aus dem letzten Gehalte, einem Durchschnittsbetrage des Wohnungsgeldzuschusses, einzelnen Stellen-, Funktions- und ähnlichen Zulagen.

Die Witwenpension beträgt $^{2}/_{5}$ der Pension. Die Halbwaise erhält bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres $^{1}/_{5}$, die Ganzwaise $^{1}/_{3}$ der Witwenrente. Die Hinterbliebenenbezüge können zusammen nicht die Pension übersteigen.

[1] Alles Nähere in meinem „Kommentar" zum Versicherungsgesetz für Angestellte, Stuttgart 1912 (Verlag J. Heß). Dort auch „Textausgabe" und „Grundzüge des Gesetzes".

Anhang 1 Leistungen der Selbsthilfe und des Staates

Unterstützungseinrichtungen der Berufsvereine

Bis zum Erscheinen der Untersuchungen des Vereins für Sozialpolitik über Spar- und Versicherungswesen[1] sind die vollständigsten Zusammenstellungen die des Statistischen Jahrbuches für das Deutsche Reich. Auch sie sind durchaus nicht ganz vollständig, besonders fehlen die Einrichtungen der öffentlichen Beamten. Nach dem Jahrgang 1911 ergibt sich folgendes Bild:

Verbände	Ausgaben 1910: Gesamtausgaben	Arbeitslos.-, Reise- und Umzugs-Unterst.	Streik- und Gemaßregelten-Unterst.	Krank.-, Invaliden-, Sterbe-, Hinterbliebenen- usw. Unterst.
Arbeitervereine				
Freie Gewerkschaften	57,9	7,4	20,4	11,0 Mill. M.
H.-D. Gewerkvereine	2,8	0,3	0,3	1,0 „ „
Christl. Gewerksch.	4,9	0,2	1,2	0,9 „ „
Unabh. Vereine	1,6	—	—	— „ „
Vaterländ. Vereine	0,2	—	—	— „ „
Gelbe Vereine	0,6	—	—	— „ „
Privatangestellte				
Kaufmänn. Verbände	3686000	230000	1200	295000 M.
Techniker „	2197000	86000	4000	667000 „
Bürobeamten „	158000	10000	—	20000 „
Landwirtsch. „	78000	—	—	5000 „
Verschiedene „	606000	—	—	165000 „
Angest. Versicherungskassen 1909:				
Lebensversicherung	—	—	—	2179000 „
Feuerversicherung	—	—	—	27000 „

Soziale Versicherung

	Jahre	Krankenversich.[2]	Unfallversich.	Inval.-versich.[3]	Arbeiterversich. insgesamt
Zahl d. versich. Personen	1910	14	24,2	15,7	— Mill.
Zahl d. Versich.-Träger	1910	23000	114	41	—
Zahl d. Versich.-Fälle	1910	5,7	1	1,2	— Mill.

[1] Schriften d. Vereins f. Sozialpolitik, Leipzig 1912/13. [2] Einschließlich Knappschaftskassen. [3] Seit 1891.

	Jahre	Kranken-versich.[1]	Unfall-versich.	Inval.-versich.[2]	Arbeiterverf. insgesamt		
Beiträge der Arbeitgeber	1909	120	199	94	414	Mill.	M.
	1885—1909	1351	2195	1271	4818	„	„
Beiträge der Versicherten	1909	249	—	94	343	„	„
	1885—1909	2999	—	1271	4270	„	„
Reichszuschuß	1909	—	—	52	52	„	„
	1885—1909	—	—	587	587	„	„
Sonstige Einnahmen	1909	16	15	54	85	„	„
	1885—1909	206	284	521	1010	„	„
Ges. Einnahmen	1909	386	214	294	894	„	„
	1885—1909	4556	2479	3651	10685	„	„
Entschädigungs-leistungen	1909	342	162	189	693	„	„
	1885—1909	3994	1808	1872	7674	„	„
Verwaltung	1909	21	28	20	69	„	„
	1885—1909	243	320	205	768	„	„
Ges. Ausgaben	1909	363	190	209	762	„	„
	1885—1909	4238	2128	2076	8442	„	„
Vermögen	1909	287	511	1574	2371	„	„

[1] Einschließlich Knappschaftskassen. [2] Seit 1891.

D. Selbstbestimmung

Es entspricht durchaus dem Grundcharakter unserer Staatseinrichtung, wenn auch die soziale Gesetzgebung nicht in erster Linie freie Bahn für das Emporstreben der Arbeitenden selbst, sondern vielmehr eine behördliche Fürsorge für sie erstrebt. Zum guten Teil ist sie unmittelbar zu dem Zwecke geschaffen worden, die Entwicklung einer selbständigen, wirtschaftlichen und politischen Arbeiterbewegung zu hindern (Bismarck, Stumm, Sozialistengesetz); und wenn auch diese Absicht und die Hoffnung auf ihre Verwirklichung vielleicht geringer geworden sind, so hat der bureaukratische Grundzug unserer Verfassung doch auch hier immer mehr triumphiert. Und in immer stärkerem Maße erheben sich beherrschend die beiden Ideale deutscher Staatszucht: Beamte und Paragraphen! Die Reichsversicherungsordnung mit ihrem scharfen Eingreifen in das Selbstverwaltungsrecht der Ortskrankenkassen ist ein sprechendes Beispiel dafür, daß man bei uns Einrichtungen nur so lange den Beteiligten selbst überlassen zu dürfen glaubt, als ihre Bedeutung in bescheidenen Grenzen bleibt, daß aber über diese Bedeutung hinaus die Staatsmacht, d. h. die Bureaukratie regelnd, sichernd eingreifen muß. Auch die übrigen Änderungen der Versicherungsorganisation bedeuten zwar eine Vereinheitlichung, aber auf Kosten der Selbstbestimmung der Versicherten und ihrer Arbeitgeber. Und wenn auch in allen Instanzen Beisitzer aus den beiden Parteien mitwirken, so ist der Haupteinfluß doch in die Hände des vorsitzenden Beamten gelegt. Noch stärker ist das bei der neuen Angestelltenversicherung der Fall, wo die Verwaltung der Versicherungsanstalt fast ganz einem Beamtendirektorium übertragen und die Interessenten auf eine geringe Mitwirkung als Verwaltungsrat und im Direktorium beschränkt worden sind.

Noch viel geringer ist die Fürsorge des Gesetzes für eine Mitwirkung der Arbeiter an der Regelung ihrer Arbeitsbedingungen. Nur im preußischen Berggesetze (und ihm folgend in einigen anderen Landesgesetzen) ist für alle Bergbaubetriebe mit 100 Arbeitern die Einrichtung eines Arbeiterausschusses obligatorisch. Die Gewerbeordnung schreibt sie nicht vor (eine dahin gehende Novelle von 1907 ist unerledigt geblieben), sondern bestimmt nur, daß dort, wo freiwillig solche Ausschüsse eingerichtet sind, sie über einzelne Einrichtungen gehört werden und andere genehmigen müssen. Eine Vertretung der kaufmännischen oder technischen Angestellten ist nirgends

vorgeschrieben. Die staatlichen Verwaltungen haben vielfach Arbeiterausschüsse eingeführt, sträuben sich aber trotzdem gegen Beamtenausschüsse.

Im Bergbau allein ist auch vorgeschrieben, daß die Arbeiter durch einen Vertrauensmann das Verfahren bei Anrechnung vorschriftswidrig beladener Fördergefäße (Wagennullen) überwachen lassen können; und daß von ihnen Sicherheitsmänner zu wählen sind, welche die Gruben auf die Betriebssicherheit zu prüfen haben. Ähnliche Bestrebungen im Baugewerbe sind bisher nicht gesetzgeberisch verwirklicht.

Einfluß auf das Arbeitsverhältnis können auch die Gewerbegerichte und die Kaufmannsgerichte haben, die sowohl als Einigungsämter und Schiedsgerichte in Arbeitsstreitigkeiten angerufen werden, als auch mit Eingaben sich an Behörden und gesetzgebende Körperschaften wenden können. Auch hier sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichmäßig durch Beisitzer vertreten, die Leitung und damit den Haupteinfluß hat ein Beamter. Eine wesentliche Erweiterung sollte die gutachtliche, anregende und schlichtende Tätigkeit der Gerichte erfahren durch die Einrichtung von Arbeitskammern, die seit 1890 versprochen, seit 1907 im Reichstage verhandelt und bis 1912 wieder nicht zustande gekommmen sind. Teileinrichtungen sind geschaffen durch die Einrichtung von Gesellenausschüssen bei den Handwerkskammern und durch sozialpolitische Angestelltenausschüsse bei den Handelskammern in Bayern und Sachsen; doch vermögen diese Ausschüsse keinen erheblichen Einfluß auszuüben.

Die Tätigkeit der freiwilligen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht nicht nur auf der durch die Verfassungen verbürgten allgemeinen Freiheit, sondern neuerdings auch auf dem positiven Rechte des Reichsvereinsgesetzes. Doch ist gerade auf dem wichtigsten Gebiete, der Änderung der Arbeitsbedingungen, die Tätigkeit beschränkt. Denn für alle gewerblichen Verhältnisse ist durch §§ 152/3 G.O. die Agitation für Verbände und Verabredungen durch Strafandrohungen erschwert, während die Gegenagitation von solchen Drohungen verschont bleibt. Außerdem ist allen Verabredungen zu gemeinsamer Regelung der Arbeitsbedingungen jede rechtsverbindliche Kraft abgesprochen, der Rücktritt davon ausdrücklich freigestellt worden. Und für Verabredungen ländlicher Arbeiter bestehen noch vielfach landesrechtliche harte Strafdrohungen.

Tatsächliche Zustände und Bestrebungen

Unserem Rechte ist der Arbeitsvertrag grundsätzlich ein Privatvertrag wie Kauf, Miete und dergl. Daß im Dienstvertrage ein Bürger über sich selbst, seine Lebenszeit, seine Muskel- und Nervenkraft, seine Persönlichkeit verfügt, unterscheidet das Rechtsverhältnis grundsätzlich nicht von denjenigen Schuldverhältnissen, in denen nur über eine Sache, über ein Tier oder irgendein anderes Objekt verfügt wird. Das hat zu schweren Mißständen geführt, und die Gesetzgebung hat aus „sozialem" Interesse in dieses Rechtsverhältnis eingegriffen, mit einzelnen privatrechtlichen Bindungen, mit öffentlich-rechtlichen Schranken oder Pflichten. Aber diese Eingriffe haben den Grundcharakter des Arbeitsverhältnisses nicht geändert, und sie haben auch nicht das Ziel einer sozialen Rechtsordnung erreicht. Sie haben weder eine soziale Rechtsordnung ins Arbeitsverhältnis gebracht noch eine sozial befriedigende Lage der arbeitenden Volksmassen bewirkt.

Über die Lage der arbeitenden Klassen ist in den letzten Jahrzehnten eine ungeheuere Fülle von Material gesammelt und veröffentlicht worden. Es soll hier nicht darauf eingegangen werden. Es genügt die Erinnerung daran, daß gegenüber einer so gemäßigt sozialen Einkommensteuer wie der preußischen rund zwei Drittel aller Einwohner steuerfrei sind, weil ihr Einkommen das bescheidene Existenzminimum nicht erreicht. Auf der anderen Seite häufen sich Reichtümer, die unseren Vätern fabelhaft erscheinen müßten, und gibt das Deutsche Reich als Friedensprämie für militärische Rüstungen in jedem Jahre annähernd so viel aus, als der letzte große Krieg uns gekostet hat. Die Milliarden des Reichshaushalts werden größtenteils gewonnen aus dem Konsum der arbeitenden Massen und schmälern ihr Existenzminimum. Und die wachsenden Privatvermögen, die riesigen Mittel unseres Wirtschaftslebens werden größtenteils gewonnen aus der Arbeit dieser Massen; sie enthalten ihnen notwendige Existenzmittel vor und schmälern ihnen Leben und Gesundheit. Trotz unserer Arbeiterschutzgesetze wird noch eine ungeheuere Verwüstung von Menschenleben und Menschenkraft getrieben. Das Wort Heimarbeit, die Erinnerung an die Berliner Heimarbeitsausstellung weckt die Vorstellung eines Massenelends, das unbegreiflich scheint. Was Gerhart Hauptmann in seinem schlesischen Weberdrama geschildert, das ist nicht Vergangenheit, das lebt heute noch unter uns, in Hinterhäusern glänzender Städte, in lieblichen Gebirgstälern. Unsere Textil-

und Konfektionsindustrie lebt vielfach von dem Elend der Heimarbeit, und ihre Exportzahlen sollten uns nicht mit stolzer Freude, sondern mit Schaudern erfüllen; denn es ist Fleisch und Blut, Muttertränen und verlorenes Kinderglück, was wir um Groschen fremden Völkern zuwerfen, damit unsere Fabrikanten reich werden.

Dieses krasse Bild paßt natürlich nur auf einen kleinen Teil unseres Wirtschaftslebens. Aber man gehe in die besten Teile unserer Industrie. Auch wo die Löhne hoch sind, bestehen schwere Mißstände und Gefahren. Man sehe sich unsere Bergleute an, die im Ruhrrevier mit durchschnittlich 41 Jahren invalide werden, oder die Feuerarbeiter in Metallwerken, oder die chemische Industrie, die in erschreckend kurzer Zeit ihre Arbeiter verbraucht. Man sehe die Kinder an, die auf den Gütern des Ostens oder auf den Rübenfeldern Sachsens arbeiten müssen; man frage auch in den Städten die Lehrer nach den gewerblich tätigen Kindern. Man kann unzählige Betriebsbeamte finden, die in zwanzig Dienstjahren noch keinen ganz freien Sonntag und keinen Erholungsurlaub gehabt haben usw. usw.

Zur Hebung ihrer Lage haben die Arbeitnehmer sich zu großen Verbänden (Gewerkschaften) zusammengeschlossen, haben mit Benutzung der Vertragsfreiheit, der Arbeitsverweigerung viele Zugeständnisse der Arbeitgeber erreicht, die dem einzelnen sicher verwehrt geblieben wären. Neuerdings haben die Arbeitgeber ihnen gleiche Verbände entgegengestellt. Und unser Wirtschaftsleben ist wie die Weltpolitik: Ein dauernder latenter Kriegszustand, der bald in Streiks oder Aussperrungen zu wilder Flamme emporlodert, bald als bewaffneter Friede das Wirtschaftsleben in dauernder Spannung erhält. Die Kosten der Rüstung und erst recht der großen Wirtschaftskämpfe schwächen unsere Volkswirtschaft um riesige Summen; und unser Recht läßt diese Schädigungen der Gesamtheit zu, als wenn es sich um eine Privatangelegenheit von zwei Bürgern handelte. Nur zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe und Sicherheit greift die Verwaltung ein, als ob die Volkswirtschaft nicht mindestens ebenso wichtig wäre. Und wenn sie eingreift, tut sie es fast immer ungerecht, ohne Prüfung des Sachverhalts, gegen die Arbeitenden, weil sie die Masse sind, von denen man eine Störung fürchtet.

Die Organisationen und ihre Kämpfe stehen neben der Rechtsordnung. Das Recht verwehrt ihnen nicht, sich gegenseitig und auch die Gesamtheit zu schädigen. Aber ihr Friede steht auch neben der Rechtsordnung. Denn unser Gesetz verwehrt ihren Abmachungen jede Rechtskraft. Kein Arbeit-

geber- oder Arbeitnehmerverband (innerhalb der Geltung der Gewerbeordnung) kann seine Mitglieder rechtlich nötigen, die Vereinbarungen (Tarifverträge) zu halten. Und diese Vereinbarungen selbst betreffen vielfach Rechtsverhältnisse (Akkord), die im Gesetze überhaupt noch keine genügende Regelung gefunden haben. Schließlich haben auch die wachsenden Organisationen der Arbeitnehmer es nicht erreichen können, daß die Herrschaft des Arbeitgebers, die mit dem Arbeitsverhältnis in den meisten Fällen verbunden ist, sich auf den Dienst, auf den Betrieb beschränkt. Wohl ist das in kleinen und mittleren Betrieben vielfach der Fall, auch da, wo es sich um hochqualifizierte Dienstverpflichtete (Gelehrte, Künstler, Direktoren und dergl.) handelt. Aber in den Riesenbetrieben der Montan- und Eisenindustrie, im Gebiete der modernen Trusts mit ihren Arbeiterheeren ist das Arbeitsverhältnis ein weitgehendes Herrschaftsverhältnis geworden, das seine Wirkungen auf die staatsbürgerlichen Rechte, auf das Familienleben, auf das gesamte Dasein der Arbeitnehmer erstreckt. Noch abhängiger als die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter sind vielfach die kaufmännischen und technischen Angestellten des Großbetriebes, während Reich und Staaten als Arbeitgeber diese unsoziale Tendenz leider auf die Spitze treiben und allen großgewerblichen Unternehmern ein betrübendes, böses Beispiel für den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht zur Unterdrückung der persönlichen und politischen Freiheit, für eine brutale Mißachtung der Verfassungen und der Staatsgesetze geben.

Infolgedessen drängen die verschiedensten Kreise auf eine Ergänzung und Verbesserung unserer Gesetze über das Arbeitsverhältnis. Reichstag und Landtage werden überschüttet mit einer Fülle von Anträgen, die geradezu unübersehbar ist. Die einzelnen Parteien, bei denen soziale Absichten und Rücksichten auf die Wahlen zusammenwirken, greifen die Anregungen auf; und Jahr für Jahr werden Dutzende von Anträgen auf neue Gesetze beschlossen. Die Regierungen kommen aus eigenem Willen oder unter dem Drucke der politischen Verhältnisse vielen Anträgen nach und legen neue Gesetze und Novellen zu alten Gesetzen vor. Unablässig mahlen die Mühlen unserer Gesetzgebung. Aber die Hälfte von dem, was in die Volksvertretungen hinein oder von ihnen an den Bundesrat kommt, bleibt unterwegs stecken, wird nicht oder erst nach Jahren Gesetz. Und was zustande kommt, sind lauter kasuistische Paragraphensammlungen, welche Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses durch Spezialbestimmungen regeln wollen. Sie machen das Arbeitsrecht immer noch komplizierter, verworrener.

Die Sucht nach neuen Paragraphen und nach mehr Paragraphen würde

nicht bestehen, wenn unsere Rechtsprechung besser den Bedürfnissen der Zeit nachkäme. Aber auch da hapert es gewaltig. Auf keinem Gebiete haben die ordentlichen Gerichte mit ihrer Langsamkeit, ihrer Kostspieligkeit, ihrer römischen Dogmengelehrsamkeit so unbefriedigende Zustände geschaffen, wie auf dem des Arbeitsrechts. Man braucht darüber nicht zu streiten; die Errichtung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, das Streben der noch nicht ihnen unterstehenden Arbeiterkreise nach ähnlichen Sondergerichten ist der handgreiflichste Beweis.

Die mangelhafte Rechtsprechung aber steht wie die schlechte Gesetzgebung in engstem Zusammenhang mit der Vernachlässigung des Arbeitsrechts durch die Wissenschaft. Es ist geradezu unglaublich, wie unsere akademische und freie Wissenschaft so vollständig an dem wichtigsten Rechtsgebiete der Gegenwart hat vorübergehen können. Noch heute bildet es keinen Lehrgegenstand auf irgendeiner deutschen Hochschule. Selbst die technischen und Handelshochschulen, die einen Teil der Jurisprudenz von den Universitäten übernommen haben, behandeln wohl römische und deutsche Rechtsgeschichte, Strafrecht und wer weiß was noch. Nur nicht das deutsche Arbeitsrecht, obgleich doch der künftige Techniker oder Kaufmann nicht den kleinsten Schritt im praktischen Leben tun kann, ohne auf unzählige Arbeitsverträge und Fragen des Arbeitsrechtes zu stoßen. Seit einigen Jahren (anknüpfend namentlich an das grundlegende Buch von Professor Lotmar[1]) ist hier nun der erfreuliche Umschwung. Unsere Rechtswissenschaft begreift, was sich entwickelt hat, und eine Anzahl von Gelehrten wirft sich mit Feuereifer auf das neue Gebiet. Sie wird unterstützt durch die neue soziologische Methode der Rechtsfindung, die der konstruierenden Pandektologie den Krieg erklärt hat, und durch Politiker, wie den Frankfurter Stadtrat Flesch, welcher das Arbeitsverhältnis als den Angelpunkt einer freiheitlichen und fortschrittlichen Politik erklärt hat.

Aus dem Zusammenwirken dieser drei Strömungen, die vielfach von den gleichen Personen getragen werden, erwächst die zukunftsreiche Bewegung nach dem Arbeitsrechte des neuen Deutschland, nach dem Rechte, das mit uns, einem großindustriell-weltwirtschaftlichen Volke von Lohnarbeitern, geboren ist. Sie begnügt sich nicht mehr nur mit Teilausbesserungen und Ergänzungen, sondern erfaßt das Problem in seiner Vollheit als die Aufgabe, für die Existenz der Volksmehrheit eine neue, den sittlichen Anschauungen

[1] Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, Leipzig, 1. Band 1902, 2. Band 1907.

des 20. Jahrhunderts, den wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Bedürfnissen des künftigen Deutschland entsprechende Rechtsgrundlage zu schaffen.

Anhang 2 Das Arbeitsverhältnis in Zahlen

Wenn auch die vorliegende Arbeit mehr anregen als darstellen will und deswegen meist auf Einzelheiten nicht eingeht, so kann sie doch nicht ganz auf Statistik verzichten. Denn es ist durchaus nötig, bei sozialpolitischen Erwägungen sich stets vor Augen zu halten, wie unser Volk sich zusammensetzt und in seiner Zusammensetzung ändert; welche Massen von Gesetzen betroffen werden; welche Bedeutung die verschiedenen Erwerbszweige haben usw. Deswegen seien hier einige der wichtigsten Tatsachen unseres sozialen Lebens zusammengestellt:

Berufsstatistik

Nach den drei großen Berufszählungen im Deutschen Reiche gab es

im Jahre:	1882	1895	1907	
Erwerbstätige	17,6	20,8	26,8	Mill.
Dienende	1,3	1,3	1,3	„
Angehörige	24,9	27,5	30,2	„
Berufslose	1,4	2,1	3,4	„
Gesamtbevölkerung	45,2	51,8	61,7	Mill.

Diese verteilen sich auf die verschiedenen Berufe folgendermaßen:

im Jahre:	1882	1895	1907	
Landwirtschaft	19,2	18,5	17,7	Mill.
Industrie	16,1	20,3	26,4	„
Handel und Verkehr	4,5	6,0	8,3	„
Häusliche Dienste	0,9	0,9	0,8	„
Beamte und freie Berufe	2,2	2,8	3,4	„
Berufslose	2,2	3,3	5,2	„

Nach der sozialen Stellung im Berufe waren 1907 (einschließlich der Familienangehörigen) in

	Selbständige	Angestellte	Arbeiter	
Landwirtschaft	7,8	0,2	9,6	Mill.
Industrie	6,0	1,7	18,7	„
Handel und Verkehr	3,1	1,1	4,1	„
Zusammen	16,9	3,0	32,4	Mill.

In den drei Berufsabteilungen zusammen waren 1907:

	männlich	weiblich
Selbständige	4,3	0,9 Mill.
Selbständige für fremde Rechnung	0,1	0,1 „
Angestellte	1,1	0,2 „
Arbeiter	11,4	6,4 „
Zusammen	16,9	7,6 Mill.
dazu Dienende im Hause	0,2	1,6 „
Beamte und freie Berufe	1,5	0,3 „
ohne Beruf	1,6	1,8 „
Familienangehörige	10,2	20,0 „
Gesamtbevölkerung	30,5	31,3 Mill.

Die Arbeiter

Die Berufsstatistik unterscheidet die drei Gruppen a. als Selbständige oder Leitende, b. als Angestellte in Mittelstellungen, c. als Arbeiter. Die Gruppe c. (zu der aber auch Schichten gehören, die sich zur Angestelltenschaft rechnen, namentlich Verkäufer und Büroschreiber) hat sich folgendermaßen entwickelt:

Berufsabteilung (Jahr)	1882	1895	1907	
A. Landwirtschaft	5,9	5,6	7,3	Mill. Erwerbstätiger
B. Industrie	4,1	6,0	8,6	„ „
C. Handel und Verkehr	0,7	1,2	2,0	„ „
Zusammen	10,7	12,8	17,8	Mill. Erwerbstätiger
D. Häusliche Dienste	0,4	0,4	0,5	„ „
E. Freie Berufe, öffentl. Dienste[1]	0,1	0,2	0,2	„ „
F. Dienstboten	1,3	1,3	1,3	„ „
Im ganzen	12,5	14,7	19,8	Mill. Erwerbstätiger

Die Privatangestellten

Ihre zahlenmäßige Entwicklung zeigt folgende Übersicht:

Berufsabteilung (Jahr)	1882	1895	1907	
A. Landwirtschaft (b. Pers.)	67	96	99	Tauf. Erwerbstätiger
B. Industrie (b. Pers.)	99	264	686	„ „
C. Handel und Verkehr (b. Pers.)	142	262	506	„ „
„ „ „ (c. Pers.)	[2]	388	481	„ „
A./C. leitende Beamte (a. Pers.)	[2]	[2]	140	„ „
E. freie Berufe ungefähr	100	150	250	„ „
Im ganzen reichlich	1/2	1	2	Millionen.

[1] Ohne Soldaten. [2] Nicht erhoben

Die Beamten

Die Berufszählung von 1907 zeigt uns folgendes Bild:

Anstellung bei	Erwerbstätige	Angehörige	
1. Forst- und Jagdwesen	30	62	Tausend
2. Bergbau	4	8	„
3. Hoch-, Wege-, Wasserbau	62	121	„
4. Elektrizitäts-, Gas-, Wasserwerke	14	28	„
5. Schlachthaus	2	8	„
6. Post und Eisenbahn	603	1259	„
7. Straßenbahn	14	30	„
8. Hafen- und Lotsendienst	3	7	„
9. Andere Gewerbe	42	75	„
10. Heer und Flotte	651[1]	108	„
11. Verwaltung, Rechtspflege u. dgl.	377	617	„
12. Kirche	80	87	„
13. Bildung, Erziehung	299[2]	394	„
Zusammen rund	2,2	2,8	Millionen

Die Frauen

Nach den Berufszählungen des Deutschen Reiches gab es

im Jahre:	überhaupt Frauen	davon erwerbstätige	im Hause dienende	eine erwerbstätige Frau kommt auf?
1882	23 Mill.	4 1/4 Mill.	1 1/4 Mill.	5 1/2
1895	26 „	5 1/4 „	1 1/2 „	5
1907	31 „	8 „	1 1/2 „	4

Nach der letzten Zählung von 1907 waren:

Selbständig in Landwirtschaft, Industrie, Handel u. Verkehr	917000
Selbständig für fremde Rechnung i. d. Industrie	135000
Angestellte	160000
Arbeiterinnen (einschl. Verkäuferinnen)	3244000
Mitarbeitende Familienglieder	3178000
Dienende im häuslichen Dienst	1570000
Beamte und freie Berufe	288000
Berufslose	1792000
Familienangehörige	19974000
Zusammen	31259000

[1] Einschließlich 609000 Unteroffiziere und Gemeine. [2] Einschließlich etwa 38000 Erwerbstätiger an Privatschulen usw.

Das Wachsen des Großbetriebes

Von den in Gewerbe und Handel nach der Betriebsstatistik beschäftigten Personen kommen auf die einzelnen Größenklassen:

	1882	1895	1907	
Alleinbetriebe	1,9	1,7	1,5	Millionen
Betriebe mit 1/5 Personen . . .	2,5	3,1	3,9	„
„ „ 6/10 „ . . .	0,5	0,8	1,1	„
„ „ 11/50 „ . . .	0,9	1,6	2,6	„
„ „ 51/200 „ . . .	0,7	1,4	2,4	„
„ „ 201/1000 „ . . .	0,7	1,2	2,0	„
„ „ mehr als 1000 „ . . .	0,2	0,4	1,0	„

Organisation

Nach den (nicht vollständigen) Angaben des Statistischen Jahrbuches für das Deutsche Reich gab es Anfang 1911:

	Verbände	Mitglieder beschäft. Arbeiter	
1. Arbeitgeberverbände	2928	127000	4 Mill.
dar. Reichsverbände	93		
Landesverbände	474		
Ortsverbände	2361		
			Ortsvereine
2. Arbeiterverbände	160	4039000	23298
Darunter Freie Gewerkschaften . .	53	2128000	11926
Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine .	18[1]	123000	2263
Christliche Gewerkschaften	22	316000	4119
Unabhängige Vereine	31	706000	
Sog. Gelbe (vaterl. u. Werkvereine)	—	113000	215
Konfessionelle Vereine	36	653000	4775
			dar. Privatbeamte
3. Angestelltenverbände	58	785000	682000
Darunter Kaufmännische	18	541000	455000
Techniker	19	127000	119000
Bürobeamte	9	23000	21000
Landwirtschaftliche Beamte	4	21000	18000
Verschiedene	8	74000	69000

[1] und außerdem zwei Dutzend selbständige Ortsvereine.

Probleme des Arbeitsrechtes

Die Forderung muß dahin gehen, daß das Arbeitsverhältnis aus einem Gewaltverhältnis zu einem Rechtsverhältnis werde!

Flesch

Allgemeines

Was ist sozial?

Die Unzulänglichkeit unseres gegenwärtigen Rechts ist größtenteils darauf zurückzuführen, daß es nicht aus einer lebendigen, kräftigen Wurzel entsprang, und daß ihm nicht ein richtiges Ziel vorschwebte. Vor jeder Erörterung über die einzelnen Probleme der Zukunft und über notwendige Reformen muß daher eine grundsätzliche Auseinandersetzung über Wesen, Inhalt und Zweck sozialer Politik stehen. Eine solche habe ich auch in Heft 27 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform versucht, als ich dort die Forderung eines einheitlichen Angestelltenrechtes zu begründen hatte. Gegen meine Definition ist nichts Durchschlagendes eingewandt worden, im Gegenteile ist sie von verschiedenen Seiten als fruchtbar angenommen worden. Ich darf daher meine damaligen Ausführungen hier wiederholen:

Soziales Recht

Die „soziale Frage" ist uns als Folgeerscheinung der großindustriellen Entwicklung Deutschlands vor einem Menschenalter zuerst als industrielle Arbeiterfrage entgegengetreten. Diese Arbeiterfrage hat jahrzehntelang die Wissenschaft und die Gesetzgebung beherrscht. Aber schon damals hat man sich nicht dem Zwange entziehen können, gelegentlich einzelne Stücke der für Arbeiter berechneten Schutz- und Fürsorgegesetze auch auf benachbarte Gruppen zu übertragen. Der Standpunkt, daß die soziale Frage sich in der Arbeiterfrage erschöpfe, daß die soziale Pflicht des Staates nur in „Arbeiterpolitik" bestehe, ist heute mit Recht allgemein verlassen.

Wer an Stelle dieser veralteten Definition die Erweiterung setzt, daß Sozialpolitik „Arbeitnehmerpolitik" sei, kann von ihr aus zu der Forderung eines besonderen Arbeitnehmerrechts kommen. Aber wenn er den Inhalt dieses Rechts bestimmen soll, so läßt seine Definition ihn im Stich. Denn warum sollen Arbeitnehmer besonders bevorzugt werden vor anderen Bevölkerungsschichten? Die Arbeitgeber können den Einwand erheben, daß ihre Leistungen für den Staat mindestens ebenso wichtig und notwendig seien, daß eine Berücksichtigung ihrer Interessen ebenso berechtigt, daß die Arbeitnehmerpolitik eine ungerechte Einseitigkeit sei; ungerechte Sozialpolitik aber ist für jeden politisch Empfindenden ein Widerspruch in sich.

„Schutz der wirtschaftlich Schwachen" ist vielen der Inbegriff des Sozialen. Von ihm ist unsere Gesetzgebung vielfach ausgegangen und hat Versorgungs- und Schutzgesetze auf Angestellte beschränkt, die ein gewisses Arbeitseinkommen nicht überschreiten. Die fast in jedem Gesetze wechselnde Grenze der „Schwäche" hat zu lächerlichen Verschiedenheiten geführt. Der Schutzbegriff muß überall da versagen, wo kleine Unternehmer in Frage kommen, die man nicht als wirtschaftlich überlegen gegenüber dem bessergelohnten Beamten bezeichnen kann.

Als Grundlegung für ein einheitliches, fortschrittliches Arbeitnehmerrecht, das gegenüber den Anforderungen anderer Gruppen sich jederzeit schlüssig verteidigen läßt, kann nur eine allgemeine Definition dienen, die bis auf den Grund der Rechtsfragen taucht. Sozial bedeutet das Vorrecht des lebendigen Menschen vor allen Gütern und Einrichtungen dieser Erde. Sozial ist das Recht nur, wenn es die Persönlichkeit des Menschen, des Staatsbürgers höher wertet als Sachgüter, als Vermögensinteressen, als irgendwelche Institutionen. Das soziale Recht dient dem obersten Zwecke des Staates, recht viele gesunde, leistungsfähige, frohe Menschen als Bürger zu zählen.

Ist diese Begriffsbestimmung des Sozialen theoretisch auch nicht allgemein anerkannt, so doch praktisch. Denn was ist der Zweck aller Arbeitergewerkschaften, aller Berufsvereine von Angestellten anders, als die Persönlichkeit im modernen Großbetriebe zu retten, die schwachen Existenzen durch Organisierung von Tausenden zu festigen, daß sie nicht durch die Macht des Kapitals erdrückt werden? Alle Bestrebungen dieser Verbände zielen doch nur dahin, den Massen der Berufsgenossen die Entwicklung und das Ausleben einer menschenwürdigen, kulturgemäßen, staatsbürgerlichen Existenz zu ermöglichen. Gewiß spielen rein wirtschaftliche Fragen, wie der Kampf um die Lohnhöhe, um den Unterhalt in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, eine große Rolle. Aber die Kulturbedeutung dieser wirtschaftlichen Kämpfe liegt doch nur darin, daß ihr Erfolg eine Erhöhung der Lebenshaltung und der Arbeitsleistung bringt. Das Wirtschaftliche verschwindet fast ganz hinter dem Persönlichen. Solange das Einkommen nicht wesentlich über das zur angemessenen Lebensführung Nötige hinausgeht, so lange dient seine Vermehrung nur der Möglichkeit persönlicher Entfaltung. Alle weiteren Bestrebungen aber, die auf Verkürzung der Arbeitszeit, auf freien Sonntag, auf Abendruhe, auf Verbot eines Mißbrauchs der Abhängigkeit, auf Beseitigung von Konkurrenzklauseln und so weiter gehen, sind reine Forderungen zugunsten der Person gegenüber dem Kapital.

Unser Recht ist in seinem Grunde noch sehr unsozial, weil wir zu viel herübergenommen haben aus dem alten Rom, in dem der Typus des arbeitenden Menschen der Sklave war, der im Eigentume des Arbeitgebers stand und vom Rechte nur als Haustier gewertet wurde. Die Fortschritte der letzten Jahrzehnte sollen gern anerkannt werden; aber welche bescheidene Rolle spielt noch im Bürgerlichen Gesetzbuche gegenüber den minutiösen Regelungen aller Eigentums-, Besitz-, Sachschuld- und Erbrechtsverhältnisse der sechste Titel des siebenten Abschnittes, der mit seinen zwanzig Paragraphen über den Dienstvertrag das Rechtsverhältnis regeln soll, auf dem heute die Existenz von mehr als vierzig Millionen Menschen beruht. Wie herrscht das Vermögensinteresse überall vor gegenüber dem persönlichen Interesse! Wieviel besser sind alle Vermögensrechte geschützt als die rein persönlichen Rechte und Güter, wie Gesundheit, Ehre, vor allem Arbeitskraft! Wir haben den Sachwucher für unsittlich und strafbar erklärt (§ 138 Bürgerliches Gesetzbuch und § 302 a/c Strafgesetzbuch); den viel schlimmeren Personenwucher nicht. Wer die Notlage eines Angestellten dadurch ausbeutet, daß er sich Arbeitsdienste (also Vermögenswerte) versprechen und gewähren läßt gegen eine Entlohnung, die den Umständen nach in auffälligem Mißverhältnisse zu dem Werte der Dienstleistungen steht, ist noch niemals wegen Wuchers belangt worden; und erst in allerneuester Zeit haben Kaufmannsgerichte erfreulicherweise derartige Gehaltsvereinbarungen für nichtig erklärt und den Arbeitnehmern ein angemessenes Entgelt zugesprochen. In der Konkurrenzklausel (der Vereinbarung, durch die ein Angestellter sich verpflichtet, jahrelang nach dem Austritt aus einem Dienstverhältnis nicht in einer Konkurrenzfirma Stellung zu nehmen) ist das Vermögensinteresse des früheren Arbeitgebers maßgebend gewesen gegenüber dem Persönlichkeitsinteresse des Arbeitnehmers, der seine Arbeitskraft, seine Kenntnisse nicht verwerten darf.[1] Unser Patentrecht spricht eine Erfindung und ihre Ausnutzung nicht dem zu, der den Gedanken hatte, sondern dem, der die sachlichen Mittel zur Ausführung gab.

Solche Beispiele lassen sich leider häufen.

Aller Kampf der Arbeitnehmer um ein besseres Recht geht darauf hinaus, das Recht sozialer zu machen, das heißt die Rücksichten auf den lebenden Menschen, auf die Person des Staatsbürgers in den Vordergrund zu schieben. Die Erreichung des Zieles liegt nicht nur im gleichmäßigen Interesse

[1] Vgl. Heft 7 der Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes: Dr. Potthoff und Lehmann, Die Konkurrenzklausel, Düsseldorf 1907.

aller Arbeitnehmer ohne Unterschied des Berufes, der sozialen und wirtschaftlichen Lage, sondern auch im Interesse der Allgemeinheit. Denn der Staat kann kein wichtigeres Interesse haben, als die Entfaltung aller nützlichen Kräfte aller Staatsangehörigen.

Soziale Wirtschaft

Denn der Reichtum eines Staates, eines Volkes liegt nicht in den „Sachgütern", sondern in den „produktiven Kräften". Die wichtigste dieser Kräfte ist das Menschenmaterial, in dem auch rein materiell der größte Teil des Nationalvermögens angelegt wird. Der Mangel an sozialem Denken in unserer Volkswirtschaftslehre läßt sehr häufig übersehen, daß der Mensch selbst nicht nur das Subjekt, sondern auch das wichtigste Objekt der Volkswirtschaft ist. Aller Besitz an Boden, Gebäuden, Maschinen, Produkten, Geld und so weiter verschwindet vor dem wirtschaftlichen Werte der Bevölkerung selbst. Professor Lexis schätzt das gesamte Sachgütervermögen des deutschen Volkes auf dreihundert Milliarden, Engel die Erziehungskosten von sechzig Millionen deutscher Reichsangehöriger auf tausend Milliarden, also das Dreifache des fälschlich so genannten Nationalvermögens. Die Tatsache, daß unser Recht ein Vermögensrecht und unsere Volkswirtschaftslehre eine Unternehmerökonomie ist, hat es bewirkt, daß wir den großen Unterschied zwischen privatwirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Bewertung eines Unternehmens so oft übersehen.[1]

Seit wir den Menschen freigemacht haben, braucht der Unternehmer die Kosten des Menschenlebens bei seiner Kalkulation nicht mehr zu berücksichtigen. Er steckt kein Kapital in den Handlungsgehilfen oder Techniker wie in eine Maschine oder ein Pferd. Er braucht deswegen auch nicht auf lange Verzinsung, also auf rentable Ausnutzung durch pflegliche Behandlung zu sehen. Nach den Erziehungskosten des Arbeiters fragt der Arbeitgeber nicht; er zahlt den Marktwert der Arbeitskraft; er nutzt sie aus ohne Rücksicht auf die Dauer der Leistungsfähigkeit; er entläßt den Mann, wenn seine Leistung nicht mehr genügt, und hat rechtlich und grundsätzlich keine Verpflichtungen gegenüber dem Alten, Kranken, Invaliden oder gegenüber der Familie des in seinen Diensten Gestorbenen.

[1] Näheres darüber in meinen folgenden Aufsätzen: Patria-Jahrbuch der Hilfe, Berlin 1907: „Das Rentabilitätsproblem in der Bevölkerungsfrage"; Neue Generation, Berlin 1910, Heft 1/2: „Der wirtschaftliche Wert des Menschenlebens"; Umschau, Frankfurt a. M. 1911, Heft 43: „Sterblichkeit und Volksreichtum; Jugendwohlfahrt, Berlin 1909, Heft V: „Die wirtschaftliche Rentabilität der Jugendfürsorge"; 1911, Heft I: „Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Säuglingssterblichkeit".

Der Staat, das ganze Volk aber hat ein dringendes Interesse daran, daß auch das Menschenmaterial pfleglich behandelt werde; daß nicht durch übermäßige Anspannung der Arbeitskraft, durch mangelhafte Ernährung, durch Fehlen von Ruhepausen und so weiter die Leistungsfähigkeit und Gesundheit vor der Zeit verbraucht werden. Denn (von allem nicht Wirtschaftlichen einmal abgesehen) nur der arbeitende Mensch macht sein Volk reicher, der arbeitsunfähige zehrt von fremdem Reichtum. Die Konkurrenzfähigkeit, die Wehrfähigkeit, die Zukunft eines Volkes hängt von der Gesundheit, Kraft, Arbeitsfähigkeit und Berufsfreudigkeit aller seiner Bürger ab.

Daraus folgt, daß alle Maßnahmen eines Staates, die eine übermäßige Ausnutzung der menschlichen Arbeit im Privatinteresse anderer hindern, die eine möglichst lange Dauer der Arbeitsfähigkeit fördern wollen, nicht aus Mitleid mit den geplagten Gliedern, sondern aus der Erkenntnis einer Notwendigkeit für die Gesamtheit entspringen; daß solche Maßnahmen nicht nur aus sittlichen und politischen, sondern vor allem auch aus wirtschaftlichen Gründen nützlich und notwendig sind. Gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit, Verbote besonders gesundheitsschädlicher Tätigkeit, Einschränkung der Frauen- und Kinderarbeit, Sicherung der Sonntags- und Nachtruhe, Zwang zu gesundheitlich rationeller Einrichtung der Betriebe, Schaffung der Vorbedingungen für wirksame Standesvertretung, Schutz der Arbeitnehmer gegen Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte und dergleichen sind also Forderungen im Interesse der Gesamtheit; sie sind keine Begünstigungen der Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitgeber; sie dürfen grundsätzlich vor keinem Berufe, vor keiner sozialen oder wirtschaftlichen Schicht halt machen.

Soziale Versicherung

Auch die Versicherungsgesetzgebung gewinnt durch diese wirtschaftliche Betrachtung des Menschenlebens zwei neue, wichtige Seiten. Ein Durchdringen des Volkes mit dem Gedanken, daß jeder der Gesamtheit nur das wert ist, was er ihr leistet, daß nur der Tätige dem Volke nützt, daß aber der dauernd Leistungsunfähige ein toter Posten in der Wirtschaftsbilanz ist, ein Durchdringen mit diesem Gedanken wird das Volk in seiner Leistungsfähigkeit ungemessen erhöhen, kann aber zugleich für alle Invaliden, Kranken und Schwachen einen schweren Druck bedeuten. Dagegen muß die soziale Versicherung helfen. Sie nimmt von dem Arbeitsunfähigen das drückende Gefühl, er lebe von der Gnade anderer. Er bekommt ein Recht auf Rente und das Bewußtsein, daß diese Rente gezahlt wird aus dem, was er selbst in gesunden Tagen erarbeitet hat. Er verzehrt in der Rente den Rest seines Verdienstes, den der Staat für ihn aufgespart hat.

Diese Erwägung nötigt zu einer weitgehenden Versicherung aller, die nicht Kapitalien für ihren Lebensabend aufsparen können. Die Einrichtung braucht aber nicht halt zu machen vor einer bestimmten Einkommensgrenze, denn sie ist nicht ein Almosen auf Kosten der Allgemeinheit, sondern nur die Aufsparung von Arbeitseinkommen zu späterer Verwendung. Allerdings, soweit aus allgemeinen Mitteln Zuschüsse zu den Renten geleistet werden (wie in der Invalidenversicherung), ist es berechtigt, daß dieser Zuschuß sich auf wirtschaftlich Schwache beschränkt. Aber der Zwang für den Arbeitnehmer, aus dem Ertrage seiner Arbeit Versicherungsprämien zur Fürsorge für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zurückzulegen, und auch der Zwang für den Arbeitgeber, sich an den Kosten dieser Versicherung zu beteiligen, muß auf die Gesamtheit ausgedehnt werden. Je höher der Verdienst eines Angestellten ist, desto mehr Grund liegt vor, ihn zu einer ausreichenden Versorgung seines Alters und seiner Familie zu zwingen, damit er nicht durch irgendwelche Schicksalsschläge künftig der Allgemeinheit zur Last falle. Und auch ein Zwang für den Arbeitgeber, Beiträge für die Versicherung eines hochbezahlten Angestellten zu entrichten, ist besonders berechtigt (abgesehen von der Frage, wieweit überhaupt der Versicherungsbeitrag vom Arbeitgeber gezahlt und nicht auf die Dauer durch Gehaltsverschiebungen ausgeglichen wird).

Diese Forderung ist eine einfache und naturgemäße Folge aus der Erkenntnis des wirtschaftlichen Wertes des Menschenlebens. Das Handelsgesetzbuch zwingt jeden Kaufmann, sein Inventar nur mit dem tatsächlichen Werte in die Jahresbilanz einzusetzen. Es zwingt ihn, von seinem Besitze sachgemäß abzuschreiben. Ist nicht auch die Arbeitskraft des Menschen etwas, was sich abnutzt? Ist es etwas Besonderes, wenn der Abschreibungszwang auf das menschliche Inventar des Unternehmens ausgedehnt und der Arbeitgeber gezwungen wird, für den Verbrauch der Arbeitskraft eine Reserve in Gestalt einer Versicherungsprämie zu legen? Für jeden ordentlichen Geschäftsmann, sei er Fabrikant, Händler oder Landwirt, ist es etwas Selbstverständliches, daß er sein totes Inventar gegen Feuer, Hagelschlag und Diebstahl, sein lebendes Inventar gegen Krankheit, Unfall und so weiter versichert. Es ist höchste Zeit, daß auch eine Versicherung des menschlichen Inventars zu einer selbstverständlichen Pflicht des ordentlichen Kaufmanns wird.

Soziale Politik

Der Begriff des Sozialen als eines Vorrechtes der lebenden Menschen vor den Sachgütern gilt natürlich nicht nur für das Arbeitsrecht, sondern für alles Recht und alle Politik. Es ist sogar notwendig, daß er allgemein anerkannt und verwirklicht wird, wenn er im Arbeitsrechte herrschen soll. Denn das Arbeitsrecht kann in seiner Entwicklung nicht von den allgemeinen Rechtsgrundsätzen losgelöst werden, die Sozialpolitik nicht von der übrigen Staatspolitik. Eine solche Loslösung, die leider bei uns noch vielfach stattfindet, hat nur die Folge, daß sie den vermeintlichen Fortschritt tatsächlich wieder aufhebt. Gutes Arbeitsrecht wird einfach wirkungslos gemacht durch ein unsoziales Vermögensrecht, Sachenrecht, Prozeßrecht; gute Sozialpolitik bleibt auf dem Papiere, wenn sie begleitet ist von einer unsozialen Wirtschaftspolitik.

Das gesamte Recht muß von dem Gedanken getragen werden, daß der Mensch wichtiger ist als sein Vermögen. Ungleichheiten des Einkommens und Besitzes dürfen nicht Ungleichheiten im Rechte oder in der Verfolgung des Rechtes bringen. Wo Vermögensinteressen mit Lebensinteressen zusammenstoßen, muß das Vermögen weichen.

Die Wirtschaftspolitik ist sozial, wenn sie die Lebensinteressen der Volksgesamtheit, die gute reichliche Versorgung aller Bürger mit den nötigen Unterhaltsmitteln an die Spitze stellt. Unsere Wirtschaftspolitik ist unsozial, denn ihr gelten die Produzenteninteressen für wichtiger als die Konsumenteninteressen; die Rentabilität des in den Gewerben arbeitenden Kapitals steht ihr höher als die Versorgung der Massen, die darin arbeiten. Unsozial ist unsere Zollpolitik, weil der „Schutz der nationalen Arbeit" in Wirklichkeit ein Schutz der Kapitalrente ist, während zum Schutze der Arbeiter gegen Lohndruck nichts geschieht. Im Gegenteil, man tut alles mögliche, um fremde Arbeiter herein zu lassen und das Aufsteigen der deutschen Arbeiter zu hindern.[1]

Steuern sind sozial, wenn sie das Menschenleben, d. h. den notwendigen Unterhalt und die Arbeit möglichst freilassen, die Staatsbedürfnisse möglichst von der arbeitslosen Rente nehmen. Unsozial sind die meisten Reichssteuern von unentbehrlichen Nahrungsmitteln und Gebrauchsgegenständen. Sehr sozial sind Abgaben von großen Vermögen, Erbschaften und vom unverdienten Zuwachs an Grundstückswerten.

Soziale Wohnungspolitik ist eine solche, der das gesunde Wohnen der Millionen wichtiger ist als die Rentabilität des in Boden und Häusern angelegten Kapitals. Soziale Verkehrspolitik eine solche, die kein wichtigeres Ziel

[1] Näheres in meiner Schrift: Privatangestellte und politisches Leben, München 1912.

kennt, als eine gesunde Lebensführung aller Bürger nach Kräften zu fördern.

Eine Staatsverfassung ist sozial darnach zu bewerten, ob sie jedem Bürger als Menschen eine Mitwirkung an den Staatsgeschäften erlaubt. Je mehr die Vorbildung zu Ämtern und die Übernahme von Stellen ein Privileg der Wohlhabenden ist, desto unsozialer ist der Staat. Ein soziales Wahlrecht muß das zum Maßstabe nehmen, was allen gemeinsam und was dem Staate das Wichtigste ist: die Person des Volksgenossen. Kein Unvermögender darf ausgeschlossen werden; kein Unterschied im Stimmrechte nach Besitz oder Steuerleistung; Schutz gegen den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht bei Abhängigen. Deswegen ist nur ein allgemeines, gleiches, geheimes Stimmrecht wirklich sozial.

So kann man alle Gebiete des Rechtes und der Politik durchfliegen; überall ist die soziale Forderung die gleiche: Vorrecht des Menschen vor dem Vermögen. Aber die Andeutungen genügen wohl, um zu zeigen, daß es sich hier um ein großes, einheitliches, beherrschendes Prinzip handelt und daß Deutschland leider noch ungeheuer weit von seiner Anerkennung entfernt ist. Nicht nur unser Arbeitsrecht ist noch sehr unsozial, sondern unser gesamtes Recht und unsere gesamte Politik. Das erschwert unsere Reformarbeit. Aber es ist notwendig, das zu betonen und zu erkennen, daß nur mit einer allgemeinen Hinwendung unseres Rechtes zum Sozialen, mit einer durchgreifenden Zurückdrängung der Vermögensinteressen hinter die Menscheninteressen, das heißt zugleich der Privatinteressen hinter die Gemeinschaftsinteressen auch ein gutes Arbeitsrecht durchgeführt werden kann.

Volkswirtschaftliche Aufgaben des Arbeitsrechtes

Unsere Volkswirtschaftslehre ist leider nicht das, was ihr Name besagt. Sie ist vielmehr eine Lehre von den Einzelwirtschaften und ihren Beziehungen im Rahmen einer Volksgemeinschaft als eine Lehre von der Wirtschaft dieser Volksgemeinschaft selbst. Auch unter Staatswirtschaft verstehen wir eine Art Privatwirtschaft, die sich von den übrigen Privatwirtschaften nur durch die Art des Unternehmers unterscheidet. Der grundlegende Unterschied wird übersehen: Daß für alle Privatwirtschaft der Mensch nur Subjekt ist, daß aber für die Volkswirtschaft der Mensch außerdem auch Objekt ist. Und

zwar das allerwichtigste Objekt, weil drei Viertel alles Volkseinkommens und Volksvermögens verausgabt wird für die Ernährung und Erziehung der Volksgenossen. Die Bewirtschaftung dieser ungeheuren Summe, die in den Menschen selbst angelegt ist und die für das deutsche Volk annähernd auf tausend Milliarden geschätzt werden kann, ist die allerwichtigste Aufgabe der Volkswirtschaft. Das erste Kapitel jeder Lehre von der Volkswirtschaft müßte die Lehre von der Bevölkerung, Nationalökonomie müßte in erster Linie Menschenökonomie sein.

Leider ist das ganz und gar nicht der Fall. Nur aus der uralten Abhängigkeit der Wissenschaft von religiösem Wahn, von politischen Mächten und wirtschaftlichen Interessen ist es zu erklären, daß alle unsere Kenntnis da zu endigen pflegt, wo sie am allerwichtigsten wird: vor dem Menschenleben. Wenigstens alle ökonomische Kenntnis. Wir wenden unablässige Mühe darauf, Haustiere recht kräftig, arbeitsfähig und vorteilhaft zu züchten und scheuen uns, die gewonnenen Erfahrungen auf die Züchtung von Menschen anzuwenden. Wir grübeln und experimentieren unermüdlich, um recht vorteilhaft Maschinen zu konstruieren und den Nutzeffekt dieser Maschinen recht hoch zu steigern, aber versäumen es, die dort gewonnenen Grundsätze und Erfahrungen für die Rentabilität der menschlichen Arbeit zu verwerten. Der Staat, der sich um alles kümmert, überläßt die wichtigsten Dinge dem Zufall und dem Belieben der einzelnen. Und doch gibt es für Wirtschaft, Politik und Kultur kein gewaltigeres Problem als die Anwendung der Ökonomie auf die Bevölkerung. Denn das ökonomische Prinzip, mit möglichst geringem Aufwand einen möglichst großen Erfolg zu erzielen, beschränkt sich weder auf Sachgüter noch auf materielle Dinge überhaupt. Und es ist klar, daß es wirtschaftlich nirgends solche Bedeutung haben kann wie gegenüber der größten Summe von wirtschaftlichen Werten, den 1000 Milliarden, die in unserer Bevölkerung von 65 Millionen Köpfen angelegt sind.

Die grundlegende Frage ist die Erhaltung dieser Werte. Sie ist in erster Linie abhängig von der Erhaltung des Lebens, ebenso stark aber auch von der Erhaltung der Tauglichkeit. Denn volkswirtschaftlich bedeuten nicht die Menschen in ihrer Gesamtheit den Volksreichtum, sondern die arbeitenden Menschen, die Werteschaffenden. Die Kinder, die Faulen und die Arbeitsunfähigen sind passive Posten in der Lebensbilanz des Volkes. An anderer Stelle habe ich ausführlich nachgerechnet, welche ungeheueren Summen unsere Volkswirtschaft gewonnen hat durch die Verminderung der Kindersterblichkeit und die Zunahme der Lebensdauer.[1] Denn jedes Kind, das stirbt, ehe es die Kosten seiner Erziehung durch nützliche Tätigkeit seinem Volke wieder eingebracht hat, geht als Schuldner von dannen, bedeutet einen Verlust für die Volkswirtschaft, denn es hat eine Aufwendung ohne Erfolg verursacht. Jeder Erwachsene, der im arbeitsfähigen Alter stirbt, bedeutet einen entgehenden Gewinn für die Volkswirtschaft, denn er kann nicht so viel schaffen, wie er bei längerer Lebensdauer tun würde. Über 50 Millionen Mark erspart unser Volk jährlich durch den Rückgang der Säuglingssterblichkeit seit 5 Jahren, über 200 Millionen jährlich durch den Rückgang der Kindersterblichkeit seit 30 Jahren. 6 bis 8 Milliarden Mark würden wir im Laufe eines Menschenalters mehr in Kindergräber werfen, wenn die Sterblichkeit der Personen unter 15 Jahren noch so groß wäre wie kurz nach der Reichsgründung. Rechnen wir als Aktivitätsperiode das Alter von 15/60 Jahren, so ist die Zahl der Jahre, die der 15jährige in dieser Periode durchschnittlich durchlebt, heute um 2 Jahre größer als vor 20 Jahren. Das bedeutet auf eine Generation einen Gewinn von 2 Millionen Jahren arbeitsfähigen Alters, oder wenn man das Jahr zu 300 achtstündigen Arbeitstagen rechnet, einen Gewinn von 5 Milliarden Arbeitsstunden.

Diese Zahlen genügen wohl, um zu zeigen, welche ungeheueren Werte hier auf dem Spiele stehen und wie verkehrt es ist, Aufwendungen zur Bekämpfung der Todesursachen, zur Förderung der Gesundheit als Konsumausgabe zu betrachten. Sie sind die rentabelsten Anlagen, die ein Volk finden kann. Denn die Verlängerung des Lebens bedeutet volkswirtschaftlich zweierlei: Der Zeitraum, in dem die Kosten des Lebens aufgebracht werden müssen, verlängert sich, der auf das einzelne Jahr entfallende Anteil wird also kleiner. Kaufmännisch gesprochen: Die Amortisationsquote, die vom Gewinn der Jahresarbeit abzuschreiben ist, kann geringer sein. Zugleich erlaubt eine lange Lebenszeit auch eine längere Vorbereitungszeit. Wenn die durchschnittliche Lebensdauer um 5 Jahre wächst (wie in Deutschland in einigen Jahrzehnten), so können ein oder mehr Jahre für die Ausbildung verwandt werden, ohne daß die Amortisationsquote größer wird. Die

[1] Vergl. meine Aufsätze: Das Rentabilitätsproblem in der Bevölkerungsfrage, Patria-Jahrbuch 1907; Der wirtschaftliche Wert des Menschenlebens, Zeitschrift Neue Generation, 1910, Heft 1 und 2; Die wirtschaftliche Rentabilität der Jugendfürsorge, Zeitschrift für Jugendwohlfahrt 1909, Heft 5; Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Säuglingssterblichkeit, Zeitschrift für Jugendwohlfahrt, 1911, Heft 1; Sterblichkeit und Volksreichtum, Zeitschrift Umschau, 1911, Heft 43; Volkswirtschaftliche Buchführung, Zeitschrift Der Kaufmann und das Leben, 1911, Heft 8

tüchtige Ausbildung aber erhöht die Qualität der Arbeit und damit ihren Wert.

Gerade für Deutschlands Wettbewerb auf dem Weltmarkte ist die Steigerung der menschlichen Arbeitsfähigkeit der allerwichtigste Faktor. Wir sind weder an Bodenschätzen, noch an Klima, noch an Verkehrslage übermäßig reich oder günstig gestellt. Die Arbeit entscheidet unsere Konkurrenzfähigkeit. Deswegen ist jede Verlängerung des Lebens, welche eine Verlängerung der Ausbildungszeit und damit eine Hebung der Arbeitsqualität ermöglicht, eine Stärkung unserer Weltstellung. Dabei handelt es sich nicht nur um Arbeitsausbildung im engeren Sinne, um Fachbildung und körperliche Geschicklichkeit, sondern auch um Verständnis für die Zusammenhänge unserer Wirtschaft. Was bewirkt denn die tiefe Verbittertheit der Millionen? Was macht denn alle soziale Reform scheinbar so unfruchtbar? In der Hauptsache der Umstand, daß die Millionen der Arbeiter und auch Millionen anderer keine Freude an ihrer Arbeit haben. Der Beruf ist reiner Gelderwerb, die Tätigkeit vom Zwang der Not diktiert, die einzelne Verrichtung des organisierten Großbetriebs (in Gewerbe und Verwaltung) so einfach, so sinnlos, so geisttötend, daß alle Versuche zur Erringung neuer Berufsfreude scheitern müssen, wenn nicht die Kenntnis von der Notwendigkeit solcher Teilarbeit, die Achtung des Arbeiters und eine genügende freie Zeit zu anderer Tätigkeit erreicht wird.

Aber nicht die Dauer des Lebens ist das wirtschaftlich Entscheidende, sondern die Dauer der Arbeitsfähigkeit. Denn je länger infolge erhöhter Gesundheitspflege und Ausbildung die Zeit der Kindheit ohne ernste Arbeit ist, je länger der einzelne noch als alter, invalider, leistungsunfähiger lebt, desto größer ist der Betrag, dessen Amortisation der Zwischenzeit und ihrer Arbeit obliegt. Je kürzer diese Zeit der Arbeitsfähigkeit, der Aktivität ist, desto höher muß die Amortisationsquote sein. Wenn die Kohlenbergleute im Ruhrrevier heute durchschnittlich um zwei Jahre früher bergfertig (d. h. berufsinvalide) werden als früher, so bedeutet das für die Zechenbesitzer eine höhere Rentabilität ihres Kapitals durch gesteigerte Arbeitsintensität. Für die Volkswirtschaft aber bedeutet es wahrscheinlich einen ganz erheblichen Verlust, weil ihr durch die frühere Invalidität von 300000 Menschen etwa $1^1/_2$ Milliarden Arbeitsstunden entzogen werden, während ihr andererseits 3–500 Millionen Mark Unterhaltskosten für die Invaliden aufgebürdet bleiben.

Die Aufgaben, die aus einer Ökonomie des Menschen erwachsen, liegen natürlich größtenteils auf dem Gebiete der Gesundheitspflege, des Wohnungswesens, der Ernährung, der Schule. Aber das Arbeitsrecht hat deswegen eine so gewaltige Bedeutung für die Rentabilität des Menschenkapitals, weil nirgends ein solcher Raubbau am Menschen getrieben wird wie im modernen Arbeitsverhältnis. Das liegt daran, daß unser Recht noch auf römischen Grundsätzen ruht, während die wirtschaftlichen Zustände sich völlig verändert haben. Unser römisches Arbeitsrecht ist grundsätzlich noch ein Stück Sachenrecht, weil in Rom der Typus des arbeitenden Menschen der rechtlose Sklave war, der als Sache, als Haustier galt. Aber aus ihm ist der Staatsbürger geworden, aus dem Eigentumsrecht am Arbeiter der freie Arbeitsvertrag. An Stelle der rechtlichen Abhängigkeit des Arbeiters ist die wirtschaftliche getreten, an Stelle der Abhängigkeit von der Person des Arbeitgebers die Abhängigkeit von seinem Kapital. Die Verknüpfung der wirtschaftlichen Gebundenheit mit der formellen Freiheit des Arbeitsvertrags aber macht das Verhältnis volkswirtschaftlich noch ungünstiger als das Sklavenverhältnis, weil der Arbeitgeber kein privates Vermögensinteresse an seinem Arbeiter hat. Er legt kein Kapital in ihm an. Er braucht die Kosten des Menschenlebens in seinen Kalkulationen nicht zu berücksichtigen. Er braucht nicht auf lang dauernde Verzinsung des Lebenskapitals zu achten, denn er kann jederzeit den Arbeitsunfähigen entlassen und durch eine frische Kraft ersetzen. Er hat also kaufmännisch ein Interesse nur an der gegenwärtigen möglichst hohen Verzinsung, d. h. an der intensiven Ausnutzung der Arbeitskraft, nicht an ihrer pfleglichen Behandlung. Das ist eine schwere Versuchung, ein direkter Anreiz zum Raubbau an dieser Arbeitskraft. Dem muß der Staat wehren aus politischen, sittlichen und volkswirtschaftlichen Gründen. Denn dieser Raubbau bedeutet nichts anderes als eine Bereicherung des einzelnen auf Kosten der Gesamtheit, einen Diebstahl am Nationalvermögen. Der einzelne nutzt das veraltete Arbeitsrecht aus, um sich alle Aktivität seiner Mitbürger zunutze zu machen, und schiebt alle Passivität der Gesamtheit zu. Die mag sehen, wo die Arbeitsunfähigen bleiben, wie das Lebenskapital amortisiert wird.

Dieses einseitige Verhältnis müßte die Volkswirtschaft übermäßig belasten, die Staats- und Gemeindefinanzen einfach ruinieren, wenn es nicht durch soziales Recht allmählich verbessert würde. Der wesentlichste Schritt, den namentlich das deutsche Recht getan hat, ist die Übertragung der Kosten für die Erhaltung der arbeitsunfähig Gewordenen vom Staate auf die Beteiligten durch soziale Versicherung. Man hat nicht Worte genug finden können über die riesigen Summen, die hier aufgewandt werden. Und die Ge-

samtsumme der Prämien, die bisher gegen 800 Millionen jährlich beträgt und künftig rund 1 Milliarde betragen wird, die Gesamtsumme der Ausgaben von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Landesversicherungsanstalten, die $^2/_3$ Milliarden jährlich übersteigt und bald auch an die Milliarde herankommen wird, erscheint zunächst gewaltig. Aber sie ist noch klein, wenn man sie mit den Werten vergleicht, die amortisiert werden sollen. Die 18 Millionen Arbeiter und Angestellten, die bei der letzten Berufszählung von 1907 in einem Privatdienstverhältnis standen, repräsentieren im Alter von 16 Jahren ein Erziehungskapital von vielleicht 100 Milliarden Mark, die soziale Versicherung macht also eine Amortisationsquote von 1 % aus, während die Aktivitätsdauer höchstens 30 Jahre im Durchschnitt ausmacht. Wollte man also den kaufmännischen Grundsatz einer genügenden Abschreibung anwenden, so müßten die Prämien dreimal so hoch sein. Außerdem trägt der Arbeitgeber sie nur zum kleinsten Teil. Ein Teil ist durch Gesetz dem Arbeitnehmer selbst auferlegt und damit die soziale Versicherung zum Gegenteil der Staatsfürsorge, nämlich zu einem Zwang der Selbstfürsorge gemacht worden. Ein Teil der Prämien wird auf die Gesamtheit wieder abgewälzt. Noch immer trägt also die Allgemeinheit einen großen Teil der Lebenskosten derer, die im Privatdienste anderer arbeiten, stellt also den Unternehmern das Menschenkapital zu übermäßig bescheidenen Zinsen zur Verfügung. Aber die Versicherung hat doch die große Bedeutung, daß sie einen Teil der Amortisation auf das arbeitsfähige Alter legt, und daß sie uns die eine Tatsache der Menschenökonomie zum Bewußtsein bringt.

Denn damit wird nicht nur das Gewissen der Unternehmer geschärft, ihnen zahlenmäßig bewiesen, welche Unmenge von Menschenleben und Arbeitskraft sie in ihren Betrieben verbrauchen, vergeuden; sondern es wird auch ihr Interesse für einen Arbeiterschutz geweckt. Der wirtschaftliche Zusammenhang zwischen Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung ist leider noch nicht zahlenmäßig nachgewiesen. Aber je höher die Versicherungslasten steigen, desto mehr werden die Unternehmer selbst einsehen, daß es für sie vorteilhaft ist, pfleglich mit der menschlichen Arbeitskraft umzugehen, damit die Versicherungsleistungen mäßig bleiben können. Denn je länger die Aktivitätszeit, desto längere Prämienzahlung, desto kürzere Rentenzahlung. Je regelmäßiger eine gründliche Erholung und Wiederherstellung der Kräfte durch einen Urlaub, desto geringer die Versäumnisse wegen Krankheit und die Kosten der Krankenkassen. Raubbau am Mitmenschen ist nur so lange vorteilhaft, als man die Folgen auf andere abwälzen

kann. Sobald man die Folgen selbst tragen muß, ist Raubbau hier so unrentabel wie beim Acker, beim Walde oder auf sonst einem Wirtschaftsgebiete. Da aber der Staat nicht darauf warten kann, bis alle Arbeitgeber das einsehen und da auch dann noch die Vergeudung von menschlicher Gesundheit eine Schädigung der Volkswirtschaft bliebe, wenn die Unternehmer die Kosten trügen, so muß im allgemeinen Interesse eine Steigerung der Aktivität durch gesetzlichen Zwang erstrebt werden. Das ist der einzige Zweck des Eingreifens staatlicher Schutzgesetze in das Arbeitsrecht: eine rationellere Verwendung ihrer Arbeitskraft. Die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, namentlich in gesundheitschädlichen Betrieben, erfolgt nicht, damit die Millionen weniger arbeiten, sondern im Gegenteil, damit sie mehr arbeiten. Die Erzwingung von Nachtruhe, Sonntagsruhe und Arbeitspausen hat nicht den Zweck, das Gesamtarbeitsergebnis zu vermindern, sondern umgekehrt, es zu erhöhen. Soziale Schutzgesetze sind daher keine Belastung, sondern eine Entlastung des Wirtschaftslebens. Eine Belastung können sie sein vom Standpunkt des einzelnen Unternehmers, obgleich auch hier in steigendem Maße die Einsicht wächst, daß kurze Arbeitszeit, regelmäßige Erholungspausen die Arbeit verbessern und vermehren, die Rentabilität des Betriebes steigern können. Aber volkswirtschaftlich müssen sie stets eine Entlastung bringen, eine Erhöhung der Produktivität. Die Belastung des einzelnen beruht nur darauf, daß die Kosten seiner Mißwirtschaft, die er bisher der Allgemeinheit aufbürdete, ihm nun selbst zugeschoben werden.

Gegenüber einer Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit braucht das kaum noch betont zu werden. Schulpflichtigen Kindern wird die Arbeit nur deshalb verboten, damit ihre Arbeitsfähigkeit nach Menge und Güte wächst. Sie soll nicht vor der Zeit geschwächt werden, damit ihre Leistungsfähigkeit sich steigern kann. Ein Mensch, der mit 16 Jahren zu arbeiten beginnt, leistet im Laufe der Jahrzehnte mehr und Besseres als ein anderer, der schon vom 12. Jahre an schuften mußte.

Für den Frauenschutz ist neben der größeren Empfindlichkeit ihres Organismus gegen Schädigung durch Erwerbsarbeit, neben ihren größeren Aufgaben gegenüber der kommenden Generation auch noch die Rücksicht auf die volkswirtschaftliche Bedeutung der Mutter- und Hausfrauentätigkeit maßgebend, oder vielmehr sie sollte maßgebend sein! Die Zunahme der Erwerbsarbeit, die Industrialisierung unseres Wirtschaftslebens, das unaufhörlich Hausfrauentätigkeit zu Fabrikarbeit macht, hat unsere Politiker und Volks-

wirte so verblendet, daß sie vielfach nur in der Erwerbsarbeit, im Geldverdienen eine wirtschaftlich nützliche Tätigkeit sehen. Unser Recht, das ja vorwiegend ein Vermögensrecht, ein auf Gelderwerbswirtschaft zugeschnittenes Recht ist, setzt die Hausfrauentätigkeit noch sehr hinter das Arbeitsverhältnis zurück; rechnet häusliche Pflichten noch nicht zu den wichtigen Gründen, aus denen eine Angestellte ohne Kündigungsfrist ein Dienstverhältnis aufgeben kann. Rechnet noch nicht einmal Mutterpflichten dazu, obgleich es vom Standpunkt der Gesamtheit, der Volkswirtschaft gar nichts Wichtigeres gibt für Frauen als die Fürsorge für ihre kleinen Kinder. Solange noch über 300000 Säuglinge in jedem Jahre zugrunde gehen und dem Volk über 100 Millionen Geburts- und Begräbniskosten nutzlos verursachen, solange noch über 600000 Kinder bis zu 15 Jahren jährlich sterben und mindestens eine Milliarde an Volksvermögen mit ins Grab nehmen, so lange gibt es für unsere Mütter keine rentablere Arbeit als Kinderfürsorge. Und alles, was sie mit flinken, billigen Händen an Spinn- und Nähmaschine, an Webstuhl und Packtisch, in Laden und Kontor arbeiten, verschwindet in seinem volkswirtschaftlichen Werte hinter dem, was zu Hause versäumt wird. Hunderttausende unserer Frauen sind heute durch Beruf und Mutterschaft in einer Weise überlastet, die ohne schwere Schädigung von Mutter und Kind nicht dauernd bleiben kann. Aber die Entlastung darf nicht dadurch erfolgen, daß der Staat ihnen die Mutterpflichten abnimmt; denn die Mutter kann er nicht ersetzen. Sondern dadurch, daß er ihr die Erfüllung der Mutterpflichten erleichtert. Das kann geschehen durch Ausbau der sozialen Versicherung (Mutterschaftsversicherung, Geburtshilfe, Stillgelder, Erziehungsbeiträge, Erhöhung der kläglichen Hinterbliebenenversicherung). Es muß dann unterstützt werden durch resolute Beschränkungen der Erwerbsarbeit von Müttern mit kleinen Kindern und durch Sicherung eines auskömmlichen Lohnes der Väter. Hier liegen wohl die wichtigsten Aufgaben des Arbeitsrechtes.

Schließlich noch eins: Neben der tüchtigen Ausbildung und Schonung der Arbeitskräfte ist die beste Ausnützung notwendig. Dazu gehört die Freiheit des Arbeitnehmers, seine Arbeitskraft da zu verwenden, wo es ihm nützlich erscheint. Denn die Stelle, wo seine Leistung ihm den höchsten Ertrag bringt, ist gewöhnlich auch die Stelle, wo sie volkswirtschaftlich am besten angewandt wird. Und außerdem hat die Volkswirtschaft ein Interesse daran, daß von dem Arbeitsertrag ein möglichst großer Teil als Lohn den Arbeitenden selbst zufließt. Das Arbeitsrecht muß also nicht nur die Freizügigkeit der Arbeitenden aussprechen, sondern auch dafür sorgen, daß sie nicht durch Ein-

richtungen und Verträge illusorisch gemacht wird. Wohlfahrtseinrichtungen wird man keinem Unternehmer verbieten, aber sie dürfen nicht zu einer unbilligen Fesselung des Angestellten führen. Gegen Pensionskassen läßt sich grundsätzlich nichts einwenden. Aber wenn sie zwangsweise Beiträge der Arbeiter einbehalten und diese nicht oder nur zu einem Teil wieder herausgeben, wenn der Versicherte die Stellung aufgibt (oder auch von seiten der Firma entlassen wird), so verstößt das gegen die guten Sitten, und das Arbeitsrecht muß es verwehren. Keine Versicherungsgesellschaft, die aus ihrer Tätigkeit einen Gelderwerb macht, dürfte derartige Versicherungsverträge abschließen, sie sind gesetzlich verboten und ungültig. Keine Werkspensionskasse könnte es, wenn wir die gute Sitte durchsetzten, daß sogenannte Wohlfahrtseinrichtungen nicht unsozialer sein dürfen als Geschäftsunternehmungen. Die Unternehmer haben zweifellos ein berechtigtes Interesse an einer ständigen Arbeiterschaft, namentlich in gefährlichen Großbetrieben, wie dem Kohlenbergbau. Aber wenn die Unternehmer eines größeren Bezirks unter sich ausmachen, daß ein Arbeiter, der ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Stellung kündigt, im ganzen Revier keine andere Stellung erhält, so daß er in der früheren Stellung bleiben oder auswandern muß, so ist das eine Beeinträchtigung der Freiheit, die über das Maß des Erlaubten hinausgeht. Jeder Unternehmer hat ein berechtigtes Interesse, die Früchte seiner Arbeit und Erfahrung zu genießen, nicht seine Betriebsgeheimnisse usw. der Konkurrenz preisgegeben zu sehen. Aber wenn er die Abhängigkeit seiner kaufmännischen oder technischen Beamten dazu benutzt, ihnen im Anstellungsvertrage eine scharfe Konkurrenzklausel aufzunötigen, durch die sie jahrelang gehindert werden, ihre Spezialkenntnisse zu verwerten, so ist das eine Fesselung, die ohne Gegenleistung eine schwere Benachteiligung des Angestellten und auf jeden Fall eine Schädigung der Volkswirtschaft bedeutet. Denn die Volkswirtschaft hat ein Interesse daran, daß jeder seine besten Kräfte am besten Platze voll ausnützt. Jedes Brachliegen eines technischen Spezialisten, jedes Auswandern eines Kaufmanns in einen konkurrierenden Staat ist ein Verlust für die Gesamtheit.

Wenn unsere Nationalökonomie uns gelehrt hätte, unter Volkswirtschaft dasjenige zu verstehen, was das Wort seinem Sinn nach bedeuten müßte, dann würde die Begründung eines sozialen, tief in die Beziehungen zwischen den Parteien eingreifenden Arbeitsrechts leichter sein. Dann würden auch die Juristen früher die ungeheuere Bedeutung des Arbeitsrechts für den Volksreichtum erkannt haben, und es könnte nicht vorkommen, daß im

Jahre 1912 auf keiner deutschen Hochschule das Arbeitsrecht (die Grundlage der Existenz für Zweidrittel des Volkes!) einen Gegenstand des amtlichen Lehrplanes bildet.

Grundfragen des Arbeitsrechtes

Um den Schlagworten von Vertragsfreiheit, Klassencharakter, Parität, sozialen Lasten usw. gegenüber gefeit zu sein, braucht man nur das Wesen und den Zweck sozialer Politik richtig erkannt zu haben. Im Worte sozial liegt schon, daß es die Interessen der Gesamtheit gegenüber den Einzelinteressen der Individuen schützen und zur Geltung bringen soll. Sozialpolitik ist deswegen keine Liebesgabe an einzelne Schichten, sondern eine Notwendigkeit im Gesamtinteresse; sie beruht nicht auf Mitleid oder Nächstenliebe, sondern auf Zweckmäßigkeitsrechnung; sie soll vor allem den größten Posten des Nationalvermögens, die Riesensummen, die in der Ernährung und Erziehung unserer 65 Millionen Volksgenossen angelegt sind, vor unwirtschaftlicher Vergeudung bewahren; sie soll verhüten, daß der einzelne Arbeitgeber, der nur an der augenblicklichen Leistung seines Arbeitnehmers ein Interesse hat und stets den abgearbeiteten durch einen frischen ersetzen kann, während er die Fürsorge für jenen der Gemeinschaft zuschiebt, durch Raubbau an der Gesundheit und Lebensdauer sich auf Kosten der Allgemeinheit bereichert. Die Aufwendungen zu sozialen Zwecken sind deswegen keine Luxusausgaben, sondern Anlagen, die durch volkswirtschaftliche Notwendigkeit erfordert werden und die sich glänzend bezahlt machen.

Kein Teil der Kapitalsaufwendungen bringt so hohe Zinsen (vom Standpunkt der Volkswirtschaft aus) wie derjenige, der für Verlängerung des Lebens und der Arbeitskraft, Erhaltung der Gesundheit, Verminderung der Kindersterblichkeit usw. erfolgt. Und wenn das Recht in das Arbeitsverhältnis eingreift, um eine übermäßige Ausnutzung der Arbeitskraft und damit einen zu schnellen Verbrauch, eine Verkürzung der Arbeitsfähigkeit zu hindern, eine gesundheitlich rationelle Gestaltung des Betriebs zu erzwingen, so geschieht das, damit nicht der einzelne der Gemeinschaft soziale Kosten aufzwingt oder den Erfolg solcher Aufwendungen verringert. Heute erfolgt fast ein größerer Teil der finanziellen sozialen Aufwendungen zur Versorgung der Arbeitsunfähigen als zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Das ist eine wenig rationelle Art der Fürsorge, und die Lasten der Arbeitsunfähigen würden uns erdrücken, wenn wir nicht für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

sorgten. Daß jenes nicht mehr nur auf dem Wege der Armenfürsorge und aus allgemeinen Steuermitteln geschieht, sondern auf dem Wege der Versicherung durch Ansammlung von Beiträgen vom Beginn der Arbeitstätigkeit an, bedeutet nur die Verteilung der Kosten für die Erhaltung der Arbeitsunfähigen auf ihr ganzes Leben; bedeutet / kaufmännisch gesprochen / die allmähliche Amortisation des Anlagekapitals während der Betriebsdauer. Daß den Arbeitgebern die Versicherungskosten zum Teil auferlegt werden, heißt weiter nichts als ihnen einen Teil der Amortisation auferlegen für die Menschenkräfte, die sich in ihrem Dienste verzehren. Prinzipiell wäre es durchaus berechtigt, die gesamten Kosten einer viel weiter gehenden sozialen Versicherung den Arbeitgebern oder den Unternehmungen aufzulegen, denn die Arbeitskräfte bedeuten volkswirtschaftliches Kapital, das ihnen die Gemeinschaft kostenlos zur Verfügung stellt. Niemand denkt daran, ihnen Sachkapital, Geld oder Boden, kostenlos zur Verfügung zu stellen, und kein Fabrikant beklagt sich darüber, daß er für Boden oder Bankkredit Zinsen zahlen muß. Aber über die viel bescheidenere Verzinsung des Menschenkapitals, die ihm vom Staate auferlegt wird, schilt er als über eine unerträgliche, das Unternehmen ruinierende Last. Und die Auferlegung bedeutet doch im Grunde weiter nichts als eine Verschiebung: zeitlich und örtlich. Eine Verschiebung von der Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf die der Arbeitstätigkeit und eine Verschiebung von der Gesamtheit auf die einzelnen, welche die Arbeitskraft benützen und Gewinn daraus ziehen.

Daß solches Versicherungsrecht Zwangsrecht sein muß, ist anerkannt. Auch daß öffentlich rechtliche Schutzvorschriften, wie Verkürzung der Arbeitszeit, Verbot gesundheitsschädlicher Beschäftigung, Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit Zwangsrecht sein müssen. Aber wenn das Gesetz in den Arbeitsvertrag mit Zwangsvorschriften eingreift, dann ertönt der Schrei nach der Freiheit des Wirtschaftslebens, ohne die es nicht bestehen könnte. Gewiß ist die Freiheit ein höchst erstrebenswertes Ziel und jede Beschränkung durch Staatsgesetze ein Übel / wenn sie zu vermeiden ist. Aber nach zwei Seiten hin ist das Eingreifen des Staates unvermeidlich. Und wenn es auch formell die Vertragsfreiheit beschränkt, so erfolgt es doch gerade im Interesse der Freiheit; denn es beschränkt nur die Freiheit des einzelnen, seine Freiheit zu verkaufen. Sozialpolitik ist ein Zwang zur Freiheit! Der erste, größte Eingriff in die Freiheit des Arbeitsverhältnisses war die Aufhebung der Sklaverei, später die Beseitigung der Hörigkeit und sonstiger Unfreiheit. Der einzelne kann sich nicht seiner Menschen-

würde und Rechtspersönlichkeit begeben. Er kann sich nicht zur Sache machen. Das letzte Verfügungsrecht hat der Staat jedem einzelnen aufgezwungen. Der Bürger muß ein freier Mann sein. Aber die formelle Rechtsfreiheit genügt nicht. Es darf auch nicht auf Umwegen eine Bindung des einzelnen eintreten, die seine Persönlichkeit aller freien Betätigung beraubt. Es darf nicht der einzelne zu einem willenlosen Werkzeug des andern, zu einem seelenlosen Rädchen im Maschinengetriebe der Großunternehmung werden. Er darf nicht seine Arbeitskraft zu einem Lohn hergeben, der ihm nicht eine gesunde Ernährung und Wohnung ermöglicht. Er darf nicht durch übermäßige Anstrengung, überlange Arbeitszeit sich im Privatinteresse einzelner Arbeitgeber so aufreiben, daß er für seine öffentlichen Pflichten als Bürger und Familienvater weder Zeit, noch Kraft, noch Lust behält. Der Staat zwingt / oder vielmehr er müßte alle Bürger zwingen, sich für ihre Bürgeraufgaben tauglich zu halten. Diese sozialen Eingriffe des Rechts in das Wirtschaftsleben stehen also auf demselben Boden, wie etwa die Schulpflicht oder die Wehrpflicht.

Aber noch von einem anderen Gesichtspunkte aus ist ein Zwangsrecht zu begründen. Der einzelne soll möglichste Freiheit haben, nach seinem Wunsch und Interesse zu handeln. Aber er darf nicht tun, was der Gesamtheit Schaden zufügt. Er darf nicht in die Interessensphäre eines andern in einer Weise eingreifen, die von der Gesamtheit als Verbrechen oder Unsittlichkeit empfunden wird; und er darf nicht seine Gewinne auf Kosten der Gesamtheit ziehen. Deswegen schützt der Staat die Vermögenden gegen Raub und Erpressung; aber deswegen muß er umgekehrt auch die Unvermögenden gegen wucherische Darlehen oder unsittliche Arbeitsverträge schützen. Er bestraft die Tötung oder Körperverletzung und gibt dem betroffenen Einzelnen den Anspruch auf eine Entschädigung gegen deren wirtschaftliche Nachteile; aber umgekehrt muß er auch die Zerstörung und Gefährdung der Gesundheit und Körperkräfte durch unrationelle Arbeitsbedingungen hindern und muß denen, die sich in fremden Diensten aufreiben, einen bescheidenen Anspruch auf Entschädigung (soziale Versicherung) gewähren.

Dagegen ertönt wieder das Schlagwort von der Parität. Gerade in den Erörterungen über das Arbeitsvertragsrecht und die Stellung des Staates in den Wirtschaftskämpfen der Industrie spielt die Parität eine große Rolle. Namentlich die deutsche und die preußische Regierung können sich nicht genug tun in der Betonung der Notwendigkeit paritätischen Vorgehens und paritätischer Gesetzgebung. Das beweist doch nur, wie wenig solche Kreise

den Sinn des Sozialen begriffen haben oder begreifen wollen. Denn es folgt aus der Natur des sozialen Rechts, daß es gar nicht paritätisch sein kann. Denn was bedeutet Parität? Entweder Neutralität oder Unparteilichkeit. Neutral verhalten kann sich der Staat nur in solchen Streitigkeiten, in denen keine Gemeinschaftsinteressen auf dem Spiele stehen. Beispielsweise, wenn A. und B. sich um eine Lieferung bei C. streiten; denn es kann dem Staat gleichgültig sein, ob A. oder B. das Geschäft macht; nicht dagegen bei einer Konkurrenzklausel, denn es kann dem Staate durchaus nicht gleichgültig sein, ob durch ein scharfes, langjähriges Konkurrenzverbot ein tüchtiger Techniker gehindert wird seine Fähigkeiten zu entfalten, oder gar genötigt wird, ins Ausland zu gehen und dort der heimischen Industrie den Wettkampf um den Weltmarkt zu erschweren. Unparteiisch in einen Streit eingreifen muß der Staat überall da, wo gleiche Kämpfer und Interessen auf beiden Seiten stehen, wie in der Regel im Gerichtsverfahren. Aber in sozialen Dingen stehen weder gleiche Kämpfer noch gleiche Interessen sich gegenüber. Hier handelt es sich um den Gegensatz: Gemeinschaftliche Interessen gegen Einzelinteressen; und das ist fast immer identisch mit dem anderen Gegensatz: Persönlichkeitsinteressen gegen Kapitalsinteressen. In sozialen Fragen steht fast immer das Vermögensinteresse eines Teiles, die Verzinsung einer Kapitalsanlage, gegen die Menscheninteressen des andern, Leben, Gesundheit, Arbeitskraft. In einem solchen Streite aber muß der Staat resolut Partei ergreifen zugunsten von Leben, Gesundheit, Arbeitskraft seiner Bürger. So groß das in Boden und Häusern angelegte Kapital sein mag und so wichtig dessen Verzinsung, politisch und volkswirtschaftlich viel wichtiger noch ist das gesunde Wohnen der Millionen, die als Mieter im Gegensatz zu den Haus- und Grundbesitzern stehen. So wichtig die privatwirtschaftliche Rentabilität unserer gewerblichen Unternehmungen ist, noch wichtiger ist die volkswirtschaftliche Rentabilität, deren wichtigste Rücksicht die auf Leben und Arbeitskraft der darin beschäftigten Menschen ist.

Infolgedessen sind fast alle sozialen Gesetze unparitätisch. Die Bestimmungen über Beschränkung von Frauen- und Kinderarbeit sind ebenso einseitig wie die über den Achtstundentag im Bergbau, die Nacht- und Sonntagsruhe, den Ladenschluß im Handelsgewerbe und vieles andere; allen steht keine gesetzliche Arbeitspflicht gegenüber. Der Staat weiß, daß diese Arbeitspflicht durch unsere Wirtschaftsverfassung und Volkszahl, durch Not und Unternehmermacht genügend gesichert ist. Das Handelsgesetzbuch enthält verschiedene zwingende Vorschriften über Gehaltstermin, Mindestkündigungs-

fristen, Gehaltszahlung in Krankheitsfällen usw. Vertragsabreden, die dem widersprechen, sind ungültig / aber nur, wenn sie zuungunsten des Angestellten abweichen; Abweichungen zu seinen Gunsten sind gültig. Auch die Schutzbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches sind nur als Untergrenze bindend; zugunsten des als schwach vermuteten Vertragsteiles dürfen sie stets durch Vertrag geändert werden.

Das hat unserer sozialen Gesetzgebung lebhafte Vorwürfe nicht nur von seiten interessierter Arbeitgeber oder Kapitalbesitzer, sondern auch von seiten hervorragender Juristen eingetragen. Selbst der kürzlich verstorbene Professor Planck-Göttingen, der nicht nur als eine Leuchte der Wissenschaft, sondern auch als ein sozialer und fortschrittlicher Jurist verehrt wurde, hat in einem Aufsatz über das bürgerliche Recht und die arbeitenden Klassen[1] sich zu dem Satz verstiegen: „Will man wegen der Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse beim Dienstvertrage von einem Klassenrechte sprechen, so würde es ein Klassenrecht zugunsten der arbeitenden Klassen sein." Wenn vielleicht der Satz auch nicht ganz ernst im Wortsinn gemeint ist, so ist er doch ungemein bezeichnend für unsere sozialpolitische Gesamtlage und für die Auffassung der Juristenwelt. Wer so sprechen kann, wem Abweichungen von den heute geltenden allgemeinen Rechtssätzen eine „Begünstigung" der Arbeiter darstellen, der übersieht, daß er unser Recht an altrömischen Zuständen mißt, daß er unseren Arbeitsvertrag vergleicht mit dem römischen Sklavenverhältnis, daß er den freien Staatsbürger des 20. Jahrhunderts neben das rechtlose Haustier der römischen Kaiserzeit stellt. Unser heutiges Arbeitsrecht ist geboren als ein Stück Sachenrecht, Vermögensrecht. Und die sogenannte Bevorzugung der Arbeiter in neuester Zeit ist nichts als der schüchterne Versuch, es zu einem Stück Personenrecht zu machen. Denn im Grunde ist unser Sachenrecht genau so unparitätisch und einseitig wie unser soziales Recht. Auch dem Eigentum steht keine Besitz- oder Benutzungspflicht gegenüber; man kann heute noch Schätze, welche die Nation dringend braucht, als einzelner ihr sperren (Bauplätze, Bergwerke, Erfindungen, Kunstwerke). Dem Erbrecht steht keine Erbpflicht gegenüber. Dem Eigentum an Produktionsmitteln keine Pflicht zur Gewährung von Arbeitsgelegenheit. Unser Recht ist bisher ein Klassenrecht, weil es vorwiegend Vermögensrecht ist, weil der Schutz und die Förderung der Vermögensinteressen ihm wichtiger ist als alles andere (gewaltsame Wegnahme von Sachen wird bekanntlich wie Totschlag bestraft, Diebstahl schwerer als Körperverletzung und Ehrenraub). Denn Klassenrecht im weitesten Sinn des Wortes ist alles Recht; es wird wie der Staat selbst gemacht von den Herrschenden zur Förderung ihrer Interessen. Bisher herrschten die Besitzenden. Die Zuschneidung des Rechts auf ihre Besitzinteressen ist Klassenrecht im bösen Sinne, weil der Besitz das Vorrecht einer Minderheit ist und ein Vermögensrecht die Mehrheit zugunsten dieser Minderheit benachteiligt. In dem Maße, in dem die Masse des Volkes durch Stimmrecht und Parlament die Entscheidung über Staat und Gesetz erhält, treten die Vermögensinteressen zurück hinter den Menscheninteressen, d. h. Förderung und Schutz von Leben, Gesundheit, Arbeitskraft, Freiheit. Ein Personenrecht, das diese persönlichen Güter an die erste Stelle rückt, ist das Klassenrecht, das die Masse der Besitzlosen (und das sind im wesentlichen die Arbeiter) anstrebt. Aber wenn es verwirklicht ist, so ist es kein Klassenrecht, denn es benachteiligt niemand. Leben, Gesundheit, Arbeitskraft sind Güter, die von keiner Volksgruppe monopolisiert sind, von keiner entbehrt werden. Ein Recht, das diese Rücksicht voranstellt, tut niemand unrecht, wahrt die allgemeinsten Interessen, die wichtigsten Gesamtinteressen, ist in bestem und wirksamstem Sinne des Wortes: Soziales Recht.

[1] Neujahrsnummer 1909 der Deutschen Juristenzeitung

Unrecht gegen die Unternehmer?

Gegenüber den Vorwürfen der Arbeitgeber, daß soziales Recht sie zugunsten der Arbeitnehmer belaste, auf ihre Kosten diesen Vorteile zuwende, also eine ungerechte „Klassen"-Gesetzgebung sei, ist schon an verschiedenen Stellen dieser Schrift dargelegt, daß die Sozialpolitik nicht den Arbeitern zuliebe, sondern aus Rücksichten des Staatswohles getrieben wird; daß sie keine Verminderung, sondern eine Vermehrung der wirtschaftlichen Leistungen, also auch des Nationalvermögens und des Arbeitsertrages bezweckt; daß sie die Arbeitgeber nur insofern belastet, als sie ihnen verwehrt, sich auf Kosten der Gesamtheit zu bereichern und alle Lasten aus der Ausbeutung ihrer Mitmenschen der Gesamtheit zuzuschieben. Trotzdem ist es angebracht, hier noch einen prinzipiellen Gesichtspunkt geltend zu machen, um den Klagen der vielen kleinen Unternehmer zu begegnen, die behaupten, der Staatsfürsorge mindestens in demselben Maße zu bedürfen wie ihre Arbeiter und Angestellten.

Ihre Einwände gegen die Sozialpolitik wären berechtigt, wenn diese eine aus Mitleid erwachsende Fürsorge für die wirtschaftlich Schwachen wäre.

Denn Hunderttausende von Kleinkaufleuten und Handwerkern könnten dann geltend machen, daß sie ebensogut zu den wirtschaftlich Schwachen gehören wie ihre Angestellten. Aber Sozialpolitik ist nicht Fürsorge für Wirtschaft, sondern Fürsorge für Gesundheit und Arbeitskraft; sie ist nicht Schutz kleiner Vermögen, sondern Schutz des Menschen gegen Vermögensübermacht. Soziale Versicherung im besonderen ist nicht Staatsfürsorge, sondern Zwang zur Selbstfürsorge und zur rechtzeitigen Amortisation des Lebenskapitales.

Im Dienstvertrage gibt der Angestellte sich selbst, seine Arbeitskraft, seine Lebenszeit; der Arbeitgeber Geld oder andere Sachgüter. Nirgend liegt also der soziale Gegensatz stärker zutage. Darum muß der Staat die Person, Leben, Gesundheit und Arbeitskraft des Angestellten in erster Linie schützen und fördern, die Vermögensinteressen des Arbeitgebers dahinter zurücksetzen. Natürlich ist auch der Arbeitgeber ein Mensch und als solcher dem Staate genau so wertvoll wie der andere; seine Persönlichkeitsinteressen sollen genau so gewahrt werden, wie die der anderen, da wo sie in Betracht kommen: z. B. bei Steuerpolitik, Boden- und Wohnungsfrage, Wahlrecht usw. Es wäre sehr zu wünschen, daß die kleinen Unternehmer einsähen, wie gleich in solchen Fragen ihre Interessen denen ihrer Arbeiter und Angestellten sind, um mit ihnen zusammen den Staat sozial und demokratisch zu machen. Aber im Dienstverhältnis kommen diese Persönlichkeitsrechte beim Arbeitgeber nicht in Frage; hier vertritt er das Vermögen. Und wenn er darauf hinweist, daß dieses Vermögen sehr bescheiden ist und steigende Verpflichtungen für den Angestellten nicht tragen kann, so ist ihm zu antworten, daß es ein sehr einfaches Mittel gibt, sich allen solchen Lasten zu entziehen: Man nimmt die Hilfskraft, die man nötig zu haben glaubt, nicht als Angestellten in Dienst, sondern als Teilhaber ins Geschäft. Zwei Gesellschafter stehen sich gleich, und keiner hat dem andern gegenüber besondere Pflichten. Warum geschieht das so wenig? / Weil der Kleinunternehmer im Betriebe allein herrschen will, und weil er glaubt, daß sein Geschäft nicht drei Teilhaber ernähren kann. Damit ist aber ausgesprochen, daß er an seinen Angestellten verdienen, daß er ihnen im Gehalte nur einen Teil des Wertes ihrer Tätigkeit bezahlen, daß er kraft unserer Wirtschaftsordnung einen Teil ihres Verdienstes zur Erhöhung seines eigenen Arbeitseinkommens verwenden will.

Dann muß er sich aber auch gefallen lassen, daß der Staat sich in dieses Verhältnis mischt und der Mehrheit seiner Staatsbürger, die auf das Eingehen von Arbeitsverträgen angewiesen ist, ein gewisses Mindestmaß von Rücksicht auf Gesundheit, dauernde Leistungsfähigkeit, von Versorgung für Zeiten der

Not, von Recht und Freiheit sicherstellt. Als der Deutsche Juristentag in Danzig die Privatbeamtenfrage behandelte, da wandte sich der frühere Justizminister von Österreich, Dr. Klein, gegen staatliche Zwangsgesetze im allgemeinen, fügte aber hinzu, daß ein angemessenes Existenzminimum / wir sagen besser: ein Kulturminimum / jedem Arbeiter und Angestellten gesichert werden müsse, und daß ein Betrieb, der das seinen Angestellten nicht gewähren könne, keine Existenzberechtigung habe.

Es ist niemand gezwungen, seine Mitmenschen in Dienst zu nehmen. Organisierte Arbeit kann auch auf genossenschaftlicher Basis geleistet werden. Wer aber andere für sich arbeiten läßt, muß es unter Bedingungen tun, die der Staat im Gesamtinteresse vorschreiben muß, um zu verhindern, daß durch Ausnutzung fremder Arbeitskraft der einzelne sich auf Kosten der Gesamtheit bereichert.

Sozialpolitik und Rasse

Gegen staatliche Sozialpolitik oder wenigstens gegen ein vermeintliches Übermaß rechtlichen Schutzes gegen Benachteiligungen im Wirtschaftskampfe ist neuerdings von Biologen oft das Bedenken geltend gemacht, daß der Staatsschutz sich mehr auf die schwachen als auf die starken Elemente erstreckt; daß er häufig die Schwachen begünstigt vor den Starken, wohl gar den Schwachen Vorteile zuwendet auf Kosten der Starken. Daß er dadurch Elementen, die nicht als besonders wertvoll für die Erhaltung der Rasse anzusehen sind, eine größere Möglichkeit der Erhaltung und Fortpflanzung gibt, als sie sonst haben würden; daß er zugleich die besten, kräftigsten Elemente in ihrer Entwicklung hemmt; mit einem Wort: daß er durch seine Regulierung des Kampfes ums Dasein vielen einzelnen wohltut, aber der Gesamtheit schadet.

Dieser Gedanke hat zweifellos seine große Bedeutung und Berechtigung. Von den Verschiebungen, die der Kampf ums Dasein durch die gesellschaftliche Organisation erlitten hat, und die bewirken, daß durchaus nicht die als gut und wünschenswert angesehenen Eigenschaften für ein erfolgreiches Bestehen im Wettstreite um Erhaltung und Fortpflanzung ausschlaggebend sind, soll zunächst einmal abgesehen werden. Aber grundsätzlich ist es durchaus richtig, daß nicht die Schwachen das Wertvollste im Staate sind, sondern die Starken, die Lebens- und Leistungsfähigen; daß eine Sozialpolitik, die den Schutz der Schwachen will, den Staat in die Irre führen muß; denn dieser kann sich nicht auf Mitleid und christlicher Himmelssehnsucht aufbauen,

sondern nur auf recht realen, irdischen Zweckmäßigkeitserwägungen. Unsere deutsche Sozialpolitik, noch mehr aber unsere private Wohltätigkeit, baut sich zum Teil auf solchen Erwägungen himmelhungrigen Mitleids auf und stiftet neben ihrem Segen auch manchen Unsegen. Aber nicht nur vom Standpunkte des Rassenforschers, sondern auch vom Standpunkte des Nationalökonomen, überhaupt von jedem gesellschaftsfördernden, sozialpolitischen Standpunkte aus. Wenn trotzdem unsere sozialen Einrichtungen im ganzen vorwiegend segensreich gewirkt haben, so liegt der Grund darin, daß man unter Schwäche etwas anderes versteht, als was der Biologe für unerwünscht ansieht. Unsere Wirtschafts- und Rechtsverfassung mit Privateigentum und Erbrecht hat dahin geführt, daß für den Kampf des einzelnen um Durchsetzung seiner Person und um Fortpflanzung die ökonomischen Bedingungen ebenso wichtig, oft wichtiger geworden sind als die biologischen. Wenn unsere Sozialpolitik von Schwachen redet, so denkt sie in allererster Linie an die wirtschaftlich Schwachen, an die Wenigbesitzenden und Unbemittelten. Und wenn auch zweifellos eine gewisse Beziehung zwischen den angeborenen Eigenschaften und den ökonomischen Verhältnissen / und umgekehrt! / besteht, so sind Lebensschwäche und Besitzlosigkeit doch durchaus nicht identisch, und unter der Masse der Besitzlosen, der wirtschaftlich Schwachen, die bei uns 40–50 Millionen ausmacht, sind ungezählte Elemente, die für die Erhaltung und Fortbildung der Rasse mindestens ebenso wertvoll sind wie der Durchschnitt der Besitzenden. Das Bedenken der Biologen / und der Volkswirte ebenso / wird also behoben, wenn die staatliche Fürsorge für die wirtschaftlich Schwachen nach Möglichkeit nur solche Elemente schirmt und erhält, die nicht auch biologisch zu den schwachen gehören.

Dazu dient unsere Auffassung des Sozialen, die nicht von der wirtschaftlichen Schwäche ausgeht, sondern vom Menschen und die nicht den lebensunfähigen Menschen schützen will vor dem lebensfähigen Mitmenschen, sondern die den Menschen vor einer Herabdrückung durch Sachgüter, durch das Kapital schützen will. Meine Definition des Sozialen als des Vorrechts des lebenden Menschen vor dem Vermögen, überhaupt vor allen Einrichtungen, die um der Menschen willen da sind, ist auf rein wirtschaftlicher Grundlage gewonnen, wird aber trotzdem gerade dem Biologen sympathisch sein. Sie geht davon aus, daß der Reichtum des Volkes nicht in den Sachgütern, sondern in den produktiven Kräften besteht, von denen die Bevölkerung selbst die allererste ist. In ihr steckt auch rein materiell der größte Teil des Nationalvermögens. Der Hauptzweck des sozialen Rechtes ist, dieses

in der Bevölkerung investierte Riesenvermögen gegen den privaten Egoismus zu schützen; zu verhindern, daß der einzelne sich auf Kosten der Gesamtheit bereichert, indem er durch übermäßige Ausnutzung der Arbeitskraft seiner Mitmenschen Raubbau an der Volksgesundheit treibt. Alle sozialen Schutzvorschriften gegen übermäßige Frauen- und Kinderarbeit, zur Sicherung von Nacht- und Sonntagsruhe, das Verbot gesundheitsschädlicher Beschäftigungen usw. usw. sind Sicherungen dagegen, daß das Menschenkapital zugunsten einer hohen Rente zu rasch aufgebraucht wird; sie schützen die Gesundheit der arbeitenden und der kommenden Generation. Dieser Schutz trifft vorwiegend die wirtschaftlich Schwachen, weil diese hauptsächlich genötigt sind, sich von anderen, mächtigeren ungünstige Arbeitsbedingungen diktieren zu lassen. Er hat aber grundsätzlich mit der wirtschaftlichen Schwäche ebensowenig zu tun, wie die Bekämpfung der Rauchplage oder die Reinhaltung der Flüsse. Er ist ein Gesundheitsschutz. Selbstverständlich kommt er den lebensschwachen, den biologisch ungünstigen Elementen ebenso zugute wie den starken und rassentüchtigen. Aber er bevorzugt jene nicht vor diesen, sondern läßt das Chancenverhältnis zwischen ihnen unberührt und wirkt im ganzen so unzweifelhaft günstig für die Gesundheit des Volkes, namentlich der Kinder, daß wohl kein Rassenbiologe gegen diese Art der Sozialpolitik einen Einwand erheben wird.

Ähnlich verhält es sich mit der zweiten großen Aufgabe unserer staatlichen „Fürsorge": der sozialen Versicherung. Sie ist ja in Wahrheit gar keine Staatsfürsorge, sondern umgekehrt ein Zwang für Millionen Bürger, für sich und ihre Familien selbst zu sorgen, damit sie nicht später einer Staatsfürsorge (Armenpflege) bedürfen. Sie ist eine Zwangssparkasse für die Arbeiter; und für die Unternehmer eine Ausdehnung des für alles andere Betriebsinventar bereits seit langem bestehenden Amortisationszwanges. Wenn dieser Versicherungs-, d. h. Spar- und Abschreibungszwang sich bisher auf die wirtschaftlich Schwachen beschränkt hat, so ist das ein Fehler, der mit dem Grundgedanken nichts zu tun hat. Vor allem bedeutet die Versicherung keine Begünstigung der biologisch Schwachen vor den Starken. Denn erhalten müßte der Staat die Lebensuntüchtigen doch; und wenn die Last von der Armenpflege weg auf den Arbeitslohn gewälzt wird, so bedeutet das höchstens eine Verschärfung des Vorranges, den die tüchtigen Arbeiter vor den untüchtigen an sich haben und der im wesentlichen mit dem Vorrang der biologisch Guten vor den weniger Guten sich deckt. Der Zweck der Versicherung ist einerseits, die Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen dadurch zu erhöhen, daß

man die schwerste Zukunftssorge von ihm nimmt; andererseits, dem Arbeitsunfähigen durch das Recht auf Rente auch ein moralisches Recht auf Dasein zu geben durch das Bewußtsein, daß er nicht auf Kosten der Gesamtheit, sondern von dem Reste seines eigenen Arbeitsverdienstes lebt. Auch gegen die Hebung der Lebens- und Arbeitskraft durch Veredelung der Fürsorge für die Arbeitsunfähigen wird der Biologe nichts einwenden können.

Bleibt ein drittes großes Gebiet staatlicher (und privater) Wohlfahrtspflege, wo es sich tatsächlich um Fürsorge für Schwache handelt: das große, bunte Feld der Wohltätigkeit, der Almosengewährung, der Pflege von Kranken, Krüppeln usw. usw. Hier allein trifft das Bedenken des Biologen zu, daß durch gesellschaftliche Wohltaten schwache, schlechte Existenzen auf Kosten der stärkeren, besseren geschützt, gestützt, zur Erhaltung und Fortpflanzung gebracht werden und daß die Maßnahmen zum Nutzen vieler einzelner dem Bestande der Gesamtheit schaden. Aber soweit das der Fall ist, muß der Volkswirt solche Bedenken durchaus teilen. Gerade der Volkswirt muß verlangen, daß die geringen Mittel, die von Staat und Privaten für solche Zwecke aufgewandt werden, da Anlage finden, wo sie rentieren können. Das heißt, daß die Mittel nur verwandt werden, um Existenzen zu erhalten oder zu befördern, die biologisch gut und stark, die nur wirtschaftlich schwach sind und eben wegen dieser wirtschaftlichen Schwäche ihre guten Lebenskräfte nicht entfalten können. Die Begründung sozialer Tätigkeit auf Mitleid und Nächstenliebe führt unwillkürlich dazu, daß man Geld und Mühe da verwendet, wo das Elend am größten ist. Aber sozial richtig ist das nicht. Die Humanität in diesem Sinne ist zweifach unwirtschaftlich. Sie ist teuer: mit dem Gelde, mit dem man einen Krüppel erhält, kann man zwei gesunde Kinder hochbringen. Sie ist unproduktiv: die vom Mitleid gepflegten Elenden werden niemals das angewandte Kapital dem Volke zurückerstatten. So rührend daher die Versorgung von Idioten, Krüppeln oder anderen lebensunfähigen Elementen sein mag, man sollte nie übersehen, daß sie ein Luxus ist, und man sollte vor jeder größeren Aufwendung sich fragen, ob unser Volk sich diesen Luxus erlauben kann. Meiner Ansicht nach sind wir noch lange nicht reich genug, um ungestraft Mittel für die Erhaltung und Pflege von Untüchtigen aufwenden zu dürfen. Solange jährlich noch 350,000 Säuglinge und 150,000 ältere Kinder sterben, größtenteils sterben aus Mangel an Pflege; solange aus Mangel an ausreichender Nahrung und gesunder Wohnung Hunderttausende unserer Volksgenossen erkranken; solange wir durch ein bloßes Vorurteil und seine wirtschaftlichen Folgen jährlich Zehntausende von lebenskräftigen, aber unehelichen Kindern töten: so lange haben wir gar nicht das Recht, diesen zu entziehen, was wir an lebensunfähige, nutzlose, freudelose Glieder wenden. Freudelose! auch das mögen die Humanitätshelden nicht vergessen, daß sie nicht nur unendlich mehr Nutzen, sondern auch unendlich mehr Freude und Wohltat schüfen, wenn ihre Humanität endlich so weit käme, daß sie den Sterbenden Tod und das Leben den Lebensfähigen gönnten!

Volkswirtschaft und Rassenhygiene begegnen sich also durchaus in der gleichen Forderung einer richtigen Sozialpolitik, die nicht Volksvermögen vergeudet zur Verschlechterung der Rasse, sondern die Mittel nutzbar verwendet, um durch Behebung ökonomischer Hindernisse lebenstüchtigen, arbeitsfrohen Elementen den Weg ins Leben zu öffnen. Volkswirtschaft und Rassenhygiene gehen aus von dem Gedanken, daß der Mensch das Wichtigste in Staat und Gesellschaft ist, daß alles andere ihm dienen muß. Beide müssen zusammenarbeiten, um die besten Wege zu finden, wie alle Sachgüter in den Dienst der Entwicklung eines Volkes von möglichst vielen, gesunden, leistungsfähigen und glücklichen Menschen gestellt werden können. Beide müssen dann vereint gegen die herrschenden sittlichen Auffassungen und gegen unsere Unternehmerökonomie eine biologisch-volkswirtschaftliche Sozialpolitik durchsetzen.

Beide bedürfen dazu eines sozialen Rechtes, eines fortschrittlichen Arbeitsrechtes. Denn das Arbeitsrecht ist die Grundlage der Existenz aller wirtschaftlich Schwachen; und je mehr ein gutes Recht die lebenstüchtigen unter ihnen vor Raubbau und Entartung schützt, desto weniger bedürfen wir der Wohltätigkeit, die so oft durch falsche Verwendung der Volksmittel die Lebenskräfte der Rasse herabsetzt, statt sie zu heben.

Einheitliches Arbeitsrecht

Ein Reichstagsbeschluß

Als bei der Beratung des Bürgerlichen Gesetzbuches der Reichstag darauf verzichtete, auch den Arbeitsvertrag gründlich zu regeln, sprach er wenigstens die Erwartung aus, „daß die Verträge, durch welche sich jemand verpflichtet, einen Teil seiner körperlichen oder geistigen Arbeitskraft für die häusliche Gemeinschaft, ein wirtschaftliches oder gewerbliches Unternehmen eines andern gegen einen vereinbarten Lohn zu verwenden, für das Deutsche Reich baldtunlichst einheitlich geregelt werden". Diese Resolution hat bisher keinerlei Wirkung ausgeübt, und es ist vielleicht auch ganz gut, daß damals nicht der Versuch eines deutschen Arbeitsrechtes gemacht wurde, weil dieses voraussichtlich noch nach den Bedürfnissen des scheidenden 19. Jahrhunderts und nicht nach denen des 20. Jahrhunderts zugeschnitten worden wäre. Aber nunmehr ist der Stein ins Rollen gebracht worden von seiten einer neuen sozialen Schicht, der Privatbeamten, die noch stärker unter Zersplitterung des Rechtes steht, unter ihr leidet, als die Arbeiterschaft.

Einheitliches Privatangestelltenrecht[1]

Die Sozialpolitik des Deutschen Reiches ist mit drei Fehlern ins Leben getreten, die sie auch heute noch nicht ganz überwunden hat und die eine ungenügende Berücksichtigung der Privatangestellten verschulden.

a) Die Sozialpolitik ist nicht um ihrer selbst willen eingeleitet worden, sondern ihr Begründer, Fürst Bismarck, hat niemals ein Hehl daraus gemacht, daß ihm die soziale Gesetzgebung, namentlich die Arbeiterversicherung, ein Mittel zur Niederhaltung der selbständigen Arbeiterbewegung in Gewerkschaften und sozialdemokratischer Partei sein sollte. Und alle heutigen Beteuerungen der sogenannten staatserhaltenden Parteien können das Bismarcksche Urteil nicht auslöschen, daß wir unsere Sozialpolitik nicht hätten ohne die Angst der bürgerlichen Parteien vor der Sozialdemokratie. Die Kehrseite der Arbeiterversicherungsgesetze hieß Sozialistengesetz. Auch der Freiherr von Stumm, den man wohl einen der Väter der deutschen Arbeiterversicherung nennen darf, sah in ihr ein Mittel, die Massen in Unterwürfigkeit und in Zufriedenheit mit ihrem Schicksal, mit ihrer „gottgewollten Abhängigkeit" zu halten. Diese politischen Nebenabsichten störten naturgemäß den inneren Aufbau der Versicherung und der sonstigen Sozialpolitik. Sie bewirkten äußerlich, daß die neue Gesetzgebung im wesentlichen auf die Schwachen beschränkt blieb, die man fürchtete: die gewerblichen Arbeiter.

b) Heute sind wir über eine reine Arbeiterpolitik hinaus. An vielen Stellen ist die Sozialpolitik auch auf die Angestellten ausgedehnt worden. Aber da wir nicht aus grundsätzlichen Erwägungen heraus diese Politik betrieben, sondern stets nur auf das energische Drängen einzelner Interessentenschichten, die sich Einfluß im Parlament zu verschaffen wußten, oder deren Not zum Himmel schrie; da wir die Not oder den Einfluß solcher Volksgruppen stets durch Sondergesetze zu parieren suchten; da die Angestellten zu verschiedener Zeit, mit verschiedener Stärke und verschiedenen Wünschen an Reichstag und Bundesrat herangetreten sind; so haben wir nicht eine einheitliche Angestelltenpolitik erhalten, sondern eine stückweise Übertragung einzelner Arbeitergesetze auf einzelne Angestelltengruppen und eine Reihe von Spezialgesetzen für einzelne Gruppen. Das Privatbeamtenrecht bildet vielleicht den verworrensten Rechtskompler in Deutschland.

c) Die Angestelltengesetzgebung ist noch besonders gehindert und kompliziert durch die Auffassung, als ob die Sozialpolitik eine Art staatlicher Wohltätigkeit, gesetzlicher Almosengewährung sei; daß sie aus dem Mitleid mit gedrückten Volksschichten, aus christlicher Nächstenliebe hervorgehe. Denn die Folge war, daß man sie als eine Fürsorge für wirtschaftlich Schwache auffaßte; daß man fürchtete, das Vorwärtsstreben, das Verantwortungsgefühl zu schwächen, wenn man Personen in einigermaßen erträglichen wirtschaftlichen Verhältnissen staatlich „versorgte"; und daß man daher sowohl bei der Schaffung neuer Gesetze, wie namentlich bei der Übertragung von Arbeitergesetzen auf Privatbeamte Gehaltsgrenzen schuf, nur diejenigen Angestellten, deren Arbeitseinkommen unter einer bestimmten Höhe blieb, den Schutz- oder Versicherungsgesetzen unterwarf. Diese Gehaltsgrenzen sind fast in jedem Gesetze verschieden bemessen (mit 2000, 2500, 3000, 4000, 5000 Mark), sie bringen neue Unklarheiten und Ungerechtigkeiten in unsere Sozialpolitik hinein.

Die wirtschaftliche Gruppierung der Angestellten ist im Anhang 2 skizziert. Die bunte rechtliche Gruppierung ergibt sich aus folgender Übersicht verschiedener Gesetze über den Dienstvertrag:

[1] Vgl. dazu meine Darlegungen in Heft 27 und 28 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, in den Gutachten zum XXX. und XXXI. Deutschen Juristentage, in den Schriften „Privatangestellte und politisches Leben", München (Nationalverein) 1912, „Privatangestellte und Arbeitsrecht", Berlin 1912.

1. Handlungsgehilfen. Für sie sind maßgebend das Handelsgesetzbuch und einzelne Teile der Gewerbeordnung; zur Ergänzung das Bürgerliche Gesetzbuch.

2. Technische Angestellte, die dem Abschnitt IIIb des Tit. VII der G.O. unterstehen, d. h. solche, die von Gewerbeunternehmern gegen feste Bezüge mit entsprechenden Diensten betraut sind. Für sie ist die Gewerbeordnung und zwar zunächst der Abschnitt IIIb, dann die allgemeinen Bestimmungen, zur Ergänzung das Bürgerliche Gesetzbuch maßgebend.

3. Technische Angestellte, die von Gewerbeunternehmern, aber nicht gegen „feste Bezüge" angestellt sind. Wenn Werkmeister, Ingenieure oder ähnliche Techniker nur gegen Gewinnbeteiligung, gegen Provision oder im Akkord tätig sind, nach der herrschenden (wenn auch nicht gerechtfertigten) Anschauung der Gerichte auch, wenn sie gegen Tagelohn angestellt sind, so fallen sie nicht unter die Sonderbestimmungen des Abschnitts IIIb, sondern nur unter die allgemeinen Sätze des Tit. VII der G.O. und des B.G.B.

Das gleiche gilt von technischen Beamten, die nur vorübergehend den Vorbedingungen des § 133a G.O. entsprechen und von solchen, die in Handelsgeschäften tätig sind, aber nicht infolge dieser Tätigkeit unter die Handlungsgehilfen fallen.

4. Technische und nautische Angestellte in der Seeschiffahrt. Für sie ist Seemannsordnung, Handelsgesetzbuch, ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch maßgebend.

5. Angestellte der Binnenschiffahrt. Für sie gilt in erster Linie das Binnenschiffahrtsgesetz und, soweit es nicht besondere Bestimmungen enthält, die Gewerbeordnung; ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch.

6. Angestellte in der Flößerei. Für sie gilt das Flößereigesetz, das mit dem Binnenschiffahrtsgesetz ziemlich übereinstimmt. Soweit es nicht besondere Vorschriften enthält, gilt die Gewerbeordnung, ergänzend das Bürgerliche Gesetzbuch.

7. Angestellte in Eisenbahnunternehmungen. Soweit sie im eigentlichen Bahnbetriebe tätig sind, gelten die Landesgesetze. Soweit sie in Werkstätten, Maschinenbauanstalten, Gasbereitungsanstalten und dergleichen beschäftigt sind, unterstehen sie der Gewerbeordnung, doch geht die Praxis leider dahin, sie dem Geltungsbereiche dieses Gesetzes zu entziehen. Ob Kleinbahn und Straßenbahn zu den der Gewerbeordnung unterliegenden Betrieben gehören, ist bestritten. Subsidiär gilt das Bürgerliche Gesetzbuch.

8. Angestellte im Bergbau. Maßgebend sind in erster Linie die Bergrechte der Bundesstaaten, die zum Teil Bestimmungen der Gewerbeordnung übernommen haben. Daneben gelten eine Reihe von Bestimmungen der Gewerbeordnung, ergänzend diejenigen des Bürgerlichen Gesetzbuches. Von den Nebenbetrieben gilt nur die Kokerei als Teil des Bergbaus. Die Gewinnung der sogenannten Nebenprodukte gilt als gewerblicher Betrieb, für dessen Angestellte nicht das Bergrecht, sondern ausschließlich die Gewerbeordnung gilt. Da Koksanstalten und andere Nebenanstalten oft von denselben Beamten verwaltet oder beaufsichtigt werden, so ergeben sich aus der Konkurrenz der beiden Rechte die wundersamsten Zweifel.

9. Die Güterbeamten, einschließlich der technischen, kaufmännischen und sonstigen Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben oder Nebenbetrieben (wie Brennerei, Molkerei, Stärkefabrikation). Für sie sind in erster Linie Landesgesetze, Gesindeordnungen und Spezialgesetze für die Landwirtschaft maßgebend, daneben das Bürgerliche Gesetzbuch.

10. Wenn wir von öffentlichen Beamten absehen, bleiben die übrigen Angestellten auf das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuches angewiesen. Das sind folgende Hauptgruppen:

a) Direktoren von Aktiengesellschaften, Geschäftsführer von Genossenschaften und ähnliche leitende Beamte.

b) Alle Bürobeamten, also namentlich die Angestellten der Rechtsanwälte, Notare, Gerichtsvollzieher, Patentanwälte, Prozeßagenten, Auskunftsbüros, Versicherungsanstalten, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften usw.

c) Alle Angestellten von politischen und sozialen Organisationen, Gewerkschaften, Vereinen, mehr oder minder amtlichen Kammern, ohne Rücksicht darauf, welche Ausbildung oder Tätigkeit sie ausüben.

d) Alle Angestellten in den Diensten von Personen, deren Tätigkeit nicht unter eines der genannten Spezialgesetze fällt, wie Sekretäre, Gesellschafterinnen, Verwalter.

e) Alle sogenannten liberalen Berufe, wie Lehrer, Erzieher, Redakteure, Schriftsteller, Ärzte, Künstler, Musiker, Schauspieler.

f) Die auf privaten Dienstvertrag ohne Beamteneigenschaft bei Reichs-, Staats-, städtischen oder andern öffentlichen Körperschaften angestellten Personen.

g) Die Angestellten in der Fischerei.

h) Agenten, Akquisiteure und ähnliche Personen, soweit ihr Vertrag überhaupt als Dienstvertrag gilt.

Das Unbefriedigende der gegenwärtigen Rechtszustände mußte empfunden werden in dem Maße, in dem die einzelnen Gruppen sich und ihr Recht kennen lernten und durch die Pensionsbewegung in Verbindung miteinander traten. Das erste praktische Ergebnis war der Wunsch nach einer Gleichstellung mit dem Rechte der am meisten berücksichtigten Gruppe, der Handlungsgehilfen. Diesem Wunsche hat der Reichstag wiederholt Rechnung getragen: durch Annahme eines Antrags auf Übertragung der Bestimmungen des Handelsgesetzbuches auf die Bureauangestellten (zuletzt noch im März 1911) und durch den sogenannten „Technikertag" im März 1906, an dem ein gemeinsamer Antrag von vier Fraktionen die Forderung einer Gleichstellung aller technischen Angestellten mit den kaufmännischen erhob. Die „Technikerkommission" des Reichstags verarbeitete ihn zu einem guten Gesetzentwurfe; dieser verfiel aber dem Lose so mancher Vorlage durch die Auflösung des Parlaments. Das gleiche Schicksal wurde einer von der Regierung 1907 eingebrachten entsprechenden Novelle zur Gewerbeordnung durch einen Sessionsschluß beschieden. Meinungsverschiedenheit zwischen Reichstagsmehrheit und Bundesrat über die Konkurrenzklausel und die Gehaltszahlung in Krankheitsfällen hat eine Wiederholung der Novelle gehindert.

Ungefähr gleichzeitig mit dem „Technikertage" setzte auch eine allgemeine Bewegung der verschiedensten Angestelltengruppen nach einheitlichem Recht ein, vorbereitet durch die Pensionsausschüsse und durch eine Konferenz, die der Brennmeisterbund Anfang 1904 nach Berlin eingeladen hatte, um in zwei Einzelfragen des Prozeßrechts ein gemeinsames Vorgehen zu erzielen. Eine Folge davon war mein Aufsatz „Einheitliches Privatbeamtenrecht" im Junihefte 1906 der Annalen des Deutschen Reichs, der im Sonderabzuge bei allen Organisationen verbreitet wurde und namentlich bei den Technikern rege Unterstützung fand.

Praktische Bedeutung erhielt die Veröffentlichung dadurch, daß die Gesellschaft für Soziale Reform den Gedanken aufgriff, einen besonderen Angestelltenausschuß einsetzte, die Frankfurter Hauptversammlung von 1909 ganz der Privatbeamtenfrage widmete und auch seitdem unermüdlich als neutrale Vermittlungsstelle die Wünsche der angeschlossenen Verbände zu vereinheitlichen und zu vertreten sucht. Die Schriften der Gesellschaft, Hefte 25–33, enthalten das beste und vollständigste Material über die tatsächliche und rechtliche Lage des neuen Mittelstandes. Durch dieses dankenswerte

Eingreifen der Gesellschaft für Soziale Reform ist das Bestreben nach einheitlichem Rechte zu einer Standesbewegung und zu einem beachtenswerten Faktor der Sozialpolitik geworden. Das zeigt sich am deutlichsten in der Fülle der Anträge, die alle Parteien im Reichstage seitdem gestellt haben, die aber gerade infolge ihrer Überfülle alle unerledigt in den Papierkorb sinken, so daß sie nur als Stimmungssymptome Bedeutung haben.

Von größerer Wichtigkeit ist, daß unter dem Einflusse dieser Stimmung nun auch der berufenste Vertreter der deutschen Rechtswissenschaft und Rechtsanwendung, der Deutsche Juristentag, sich der Frage angenommen hat. Im Mittelpunkte der Verhandlungen des XXX. Juristentages zu Danzig im September 1910 standen Referate des früheren österreichischen Justizministers Klein und des deutschen Reichstagsabgeordneten Junck über die Frage: „Empfiehlt es sich, soziale Schutzvorschriften in der Art der für Handlungsgehilfen bestehenden für Privatangestellte überhaupt zu treffen?" Beide Berichterstatter kamen ebenso wie die schriftlichen Gutachten von Prof. Oertmann und mir zu einer grundsätzlichen Bejahung der Frage. Auch in der Debatte konnte sachlich nichts dagegen eingewandt werden, und der Beschluß beginnt mit dem Satze: „Die für Handlungsgehilfen bestehenden Schutzvorschriften sind als zwingendes Recht auf alle Privatangestellten auszudehnen, die höhere Dienste zu leisten haben." Aber der Deutsche Juristentag erkannte in seiner Mehrheit auch an, daß die gegenwärtigen Vorschriften des Handelsgesetzbuches nicht genügen, er forderte Verbesserungen bezüglich der Konkurrenzklausel und der Gehaltszahlung in Krankheitsfällen und beauftragte schließlich seine ständige Deputation: „auf die Tagesordnung des nächsten Juristentages die Frage zu setzen, welche sonstigen sozialen Schutzvorschriften gleichmäßig für alle Privatangestellten zu treffen seien, um die Schaffung eines einheitlichen Rechtes für den Dienstvertrag der Privatangestellten vorzubereiten."

Dieser Schlußsatz ist das wichtigste Ergebnis der Danziger Tagung, denn er ist der Weg zum Weiterschreiten. Die ständige Deputation ist dem Auftrage zum Teile nachgekommen, indem sie Gutachten erbeten hat über die Frage: „Welche der für Privatangestellte außerhalb des Handelsgesetzbuches geltenden sozialen Schutzvorschriften eignen sich zur Erstreckung auf alle Privatangestellten?" Mit dieser neuen Teilfrage des Angestellten-Problemes wird der XXXI. Juristentag im September 1912 in Wien sich beschäftigen und es voraussichtlich dadurch wieder einen Schritt vorwärtsbringen.

Die Aufgabe zerfällt naturgemäß in zwei Teile: einen mehr formellen, die Vereinheitlichung des bestehenden Rechtes, und einen materiellen, die Weiterbildung dieses Rechts nach den Bedürfnissen der Gegenwart. Über die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der formellen Rechtseinheit besteht fast Einstimmigkeit.

Selbstverständlich kann es sich nicht darum handeln, nun alle Dienstverträge über einen Leisten zu schlagen. Das Gesetz soll ja überhaupt nicht den Dienstvertrag ersetzen, sondern nur die Mindestgrenze angeben, unter die das Recht der Arbeitnehmer nicht gedrückt werden darf. Und auch diese Mindestgrenze muß für einen Hauslehrer anders liegen als für einen Schuhputzer, für einen Schauspieler anders als für einen Bierbrauer, für den Beamten eines Saisonbetriebes anders als für den eines dauernden Betriebes. Den tatsächlichen Unterschieden im Zwecke und Wesen des Dienstverhältnisses muß Rechnung getragen werden. Aber in unserm Rechte spielt nicht diese Rücksicht, sondern meist einfach der Zufall die entscheidende Rolle. Oder welchen inneren, logischen Sinn hat es, daß der Handlungsgehilfe ein schriftliches Zeugnis bei der Kündigung, der Techniker erst beim Abgange, der Bureaubeamte nur beim Scheiden aus einem dauernden Dienstverhältnis verlangen kann? Oder daß der Handlungsgehilfe in Krankheitsfällen sein Gehalt auf 6 Wochen ohne Anrechnung von Kassenbezügen unbedingt erhält, der Werkmeister oder Ingenieur nur, soweit nichts anders vereinbart ist und mit Anrechnung der Kassenbezüge, der Bureaubeamte nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit und der Güterbeamte je nach den Landesgesetzen dasselbe oder eine Verpflegung im Haushalte des Arbeitgebers, oder auch gar nichts? Man könnte Dutzende solcher Fragen stellen.[1]

Die Zersplitterung des Rechtes in mehrere Dutzend von einander abweichender Gesetze ist die größte Schwierigkeit für die richtige Kenntnis und Auslegung des Rechts. Prof. Ortmann stellt mit Recht die Forderung auf, daß analog dem Handelsrecht und Gewerberecht auch ein Privatbeamtenrecht neben das Bürgerliche Gesetzbuch treten muß.

Wichtiger noch als die formelle Einheit ist der Inhalt des neuen Rechts. Über eines dürfte auch Einmütigkeit bestehen, nämlich daß die Vereinheitlichung nicht nach dem Prinzip der mittleren Linie erfolgen dürfte, sondern nur dadurch, daß die gegenwärtig günstigsten Sonderbestimmungen auf die Gesamtheit der Angestellten ausgedehnt würden, d. h. im allgemeinen die Vorschriften des Handelsgesetzbuches. Aber die Gesetzgebung

[1] Vgl. Abschnitt III, 2. A. Seite 25 ff.

liegt gegenwärtig nicht so, daß in allem die Handlungsgehilfen allein das beste Recht haben, daß es sich also bei einem einheitlichen sozialen Privatbeamtenrechte nur um eine Verallgemeinerung kaufmännischen Sonderrechtes handelt. Sondern ein Teil der wichtigsten Schutzvorschriften gilt heute durch B.G.B. und Gewerbeordnung schon ziemlich allgemein; und diese allgemeinen Rechtsgrundsätze würden eine viel größere Bedeutung haben, wenn sie nicht durch die Spezialgesetze in ihrer Entwicklung so gestört würden. (Man denke nur an die steigende Anwendung des § 138 B.G.B., Verstoß gegen die guten Sitten, auf Schundgehälter und Konkurrenzklauseln.) Andere Bestimmungen, so die meisten öffentlich-rechtlichen der Gewerbeordnung, gelten für bestimmte Arten von Betrieben, also für alle dort beschäftigten Personen, auch soweit sie nicht Handlungsgehilfen sind. Es gibt auch soziale Schutzvorschriften für andere Angestelltengruppen, die noch nicht für Handlungsgehilfengruppen gelten. Eine Ausdehnung stets des günstigsten Sonderrechts würde also von vornherein allen Gruppen Vorteile bringen.

Noch größere Vorteile würden alle von einer sozialen Fortbildung des Rechtes haben, die den oben entwickelten Grundsätzen vom Wesen und Zweck sozialer Gesetzgebung Rechnung trägt. In welcher Richtung sie gehen müßte, ergibt sich teilweise aus den allgemeinen Darlegungen, teilweise wird es im speziellen Teile noch zu erörtern sein.

Anhang 3 Das österreichische Privatangestelltengesetz

In Österreich, wo zuerst von allen europäischen Staaten eine bewußte Standesbewegung der Privatbeamtenschaft und eine Privatbeamtengesetzgebung entstanden ist, besteht seit 1910 ein „Gesetz über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung (Handlungsgehilfengesetz)". Dieses Gesetz, das nach der amtlichen Begründung „von dem Bestreben geleitet ist, Rechtsverhältnisse zahlreicher Gruppen von Angestellten vom schwanken Boden der Vertragsfreiheit in die sicheren, unverrückbaren Linien des Gesetzes hinüberzuleiten und damit eine feste Grundlage für die Existenz und Weiterentwicklung eines wirtschaftlich und sozial bedeutsamen Standes zu schaffen", hat Geltung:

I. für das Dienstverhältnis von Personen, die bei einem Kaufmanne vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste (Handlungsgehilfen) oder höherer, nichtkaufmännischer Dienste angestellt sind;

II. für das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste in Unternehmungen oder Anstalten der nachstehenden Art angestellt sind, wenngleich der Unternehmer oder die Anstalt nicht Kaufmann im Sinne des Handelsgesetzbuches ist:

1. In Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet.

2. In Kreditanstalten, Sparkassen, Vorschußkassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Krankenkassen, registrierten Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art, gleichviel ob sie private Versicherungsgeschäfte betreiben oder den Zwecken der öffentlich-rechtlichen Versicherung dienen, sowie in Verbänden der genannten Anstalten.

3. In der Schriftleitung, Verwaltung oder dem Verschleiß einer periodischen Druckschrift.

4. In Kanzleien der Advokaten und Notare.

5. Bei Handelsmäklern, behördlich autorisierten Privattechnikern, Patentanwälten, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftbüros.

6. In k. k. Tabaktrafiken und Lottokollekturen.

III. Nicht dagegen für Bedienstete der Seeschiffahrt und der Eisenbahnen, für Bedienstete in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, sofern letztere nicht Handlungsgehilfen sind, sowie für Personen, für welche die Bestimmungen des allgemeinen Berggesetzes gelten.

D. h. etwa 90% der gesamten Privatbeamtenschaft, und zwar die verschiedensten Kategorien der kaufmännischen, technischen, liberalen und Büroangestellten erhalten einheitliches Recht. Das Gesetz gibt im Gegensatze zu unserem Handelsgesetzbuche oder unserer Gewerbeordnung eine vollständige Regelung des Dienstvertragsrechts. Die meisten Bestimmungen, die als soziale Schutzvorschriften gedacht sind, haben Zwangscharakter; so:

1. Recht des Angestellten auf schriftliche Bestätigung des abgeschlossenen Dienstvertrages.

2. Fortzahlung des Gehaltes bei Verhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall bis zur Dauer von sechs Wochen, ohne Anrechnung der Bezüge aus einer öffentlich-rechtlichen Versicherung.

3. Fortzahlung des Gehaltes bei Verhinderung durch andere wichtige, die Person betreffende Gründe ohne Verschulden, während einer verhältnismäßig kurzen Zeit.

4. Fortzahlung des Gehaltes bei Erfüllung der Militärdienstpflicht bis zur Dauer von vier Wochen.

5. Ausschluß der Entlassung ohne Kündigungsfrist wegen der unter 2.–4. genannten Gründe.

6. Recht des auf Provision angestellten Dienstnehmers auf Mitteilung eines Buchauszuges über die durch seine Tätigkeit zustande gekommenen Geschäfte.

7. Angemessene Entschädigung, wenn der Dienstnehmer vom Dienstgeber vertragswidrig gehindert wird, Provisionen oder Tagegelder in dem nach den Vereinbarungen zu erwartenden Umfange zu verdienen.

8. Recht des mit Gewinnbeteiligung Angestellten auf Einsicht in die Geschäftsbücher.

9. Gehaltszahlung spätestens am Schlusse jedes Kalendermonats.

10. Recht des mit Anspruch auf „periodische Remuneration" (Gratifikation) Angestellten auf einen entsprechenden Teilbetrag, wenn das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird.

11. Anspruch auf einen jährlichen Urlaub von mindestens zehn Tagen, zwei Wochen oder drei Wochen, je nachdem das Dienstverhältnis 6 Monate, 5 Jahre oder 15 Jahre gedauert hat, ohne Gehaltskürzung, ohne Anrechnung von Dienstbehinderung durch Krankheit, Unglücksfall oder Militärzeit.

12. Pflicht des Dienstgebers zum Schutze von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit durch entsprechende Einrichtung der Arbeitsräume, Gerätschaften usw., ev. auch der Wohnräume.

13. Beschränkung des Rechts zu sofortiger Entlassung bei Probezeit auf die Dauer eines Monats.

14. Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsschluß. Gleichheit vertragsmäßiger Kündigungsfristen.

15. Recht des Angestellten, ein auf längere Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis nach 5 Jahren zu kündigen.

16. Recht auf angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung nach der Kündigung.

17. Einseitiges Recht des Dienstnehmers auf sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses bei Konkurs des Dienstgebers.

18. Beschränkung des Anspruches des Dienstgebers auf sofortige Räumung der Dienstwohnung nach dem Tode eines Dienstnehmers.

19. Anspruch des Dienstnehmers auf sofortige Auszahlung der bis zur ordnungsmäßigen Lösung des Dienstverhältnisses fällig werdenden Bezüge, wenn das Dienstverhältnis durch vertragwidriges Verhalten des Dienstgebers vorzeitig gelöst wird.

20. Festlegung des Schadensersatzanspruches des Dienstnehmers bei Rücktritt des Dienstgebers vom Anstellungsvertrage.

21. Vorrecht der Gehaltsforderung im Konkurse des Dienstgebers.

22. Sicherstellung einer Sechsmonatsfrist für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen wegen vorzeitiger Entlassung oder wegen Rücktritts vom Vertrage.

23. Anspruch des Dienstnehmers auf gerichtliche Hinterlegung der von ihm geleisteten Kaution, wenn beim Austritt Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden.

24. Wesentliche Beschränkung der Konkurrenzklausel.

25. Richterliches Mäßigungsrecht für Konventionalstrafen.

26. Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis während und bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Da in der deutschen Angestelltenbewegung öffentlich-rechtliche und prozeßrechtliche Frage die gleiche Rolle spielen wie zivilrechtliche, so mögen noch folgende, interessante Bestimmungen des österreichischen Entwurfes erwähnt sein:

27. Tarifverträge sind maßgebend, soweit nicht der Einzelvertrag etwas anderes bestimmt.

28. Die Überlassung von Wohnräumen an Dienstnehmer sowie deren Verköstigung auf Rechnung des Entgeltes kann durch ministerielle Verordnung „für Unternehmungen bestimmter Art oder für den Bereich bestimmter Orte verboten werden".

29. Durch Verordnung können „die Vorschriften der Gewerbeordnung über Sonntagsruhe und Arbeitszeit auf die in diesem Gesetze geregelten, der Gewerbeordnung nicht unterliegenden Dienstverhältnisse" übertragen werden.

30. Durch Verordnung kann den Gewerbeinspektoren die Aufsicht über die Einhaltung der unter 12, 26 und 29 genannten Verpflichtungen übertragen werden.

31. Für Streitigkeiten aus den hier behandelten Dienstverhältnissen sind die Gewerbegerichte zuständig, wenn auf die Unternehmung die Gewerbeordnung Anwendung findet.

Kaum ein Drittel dieser Vorschriften gilt auch in Deutschland als zwingendes Recht für kaufmännische Angestellte, ein Sechstel auch für technische Beamte und nur 4 Bestimmungen (12, 15, 21, 25) für alle Angestellten (und auch für alle anderen Arbeitnehmer).

Einheitliches Arbeitnehmerrecht

Es ist klar, daß ein einheitliches Privatbeamtenrecht nicht isoliert stehen kann, sondern seine Schaffung einen starken Einfluß auch auf das übrige Arbeitsrecht ausüben müßte. Der Begriff der sozialen Gesetzgebung ist allen Gruppen gegenüber grundsätzlich der gleiche. Eine scharfe Scheidung läßt sich auch zwischen Angestellten und Arbeitern gar nicht ziehen. Bei der Vorbereitung der Privatbeamtenversicherung hat man mehrfach versucht, scharfe Begriffsmerkmale für die neue soziale Schicht aufzustellen. Die Versuche sind mißlungen. Die Definition im österreichischen Privatbeamten-Pensionsgesetze ist sehr undeutlich, der Versuch, sie durch Vollzugsvorschriften klar zu machen, kläglich gescheitert.[1] Die Betonung der „Beamteneigenschaft" ist kein Merkmal, denn diese Eigenschaft fehlt verschiedenen Gruppen, die sich zur Privatbeamtenschaft zählen (Büroschreiber), und vom Gesetze ihr zugerechnet werden (Ladengehilfen). Auch die „geistige Tätigkeit" unterscheidet den Angestellten nicht vom Handarbeiter, denn ein Porzellanmaler, ein Feinmechaniker und mancher andere Handarbeiter leistet höhere geistige Tätigkeit als ein Aktenabschreiber, ein Verkäufer im Grünkramladen, ein Kontenaddierer usw. Eine wissenschaftliche Definition der Angestellten als einer zwischen Arbeiter und Unternehmer stehenden, geistig arbeitenden Mittelschicht müßte stets einen Teil derjenigen ausschließen, die sich an der Privatbeamtenbewegung beteiligen und die durch die heutigen Gesetze, namentlich durch das Handelsgesetzbuch, mit den anderen gleichgestellt sind. Der Kreis der an der Privatbeamtenbewegung beteiligten Berufsgruppen kann nur durch Aufzählung genau umschrieben werden.

Schon daraus ergibt sich, daß es falsch sein würde, von vornherein nur auf ein einheitliches Recht der Privatangestellten abzuzielen, sondern daß die Frage weiter gestellt werden muß, inwieweit an Stelle des jetzigen Wirrwarrs von Spezialgesetzen einheitliche soziale Schutzvorschriften für die Gesamtheit der Arbeitnehmer gesetzt werden können und inwieweit solche allgemeinen Vorschriften dann einer Ergänzung durch besondere soziale Schutzvorschriften zugunsten der Privatangestellten bedürfen. Denn Unterschiede zwischen den Bestrebungen und Interessen der Arbeiter und Angestellten sollen durchaus nicht geleugnet werden. Das wichtigste ist gegenwärtig das folgende:

[1] Vergl. Soziale Praxis, Jahrgang XVI, Nr. 48, Dr. Potthoff: „Wer ist Privatbeamter?"

a) Dem Arbeiter ist der wirtschaftliche Kampf zur Gewohnheit geworden. Deshalb legt er auf möglichste Freiheit im Arbeitsverhältnisse entscheidenden Wert. Der Vertrag ohne Kündigungsfrist erringt sich immer mehr die Herrschaft. Der Angestellte dagegen hat bisher den Hauptwert auf eine Stetigkeit des Arbeitsverhältnisses gelegt. Er will eine sichere, dauernde Stellung haben. Deswegen haben die Angestellten sich möglichst lange Kündigungstermine vom Gesetze garantieren lassen. Es ist möglich, daß in den Bestrebungen beider Teile Änderungen eintreten. Gegenwärtig dürfte es aber keine Zwangsregelung des Kündigungsrechts geben, die den Angestellten und Arbeitern in gleicher Weise erwünscht wäre.

b) Eine Verschiedenheit der Bedürfnisse ist durch die Gewohnheit des Lebens gegeben. Diese stellt an den Privatbeamten höhere Anforderungen als an den Arbeiter. Man denke an Vorbildung, Kleidung, gesellschaftliches Auftreten, Kindererziehung. Das beeinflußt namentlich die Stellung der Privatbeamten zur sozialen Versicherung und zu anderen Schutzmaßregeln gegen die Wechselfälle des Lebens.

c) Da die gesetzlichen Vorschriften sich gegenseitig beeinflussen, haben einzelne Bestimmungen für Arbeiter geringere Bedeutung als für Angestellte. Die zwingende Vorschrift einer Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen beispielsweise hat praktische Bedeutung nur für Arbeitnehmer mit längerer Kündigungsfrist, weil die Zahlungspflicht natürlich nicht über die ordnungsmäßige Beendigung des Dienstverhältnisses hinausreichen kann.

Wie zwischen Arbeitern und Angestellten, so bestehen mindestens ebenso tiefe Unterschiede zwischen den einzelnen Kategorien der Privatbeamten selbst. Auch diese Unterschiede sollen durchaus nicht geleugnet werden. Ein Bankprokurist und ein Werkmeister, ein Privatlehrer und ein Zuschneider, ein Büroschreiber und ein Brauereidirektor, eine Krankenpflegerin und eine Verkäuferin, ein Dekorateur und ein Klinikarzt usw. sind gewiß sehr verschiedene Arten von Dienstnehmern. Man kann zweifellos nicht ihr Dienstverhältnis vollständig durch die gleichen Zwangsregeln ordnen. Aber das ist auch nicht beabsichtigt. Das soziale Zwangsrecht will nicht den Dienstvertrag ersetzen, sondern nur seine Mindestbedingungen festlegen.

Auch mit den Unterschieden zwischen verschiedenen Privatbeamtengruppen oder zwischen Angestellten und Arbeitern erschöpfen sich die notwendigen Differenzierungen des Rechts durchaus nicht, sondern unter diesen Gruppen sind wieder einzelne mit ganz besonderen Bedürfnissen und Verhältnissen, denen das bisherige Recht trotz seiner Spezialisierung (oder vielleicht gerade deswegen) nicht gerecht werden kann. Man denke an das Arbeitsverhältnis der Schauspieler, bei denen das Recht auf Beschäftigung oft wichtiger ist als das auf Gehaltsbezug, weil ihre Zukunft von der öffentlichen Geltung und Anerkennung abhängt. Man denke an den Vertrag der Artisten mit den Besitzern von Schaubühnen, bei dem jene nicht nur ihre eigenen Dienste, sondern auch die anderer Mitwirkender und die Stellung von Werkzeugen, Apparaten, ja Ideen verdingen. Der Vertrag über eine Artistennummer ist kein reiner Dienstvertrag, aber auch kein Werkvertrag, weil der Artist sich mit seiner Nummer tatsächlich in den Dienst, in die Herrschaftsgewalt des Veranstalters der Vorstellung begibt. Nach dieser Richtung ist also vielleicht eine Vermehrung der Spezialisierung unserer Gesetze notwendig. Auch unter den Arbeitgebern finden sich erhebliche Unterschiede. Nicht nur die Frage, ob es sich um Privatunternehmungen, Staatsbetriebe oder öffentliche Verwaltung handelt (Beamtenrecht) spielt eine erhebliche Rolle, sondern auch die Größe des Unternehmens, des Kapitals, das von dem Arbeitgeber beherrscht wird, und die Macht, die er dadurch den Kontrahenten gegenüber erhält. Schon heute macht unser öffentliches Arbeitsrecht (Gewerbeordnung) erhebliche Unterschiede zwischen Fabrik und Handwerk, Betrieben mit oder ohne Kraftmaschinen, mit mehr oder weniger als 5 oder 10 Arbeitern. Solche Unterschiede sind sachlich durchaus berechtigt und werden auch in einem allgemeinen Arbeitsrechte bleiben, wenn dieses weit genug in alle Seiten des Arbeitsverhältnisses eingreift.

Auch wenn infolge Berücksichtigung solcher Umstände die Zahl der Einzelbestimmungen über den Arbeitsvertrag nicht geringer, sondern größer würde, so bedeutete nicht nur ihre Schaffung eine Verbesserung des materiellen Rechts, sondern auch ihre Zusammenfassung in einem einheitlichen Gesetze einen außerordentlichen rechtspolitischen Fortschritt. Denn die Zersplitterung des Arbeitsrechts in Dutzenden von Gesetzen, in denen es oft unter einer Fülle fremder Bestimmungen versteckt ist, die durch keine Logik begründete, oft rein zufällige Abweichung der Gesetzestexte und ihres Inhalts voneinander bilden die größte Schwierigkeit für die ausreichende Erkenntnis und die richtige Auslegung des Arbeitsrechts. Unsere Rechtswissenschaft hätte es nicht so stiefmütterlich behandeln können, wenn es als einheitliches Gesetzbuch vorhanden wäre. Unsere Rechtsprechung auf dem Gebiete müßte besser sein, wenn die Richter ein solches Buch studiert hätten. Die Fehler, Unklarheiten und Lücken ließen sich leichter und sicherer verbessern, wenn

man stets die Gesamtheit aller für Arbeitsverträge maßgebenden Bestimmungen vor Augen hätte. Genau dieselben Gründe, die zur Vereinigung der 6 Versicherungsgesetze in eine Reichsversicherungsordnung geführt haben und noch einige mehr sprechen für die Vereinigung aller Bestimmungen über Arbeitsrecht in einem einheitlichen Arbeitsgesetze. Denn weder die Scheidung nach sachlichen Gebieten, wie sie auf den Hochschulen üblich ist, noch die Scheidung in privates und öffentliches Recht läßt sich für das Arbeitsrecht durchführen. Es behandelt alle Gebiete des wirtschaftlichen und öffentlichen Lebens und stellt notwendig eine engverzweigte Mischung von öffentlichem und privatem Rechte dar, die ohne Schaden für den Rechtsinhalt gar nicht getrennt werden kann.

Die Forderung des Tages geht also formell auf ein einheitliches Arbeitsgesetz. Materiell soll die Einheit nicht weiter gehen, als die Logik der Tatsachen und die Übereinstimmung der Bedürfnisse rechtfertigen. Denn auf keinem Gebiete ist es so notwendig, daß die Gesetze praktisch sind, wie hier. Aber wenn man die Bedürfnisse nicht vom Interessentenstandpunkt, sondern vom Standpunkt der Gesamtheit, vom Standpunkt des Staatswohls, der Volkszukunft, der Volkswirtschaft, der Volksgesundheit prüft; wenn man sich vor Augen hält, daß durch Gesetz nicht jedes einzelne Arbeitsverhältnis bestimmt, sondern nur die untere Grenze für Vertragsabmachungen festgelegt werden soll; wenn man von dem jetzigen falschen Wege der Kasuistik umkehrt und nicht jeden einzelnen Fall im Gesetze aufzählen will, sondern allgemeine Regeln schafft, die der soziologisch geschulte Richter dann nach den sich ändernden Bedürfnissen der Zeit und nach der Lage des einzelnen Falles mit Inhalt füllt; wenn man so an das Gesetzgebungswerk herantritt, dann wird man finden, daß des Gemeinsamen viel mehr ist als des Differenzierten; daß die gemeinsamen Grundregeln, wenn sie nur wirklich sozial sind, fast stets ausreichen und die heute für notwendig erklärten Spezialbestimmungen überflüssig machen werden.

Anhang 4 Ein Programm

Ehe die einzelnen wichtigsten Gebiete des künftigen Arbeitsrechts näher behandelt werden, mag hier eine kurze Skizze dessen folgen, was in einem solchen Arbeitsrechte enthalten sein sollte[1]: Und zwar beschränkt sich das Programm auf die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,

[1] Zuerst veröffentlicht in der Deutschen Juristenzeitung, Berlin 1908, XIII. Jahrgang Nr. 23.

während die Beziehungen der Arbeiter untereinander und zum Staate (namentlich Versicherungswesen, Arbeitsgerichte, Arbeitskammern, Koalitionsrecht, Strafrecht, Fortbildungsschulwesen usw.) nicht behandelt sind. Der Ausgangspunkt des allgemein gültigen Arbeitsrechts muß das Bürgerliche Gesetzbuch sein. Genau wie neben ihm ein Handelsgesetzbuch alle wichtigen, besonderen Bestimmungen zusammenfaßt, die sich ouf den Handelsverkehr beziehen, so muß an Stelle des Titels des B.G.B. über den Dienstvertrag ein

A. Arbeitsgesetz treten, das zunächst alle privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in sozialem Sinne so weit regelt, als eine Regelung neben den allgemeinen Rechtsgrundsätzen notwendig und gegenüber der Bewegungsfreiheit des Wirtschaftslebens möglich ist.

Sein wichtigster Grundsatz ist die Aufhebung der Vertragsfreiheit dort, wo sie zu einer Fesselung und Beeinträchtigung der Persönlichkeit führt, die für das Gemeinwohl schädlicher ist als eine Verminderung des Geschäftsgewinnes durch das Verbot. Soziales Recht ist Zwangsrecht. Willkür führt zur Freiheit nur, wenn gleich Starke sich gegenüberstehen. Wo aber Starke und Schwache, wo Vermögensinteressen und Personeninteressen sich entgegentreten, da muß das Gesetz ein Mindestmaß von Bewegungsfreiheit, Muße, Einkommen sichern, wenn nicht die vermeintliche Freiheit in Hörigkeit und Hunger umschlagen soll. Wenn auch ein soziales Gesetz nicht alle Spezialgesetze überflüssig machen wird, so kann es diese doch auf ein Minimum beschränken, kann die für alle Arbeitsverträge wichtigen Verhältnisse regeln und eine große Reihe sozialer Bestimmungen einzelner Gesetze und Wünsche der Arbeitnehmer verwirklichen.

I. Von den grundlegenden Bestimmungen wären zu nennen:

1. Begriffsbestimmungen über den Arbeitsvertrag und seine Parteien;
2. Regelung der allgemeinen Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
3. Abgrenzung der verschiedenen Arten des Arbeitsvertrages.

II. Werden solche Bestimmungen nur in ihren Grundzügen zwingend sein, im übrigen aber der Vertragsfreiheit weiteren Spielraum lassen, so sind eine Reihe von zwingenden Bestimmungen notwendig und möglich, um den Arbeitnehmern gewisse Mindestbedingungen auf alle Fälle zu sichern. Dahin gehören:

4. Nichtigkeit aller Vertragsbedingungen, die mit dem Arbeitsverhältnis in keiner Beziehung stehen und eine unsittliche Beeinträchtigung der Persönlichkeit des Arbeiters bedeuten (Organisationsfreiheit, politische Wahlfreiheit usw.).

5. Ersatz des vereinbarten Lohnes, der wegen seines Mißverhältnisses zum Werte der Leistungen oder zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitnehmers als Verstoß gegen die guten Sitten zu erachten ist, durch eine vom Richter festzusetzende angemessene Vergütung.

6. Barzahlung des Arbeitslohnes. Verbot des Truck-Systems. Zahlung des Lohnes oder Gehaltes spätestens am Schlusse jedes Monats. Erhöhte Verzinsung von Lohnrückständen.

7. Verbot der Zurückbehaltung des Arbeitsverdienstes oder der Aufrechnung mit Darlehen, Schadensersatzansprüchen und ähnlichen Forderungen.

8. Beschränkung der Einbehaltung von Arbeitsverdienst zu Kautionszwecken. Sicherstellung der Dienstkautionen im Konkurse des Arbeitgebers.

9. Erhöhte Sicherung des Arbeitseinkommens gegen Pfändung.

10. Fortzahlung des Gehalts bei unverschuldeter Verhinderung in der Dienstleistung während nicht erheblich langer Zeit. Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen auf die Dauer von 6 Wochen ohne Anrechnung von Kassenbezügen. Fortzahlung des Gehalts bei militärischen Dienstleistungen.

11. Gleichheit der Kündigungsbedingungen für beide Parteien.

12. Festsetzung der wichtigeren Gründe, die zur Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung der vereinbarten oder von dem Gesetz als Regel aufgestellten Kündigungsfrist berechtigen.

13. Nichtigkeit aller Konkurrenzklauseln.

14. Das Recht jedes Arbeitnehmers auf ein Dienstzeugnis, mit genauen Angaben über seine Tätigkeit, vom Tage der Kündigung ab.

15. Das Recht auf angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung nach der Kündigung.

16. Sicherung des Eigentumsrechtes der Angestellten an ihren Erfindungen und eines angemessenen Anteils an dem Nutzen der Patentverwertung.

17. Verhinderung des Mißbrauchs von Dienstwohnungen, Pensionskassen oder dergleichen zur Einschränkung der wirtschaftlichen Freiheit des Arbeitnehmers.

18. Mindestpflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitern in gesundheitlicher und sittlicher Beziehung (Arbeitsräume usw.).

19. Schaffung von Arbeiterausschüssen und Beamtenausschüssen in allen Betrieben mit einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern.

20. Vorschriften über Arbeitsordnungen.

21. Tägliche Höchstarbeitszeit für jeglichen Betrieb, in dem fremde Arbeitskräfte tätig sind. Weitgehende Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit.

22. Verbot der Nachtarbeit; für Frauen und Kinder möglichst unbedingt, für Männer nach der Natur der Betriebe. Achtuhrladenschluß in allen offenen Verkaufsgeschäften.

23. Verbot der Sonntagsarbeit; in Büros und offenen Verkaufsgeschäften möglichst unbedingt, in andern Betrieben, soweit es die Natur des Betriebes gestattet. Anspruch der am Sonntag beschäftigten Arbeitnehmer auf einen Ruhetag in der Woche.

24. Verbindlichkeit von Tarifverträgen als Grundlage aller Dienstverträge in bestimmten Gewerben oder Bezirken.

25. Auch für die Regelung des Lehrlingswesens würden sich in weitem Maße allgemeine Bestimmungen aufstellen lassen, die nach Bedarf durch Sondervorschriften für Handwerker, Kaufleute usw. ergänzt werden müßten.

B. Privatbeamtengesetz. Hat das allgemeine Arbeitsgesetz durch zwingende Vorschriften eine Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse geschaffen, so werden daneben noch viele dispositive Regeln oder auch Lücken stehen, die der Vertragsfreiheit Spielraum lassen. Hier wird ein besonderes Kapitel über den Dienstvertrag der Privatbeamten Ergänzungen schaffen können. Diese beziehen sich besonders auf die dauernde Sicherung des Arbeitsverhältnisses, namentlich:

1. die Festsetzung einer Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsschluß, wie sie in Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung und Berggesetzen besteht, oder von 6 Wochen zum Vierteljahresschluß, wie sie vielfach von Verbänden angestrebt wird;

2. die Beschränkung der Kündigungsbefugnis während einer Krankheit oder militärischen Dienstleistung.

3. Die Langfristigkeit des Vertrages gibt erst der Fürsorge in Krankheitsfällen praktischen Wert und ermöglicht es, das Recht auf einen jährlichen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts mit mehr Aussicht auf Erfolg als beim täglich kündbaren Arbeitsverhältnis durchzuführen.

C. In beiden Gesetzen oder als ein Anhang zu ihnen sind dann die notwendig bleibenden Sonderbestimmungen für einzelne Gruppen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern oder Betriebsverhältnissen aufzunehmen.

Reichs-Beamtenrecht

Das Verhältnis des Staatsbeamten zum Staate wird juristisch in der Regel nicht als ein Arbeitsverhältnis, seine Verpflichtung nicht als Ergebnis eines

Arbeitsvertrages aufgefaßt (z. B. von Professor Lotmar). Trotzdem ist kein Zweifel, daß vom sozialen Standpunkte aus das Beamtenverhältnis als ein Arbeitsvertragsverhältnis anzusehen ist. Das Reichsgericht hat auch gelegentlich einmal (Entscheidungen Band 16 Seite 173) ausgesprochen, daß „auf das Staatsdienerverhältnis die privatrechtlichen Normen des Dienstvertrages anzuwenden sind, soweit sie nicht mit dem öffentlichen Zwecke des Staatsdienstes in Widerspruch stehen". Wenn dieser Satz so gut wie keine praktische Bedeutung hat, so deswegen, weil es fast gar keine Normen des Dienstvertrages gibt, wenigstens keine zwingenden gesetzlichen Normen. Denn die Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches können durch Beamtengesetz, Dienstordnung und Vertrag außer Kraft gesetzt werden, und die sozialen, bindenden Vorschriften der Gewerbeordnung oder sonstiger Spezialgesetze können nicht für Staatsbeamte gelten, weil sie auf bestimmte Wirtschaftsgebiete und die in ihren Bereich fallenden Arbeitsverträge beschränkt sind. Die staatliche oder Gemeindeverwaltung aber ist weder ein Gewerbebetrieb noch ein Handelsgeschäft noch sonst eines der mit sozialen Vorschriften bedachten Unternehmen. Selbst wo öffentliche Körperschaften rein gewerbliche Unternehmungen betreiben, wie Landwirtschaft, Bergbau, Verkehrsanstalten (Post, Eisenbahn, Schleppschiffahrt), Erzeugung von Gas und Elektrizität, Versorgung mit Trinkwasser usw. haben diese staatlichen Betriebe vielfach eine andere Rechtsstellung als die zum Zwecke des Erwerbs betriebenen gleichen Unternehmungen. Außerdem sind die wichtigsten dieser Gebiete: Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bergbau und Eisenbahnbetriebe von der Reichsgesetzgebung ausgenommen und den Einzelstaaten überlassen, für Post und Telegraph hat das Reich das Monopol und regelt die Rechtsverhältnisse nur für sich selbst, so daß die für gewerbliche Arbeitsverträge geschaffenen reichsrechtlichen Normen nur zum geringsten Teil Anwendung auf die Beamtenverhältnisse finden. Das würde sich ändern, sobald an Stelle des wirren Durcheinander von sozialen Gesetzen ein einheitliches deutsches Arbeitsrecht träte, das dann für die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf die Natur der Parteien und den Inhalt der Dienste als Mindestgrenze Anwendung fände.

Da der Weg bis zu diesem einheitlichen sozialen Arbeitsrechte noch weit ist, so ist zu erwägen, ob nach dem Muster des in Österreich bereits bestehenden und in Deutschland energisch angestrebten einheitlichen Privatangestelltenrechts vielleicht auch ein einheitliches Beamtenrecht wünschenswert oder notwendig ist. Zur Beantwortung dieser Frage muß man sich vergegenwärtigen,

daß auf diesem Gebiete die vollste Autonomie der Einzelstaaten besteht. Das Deutsche Reich hat sich bisher peinlich gehütet, irgendwie in die Beamtenverhältnisse der Staaten einzugreifen. Das Reichsbeamtengesetz regelt ausschließlich die Verhältnisse der Reichsbeamten, und wenn auch auf eine Übereinstimmung mit Preußen in manchen wichtigen Fragen Wert gelegt wird, so haben doch alle Bundesstaaten volle Selbständigkeit. Und innerhalb der einzelnen Bundesstaaten herrscht wieder die größte Verschiedenheit in den Rechtsverhältnissen der Kommunalbeamten. Teils beruhen sie auf Landesgesetzen, teils auf örtlichen Statuten oder Regulativen, die kraft gesetzlicher Ermächtigung voneinander abweichen. Das Bild einer planlosen, nur durch die Zufälligkeit der „historischen Entwicklung" zu erklärenden Buntscheckigkeit, das unserem Arbeitsrechte allgemein eigentümlich ist, zeigt sich auch hier. Es würde an sich nicht genügen, um das Reich zu einem Einschreiten zu veranlassen, wenn die Beamtenverhältnisse und die Gesetze, auf denen sie beruhen, befriedigend wären. Aber das ist leider ganz und gar nicht der Fall. Man braucht nur die zunehmende Organisation der Beamten, ihre politische Betätigung, die Flut von Eingaben an die Parlamente zu sehen, um sich zu sagen, daß hier vieles verbesserungsbedürftig ist. Wie sehr man die Beamtengesetze für die Mißstände verantwortlich macht, zeigt am deutlichsten das häufig auftretende Verlangen nach ihrer völligen Beseitigung. Die Beamten wollen unter das bürgerliche Recht gestellt sein und keinerlei besonderen Beamtengesetzen unterstehen. Das ist natürlich ein Irrtum. Die Beamtengesetze sind weniger des Staates und der Regierung als der Beamten wegen da. Bestünden sie nicht, so wären die Beziehungen zwischen dem Beamten und dem Staate, d. h. der anstellenden Behörde, der Vertragsfreiheit anheimgegeben. Der Beamte wäre also völlig in den Händen des Ministers, müßte sich seinen einseitigen Bedingungen, seiner Dienstordnung fügen, da das allgemeine bürgerliche Recht keine wirksame Einschränkung dafür kennt. Das Beamtengesetz beschränkt die Befugnis der Regierung einerseits dem Beamten, andererseits der Volksvertretung gegenüber, welche dadurch einen Einfluß auf den Anstellungsvertrag und auf die Arbeitsordnung des staatlichen Betriebes gewinnt.

Als Ersatz des Anstellungsvertrages und der Dienstordnung ist das Beamtengesetz unentbehrlich und gerade vom Standpunkte einer sozial vorwärts strebenden Volksvertretung erwünscht. Die Frage ist nur, ob die bestehenden Gesetze den heutigen sozialen Anschauungen entsprechen und ob ihre Veränderung unbeschränkt den Instanzen der Einzelstaaten und Behörden anheim-

gegeben werden kann. Wenn das bisher geschehen ist, sowohl deshalb, weil man die Festsetzung sozialer Mindestregeln von Reichs wegen nicht für notwendig hielt; weil man als selbstverständlich annahm, daß öffentliche Körperschaften als Arbeitgeber mindestens die Bedingungen erfüllen würden, die durch Gesetz den privaten Arbeitgebern auferlegt sind. Selbstverständlich sollte das allerdings sein; aber geschehen tut es in Deutschland nicht. Das heutige Recht kennt für die Anstellungsbedingungen eines Beamten keine andere wirksame Grenze als den § 138 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wonach ein Vertrag, der gegen die guten Sitten verstößt, ungültig ist. Selbst diese bescheidene Grenze wird leider nicht eingehalten. Wenn die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, die neuerdings in erfreulicher Weise diesen Paragraphen auf die wucherische Ausbeutung der Arbeitskraft angewandt und Arbeitsverträge mit Schundlöhnen zerrissen haben, in die Lage kämen, alle Verhältnisse der Reichs-, Staats- und Kommunalbeamten nachzuprüfen, so würden sie leider auf manchen den Wucherparagraphen anwenden und von Rechts wegen eine Erhöhung des in offenbarem Mißverhältnis zur Arbeitsleistung stehenden Gehaltes beschließen müssen.[1] Das Reichsgericht hat den Grundsatz als richtig anerkannt; trotzdem kümmern sich unsere Behörden nicht darum.

Es ist geradezu beschämend, daß wir bisher den Grundsatz nicht durchsetzen können, wonach für öffentliche Betriebe sittliche Pflicht ist, was für Privatbetriebe zur gesetzlichen Pflicht gemacht ist. Reich und Einzelstaaten kümmern sich als Arbeitgeber nicht um das, was sie als Gesetzgeber den Bürgern auferlegt haben. Sie diskreditieren damit die ganze Sozialpolitik. Und den Parlamenten fehlt es entweder an der richtigen Erkenntnis, oder am Willen, oder an der Kraft, um diesem Skandal ein Ende zu machen.

Das Beamtengesetz soll den Arbeitsvertrag ersetzen. Je mehr es enthält, desto besser ist der Beamte der Willkür der Vorgesetzten entzogen. Auch hier braucht das Gesetz nicht alle Einzelheiten zu regeln, sondern nur das Mindestmaß dessen, was keinem Beamten versagt werden darf. Die meisten Beamtengesetze regeln nur einzelne Teile des Anstellungsvertrages, vornehmlich die Gehalts- und Pensionsbezüge, aber auch diese meist nur für die etatsmäßigen Beamten, während die Bezüge der nichtetatsmäßigen Beamten, der Angestellten ohne Beamteneigenschaft und der Arbeiter der Behörde überlassen bleiben. Diese Bezüge bleiben daher häufig unter dem, was

[1] Die Verbandsblätter der Privatangestellten veröffentlichen regelmäßig Notizen und Zeitungsinserate, nach denen von Behörden Schreiber und andere Angestellte zu Monatsgehältern von 60 M., 40 M. oder noch weniger gesucht werden.

sonst üblich oder als Mindestmaß notwendig ist. Das gleiche gilt von anderen Bedingungen. Während beispielsweise Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch (letzteres zwingend) vorschreiben, daß ein erkrankter Angestellter den Gehaltsanspruch bis zu 6 Wochen behält, werden in Reichs- und Staatsbetrieben (Werften, Eisenbahn) den kaufmännischen und technischen Angestellten Verträge aufgenötigt, nach denen sie nur 2 Wochen lang oder nur drei Tage lang ihr Gehalt fortbeziehen. (Verstößt das gegen die guten Sitten?) Die gleichen Gesetze bestimmen, daß eine Entlassung ohne Kündigungsfrist dann zulässig sein soll, wenn der Angestellte durch „anhaltende" Krankheit oder längere Abwesenheit an der Verrichtung der Dienste verhindert ist. Reichs- und Staatsbehörden vereinbaren, daß eine Verhinderung von einzelnen Tagen zur sofortigen Entlassung berechtigen soll. Das Handelsgesetzbuch schreibt ausdrücklich vor, daß militärische Dienstleistungen nur dann zur sofortigen Entlassung berechtigen, wenn sie die Dauer von 8 Wochen übersteigen; und in der deutschen Heeresverwaltung (!) wird mit kaufmännischen Angestellten vereinbart, daß sie bei militärischen Dienstleistungen von 14 Tagen entlassen werden sollen. (Verstößt das gegen die guten Sitten?) Urlaub wird ja den meisten Beamten regelmäßig gewährt, aber ich glaube, in keinem Gesetz ist ein Rechtsanspruch darauf anerkannt.

Das Beamtengesetz soll die Arbeitsordnung ersetzen. Je mehr im Gesetz steht, desto weniger kann ein kurzsichtiger Vorgesetzter die volkswirtschaftlichen Interessen hinter den fiskalischen zurücksetzen und den Staatsdienst zu einer Schädigung der Gesundheit und damit des Staates machen. Auch hier regeln die Beamtengesetze nicht genug und das wenige nicht befriedigend. Auch hier müßte das Mindestmaß von Nachtruhe, das Höchstmaß der regelmäßigen Arbeitszeit und manches andere festgelegt werden. In der Privatindustrie bestehen vielfach gesetzliche Vorschriften darüber, aber die staatlichen Betriebe verletzen skrupellos diese nicht für sie geltenden Regeln.

Eine der wichtigsten Aufgaben moderner Arbeitsorganisationen ist die Regelung der Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Arbeitsordnung. Arbeiterausschüsse sind für Bergbaubetriebe gesetzlich vorgeschrieben, für alle anderen gewerblichen Betriebe werden sie wohl bald gesetzlich vorgeschrieben werden. Die staatlichen Behörden gehen sehr zögernd und ungern an die Arbeiterausschüsse heran, noch weniger an Beamtenausschüsse. Gesetzlich festgelegt sind sie meines Wissens noch nirgends.

Auf einem Gebiete ist das staatliche Verhältnis vorbildlich gewesen: in der Versorgung des alten oder invaliden Beamten und seiner Hinterbliebenen. Die

Pensionsberechtigung ist meist gut und geht wesentlich über das hinaus, was die Versicherungsgesetze zur Regelung der Versorgung in Privatbetrieben bisher geschaffen haben. Aber die staatliche Pensionsberechtigung beschränkt sich auch auf einen Teil der Angestellten, die etatsmäßigen Beamten. Viele Angestellte und fast alle Arbeiter entbehren dieser Berechtigung, andere sind zwar mit Pensionsberechtigung angestellt, können aber stets mit kurzer Kündigungsfrist entlassen werden und gehen dann aller Ansprüche verlustig, stehen also viel schlechter da, als Angestellte in Privatbetrieben, die versichert sind und entweder ihre Rechte erhalten oder ihre Versicherung fortsetzen können. Die Reichsgesetzgebung über soziale Versicherung duldet es leider, daß öffentliche Beamte rechtlich schlechter stehen als Privatangestellte mit gleicher Tätigkeit und gleichem Einkommen. Denn, wenn auch nicht behauptet werden soll, daß staatliche oder kommunale Behörden Mißbrauch mit der Möglichkeit treiben, einen pensionsberechtigten, kündbaren Beamten kurz vor dem Eintritt des Pensionsfalles zu entlassen, so wird doch in unserer Zeit, die Sozialpolitik auf sichere Rechtsansprüche gründen will, der Gedanke an die Möglichkeit niederdrückend auf die Beamten wirken und ganz selbstverständlich ihre Freiheit beeinträchtigen. Die Pension ist doch kein Geschenk, sondern ein Teil des Arbeitseinkommens; seitdem wir eine staatliche Zwangsversicherung mit Arbeiterbeiträgen haben, läßt sich das nicht mehr bestreiten. Da das Gehalt der auf Kündigung angestellten Beamten nicht höher, sondern bei gleicher Dienstleistung in der Regel niedriger ist als das der unkündbaren, so wird also auch jenen ein erheblicher Teil ihres Arbeitseinkommens vorenthalten, zwangsweise aufgespart zur Versorgung in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Und wenn ein solcher Beamter aus irgendwelchen Gründen entlassen wird, so bedeutet das einfach den Verlust von mindestens einem Zehntel seines Arbeitslohnes. Derartige Einrichtungen sind in Gewerbebetrieben gesetzlich nicht zulässig; auch die Werkspensionskassen beruhen ja auf ähnlichen Grundlagen (und Erwägungen!) wie die Pensionsberechtigung der kündbaren Beamten, auch bei ihnen bestehen erhebliche Mißstände (die einer geschäftlichen Versicherungsanstalt durch Reichsgesetz verboten sind!), aber eine vollständige Einbehaltung der gezahlten Prämien beim Aufgeben der Stellung wird doch nicht mehr geduldet. Wir haben also hier in zweifacher Abstufung einen schlimmen Flecken unserer Sozialpolitik! Private Werks- oder Hauskassen, die als Wohlfahrtseinrichtungen gelten, dürfen in ihren Versicherungsbedingungen unsozialer sein als gewerbliche Versicherungsunternehmungen, und der Staat ist noch unsozialer, als es den Werkskassen erlaubt wird!

Die neue Reichsversicherungsordnung enthält für die Invalidenversicherung eine Bestimmung, wonach alle Angestellten versicherungsfrei sein sollen, die gegen eine öffentliche Körperschaft einen Anspruch auf Pension nach den Sätzen der niedrigsten Gehaltsklasse haben. Eine ähnliche Vorschrift hat auch das neue Versicherungsgesetz für Angestellte, nur daß nicht immer eine Versorgung nach der untersten Gehaltsklasse genügt. Das bedeutet nicht nur, daß ein hochgelohnter Angestellter versicherungsfrei wird, wenn sein Anspruch gegen Staat oder Gemeinde einen Teil von dem beträgt, was das Gesetz vorschreibt, sondern auch, daß beim Stellungswechsel der Anspruch ganz erlischt und zum Schaden der Angestellten und zum Schaden der Anstalt die Versicherung wieder von vorn beginnt. Auch in der Unfallversicherung haben wir den Fall, daß öffentliche Beamte unter Umständen schlechter versorgt sind als private oder Arbeiter nach dem Unfallversicherungsgesetz. Nämlich, wenn nach kurzer Dienstzeit ein Unfall erfolgt, der zu voller Invalidität führt, so erhält der Beamte meist nur 10 % seines Gehaltes, während das Reichsgesetz 66 % des Einkommens gewährt. Am richtigsten wäre auch hier, wenn ein Reichsgesetz allgemein bestimmte, daß Beamte und Arbeiter in öffentlichen Diensten mindestens die gleichen Renten erhalten müssen, die irgendwie durch Reichsgesetz privaten Angestellten und Arbeitern zugesichert sind.

Die wichtigste Aufgabe des Beamtengesetzes ist wohl die Regelung dessen, was man Disziplinargewalt nennt. Auch hier kann von einem Wegfall alles Sonderrechts keine Rede sein. Im Gegenteil, je weniger das Gesetz darüber sagt, desto ungünstiger ist die Stellung der unteren Beamten, denn desto freier ist die Willkür der Vorgesetzten. Ordnung muß natürlich sein. Sie muß auch mit Strafen erzwungen werden können. Die Behörde muß auch die Möglichkeit haben, Beamte gegen ihren Willen zu versetzen oder zu entlassen. Aber die Voraussetzungen dafür müssen möglichst präzise gesetzlich festgelegt werden. Die Strafgewalt muß den Beamten gegenüber genau so rechtlich umgrenzt sein, wie die polizeiliche Strafgewalt es gegenüber dem Bürger ist. Entehrende Strafen dürfen in Beamtengesetzen ebenso wenig enthalten sein, wie sie durch die Gewerbeordnung für Privatbetriebe bereits verboten sind. Beispielsweise entspricht eine Arreststrafe als Disziplinarstrafe für Zivilbeamte nicht mehr unserem heutigen Empfinden; aber sie besteht noch in manchen Beamtengesetzen, wenn sie auch vielleicht nicht mehr viel angewandt wird. Vor allem muß auch der Beamte einen geordneten Rechtsweg bei Bestrafungen einschlagen können. Es muß ein geregeltes Disziplinar-

verfahren und die Berufung an ein unparteiisches Gericht gegeben sein. Das verlangt unser heutiges Rechtsempfinden, das verlangt auch die Beamtenschaft, die sich als vollberechtigten Teil des Bürgertums fühlt.

Mit Hilfe eines solchen Gerichts ist es dann auch möglich, auf dem dunkelsten Gebiete unserer Beamtenfrage Besserung zu schaffen: In der Maßregelung von Beamten aus nicht dienstlichen Gründen. Alle anständig denkenden Bürger sind einig darüber, daß der Mißbrauch wirtschaftlicher Macht zur Unterdrückung der politischen oder sonstigen Überzeugung eines Mitmenschen verwerflich ist. Unser Reichstagswahlgesetz hat das Stimmrecht mit immer stärkeren Bürgschaften für das Wahlgeheimnis umgeben, um einem derartigen Mißbrauch möglichst die Gelegenheit zu nehmen. Reichs- und Staatsverfassungen rufen alle Beamten (mit einzelnen Ausnahmen, namentlich bei den Heeresangehörigen) zur Mitwirkung am politischen Leben nicht nur als Beamte sondern auch als Staatsbürger auf. Und trotzdem gehören Reichs- und Staatsbehörden zu denjenigen Arbeitgebern, die am brutalsten ihre wirtschaftliche Stärke gegen Arbeiter und Beamte mißbrauchen, diese terrorisieren, zu politischer Betätigung gegen die eigene Überzeugung zwingen und rücksichtslos denjenigen auf die Straße setzen, der seine Bürgerrechte in einem der vorgesetzten Behörde nicht angenehmen Sinne ausübt. Hier wird man am schwersten das Reich zu einem Vorgehen bringen, denn es sündigt mindestens so viel wie die anderen, deren Recht durch ein Reichsgesetz gehoben werden soll. Und doch ist hier ein Fortschritt am notwendigsten. Denn die Hälfte unserer sozialen Gesetzgebung bleibt auf dem Papiere stehen, wie die Hälfte der Verfassung, solange die Arbeitgeber durch freie Ausübung des Kündigungsrechts jeden Arbeitnehmer, der seine Rechte und Pflichten anders auffaßt als ihnen beliebt, seiner Existenzgrundlage berauben können. Gegen die unsoziale Haltung der Großunternehmer aber können wir nichts erreichen, solange Reichs- und Staatsbehörden das schlechteste Beispiel geben.

Diese Andeutungen genügen wohl, um zu zeigen, daß auch die soziale Frage der öffentlichen Beamten noch mancher Tat harrt. Es ist also nicht nur eine fruchtbare sondern auch eine notwendige Aufgabe, das soziale Reichsrecht von den privaten Erwerbsgeschäften auf die Allgemeinheit aller Arbeitsverhältnisse auszudehnen und durch ein Reichsbeamtengesetz die Untergrenzen festzustellen, unter denen kein Beamter oder Arbeiter in öffentlichen Diensten angestellt werden darf und kann!

Einzelne Probleme

Konkurrenzfähigkeit

Soweit das Arbeitsverhältnis nicht der unmittelbaren Befriedigung eines Konsumbedürfnisses des Arbeitgebers (Privatperson oder öffentliche Körperschaft) dient, ist es infolge unserer auf Privateigentum beruhenden Wirtschaftsverfassung von der Rentabilität der Arbeitsleistung abhängig. Arbeitsgelegenheit entsteht nur dort, wo Kapital ertragreich gemacht werden kann. Die Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Hebung des Konsums, Steigerung des Absatzes, Erleichterung des Verkehrs usw. ist nicht eine Aufgabe des Arbeitsrechtes sondern der allgemeinen Wirtschaftspolitik. Das soziale Recht hat nur eine negative Bedeutung. Es wird ihm von Arbeitgeberseite vorgeworfen, daß es die Herstellung von Waren verteuere und erschwere, damit die Absatzfähigkeit verringere (namentlich auf dem Weltmarkte) und letzten Endes die Arbeitsgelegenheit vermindere, also im Grunde den Interessen der geschützten Arbeitermassen zuwider sei. An diesen Einwendungen ist so viel richtig, daß jede erhebliche Änderung in den Arbeitsbedingungen und jede plötzliche Steigerung der Lohnaufwendungen Störungen und Schwierigkeiten für die Produktion im Gefolge haben kann; ferner auch daß unter Umständen eine weitgehende Einschränkung in der privaten Ausnutzung der Arbeitskraft eine Industrie gegenüber der ohne solche Einschränkung arbeitenden Konkurrenz benachteiligen kann. Da unser gesamtes Wirtschaftsleben auf dem inneren Markte und erst recht auf dem Weltmarkte auf den Kampf zugeschnitten ist, so muß daher das soziale Recht mit Vorsicht und unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit angewandt werden, besonders müssen weitgehende Veränderungen allmählich und mit der Möglichkeit der Anpassung erfolgen. Aber grundsätzliche Einwendungen gegen soziales Arbeitsrecht lassen sich aus den Rücksichten auf die Privatwirtschaft nicht entnehmen. Denn es ist nicht wahr, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit, eine Sicherung von Nacht- und Sonntagsruhe, die Beseitigung von Betriebsgefahren usw. eine Verteuerung der Arbeit im Gefolge hat. Sondern der Zweck ist, die Arbeitenden auf längere Dauer arbeitsfähig zu halten und ihre Leistungen nach der Qualität zu erhöhen. Das Wort des Grafen Posadowsky, daß ohne unsere auf der sozialen Gesetzgebung beruhende hochstehende Arbeiterschaft die deutsche Industrie nicht ihre Weltstellung errungen hätte und behaupten könnte, ist durchaus zutreffend. Es ist auch nicht wahr, daß die von den Versicherungseinrichtungen angesammelten Kapitalien (die ja

nur aufgesparte Teile des Arbeitsertrages sind) dem gewerblichen Leben, der Produktion entzogen werden, sondern im Gegenteil entstammen diese Beträge größtenteils dem Konsum und werden größtenteils der Produktion zugeführt, so daß für das Gewerbe nicht ein Mangel sondern höchstens ein Überfluß an Kapital und ein Mangel an Kaufkraft der Masse dadurch erzeugt werden kann.[1] Soweit aber tatsächlich durch soziales Recht eine Erschwerung der Produktion und eine Verringerung der privaten Gewinne daraus bewirkt wird, beruht das auf der notwendigen Vorherrschaft der volkswirtschaftlichen Rücksichten vor den privatwirtschaftlichen. Denn die volkswirtschaftliche Produktivität eines Unternehmens ist etwas ganz anderes als seine privatwirtschaftliche Rentabilität. Ein Betrieb, der nur 2 % Dividende abwirft, aber Hunderten von Angestellten und Arbeitern eine gesunde, lohnende Arbeitsgelegenheit und ruhige Existenzmöglichkeit bietet, ist volkswirtschaftlich weit rentabler als ein anderer, aus dem durch Heimarbeit, Frauen- und Kinderarbeit, übermäßig lange Arbeitszeit bei Hungerlöhnen 20 % Kapitalzins herausgewirtschaftet wird. So sehr der Staat die Erwerbs- und Gewinnmöglichkeiten fördern muß, so muß er doch auch gleichzeitig hindern, daß der Privatgewinn auf Kosten der Allgemeinheit gezogen wird durch Raubbau an der Volksgesundheit. Denn die Rentabilität des ungeheueren im Menschen angelegten Kapitals ist wichtiger als alle Verzinsung des Sachgüterkapitals.

Arbeitsvermittlung

Wie fast alle Beziehungen des Arbeitsverhältnisses hat der Staat auch die Begründung eines solchen Verhältnisses, die Beschaffung einer Arbeitsgelegenheit (und damit einer Existenzmöglichkeit für die Besitzlosen) lange Zeit für eine Privatangelegenheit der Beteiligten gehalten. Jeder mußte suchen, durch Nachfrage, Zeitungsinserat oder sonstwie eine Arbeitsstelle ausfindig zu machen. Die Vermittlung von Arbeitsgelegenheit wurde zu einem Erwerbsgeschäfte, das zu den schlimmsten Auswüchsen führte, weil der stellenlose und mittellose Arbeiter ein besonders hilfloses und bequemes Objekt wucherischer Ausbeutung bildete. Solchen Auswüchsen hat die Gesetzgebung zunächst durch die Gewerbeordnung und ein besonderes Gesetz für die Seeleute zu wehren versucht. Seit 1910 besteht ein allgemeines Stellenvermittlergesetz, das den gewerbsmäßigen Vermittlern genaue Kontrolle und Taxen vorschreibt. Die Tendenz des Gesetzes geht mit Konzessionspflicht und

[1] Näheres in demnächst erscheinenden Untersuchungen des Vereins für Sozialpolitik über Versicherungswesen. Schriften Band 137, Leipzig 1912.

Bedürfnisfrage zweifellos dahin, die gewerbsmäßige Stellenvermittlung allmählich auszuschalten zugunsten der öffentlichen. Und wenn auch nicht bestritten werden soll, daß eine große Zahl von durchaus soliden und ehrlichen Geschäftsleuten sich durch Arbeitsnachweisbüros ihr Brot verdienen, daß auch in manchen Geschäftszweigen mit besonderen Ansprüchen die mehr individualisierende Tätigkeit des Geschäftsmannes noch nicht entbehrt werden kann, so ist die Tendenz grundsätzlich doch richtig. Denn die Beschaffung von Arbeitsgelegenheit wird in dem Maße, in dem die Zahl der Arbeitenden wächst, eine immer wichtigere öffentliche Angelegenheit.

Früher als staatliche Organe haben die Verbände der Arbeitnehmer sich der Arbeitsvermittlung angenommen. Namentlich für Handlungsgehilfen, technische und andere Privatangestellte werden die Stellungen vorwiegend von den Berufsvereinen besetzt. Hier hat dieser Weg auch sehr segensreich gewirkt und zu Nachteilen keine Veranlassung gegeben. Wohl aber ist das der Fall bei den gewerblichen Arbeitern. Denn in den wirtschaftlichen Kämpfen, die ihre Gewerkschaften führten, haben diese naturgemäß auch ihren Arbeitsnachweis als Kampfmittel benutzt, indem sie ihn gegen bestreikte Firmen sperrten. Die Arbeitgeber ihrerseits haben mit dem Erstarken ihrer Organisation sich auch dieser Kampfmittel bedient und vielfach Arbeitgebernachweise eingeführt, deren Benutzung manchmal den Gegenstand schwerer Arbeitskämpfe bildet. Besonders die von einigen lokalen (Mannheim, Hamburg) oder fachlichen (Ruhrzechen) Verbänden eingeführten Zwangsarbeitsnachweise, durch deren Vermittlung allein Arbeiter bei den Verbandsmitgliedern in Stellung kommen können, werden als drückend empfunden und lebhaft bekämpft, weil sie angeblich dazu dienen, mißliebigen Arbeitern die Arbeitsgelegenheit zu sperren und sie auf einige Zeit strafweise brotlos zu machen oder gar zur Auswanderung zu zwingen. Eine derartige Strafgewalt über ganze Volksgruppen kann der Staat privaten Einrichtungen (ohne unparteiische Instanzen!) nicht zugestehen. Der Arbeitsnachweis ist auch viel zu wichtig, als daß er zum Kampfmittel in privaten Streitigkeiten gemacht werden dürfte. Deswegen hat die Reichsgesetzgebung noch nicht dieses Vorgehen zu verbieten gewagt, aber es hat die Vereinsnachweise dem Stellenvermittlergesetz unterstellt und dadurch auch ihnen gegenüber die Möglichkeit einer behördlichen Aufsicht und eines Eingreifens geschaffen.

Die Allgemeinheit hat ein großes Interesse daran, daß alle auf Arbeit angewiesenen Personen stets Arbeitsgelegenheit finden, weil Nichtstun, Not

und Landstraße ernste Gefahren in sittlicher und krimineller Hinsicht bilden, weil die Armenlast durch nichts so wachsen muß wie durch Arbeitslosigkeit und weil eine schlechte Organisation des Arbeitsnachweises viel unnötige Zeit- und Kostenverschwendung bewirkt. Deswegen haben gemeinnützige Vereine und Gemeinden, neuerdings auch die Staaten sich der Arbeitsvermittlung angenommen und ein umfassendes Netz von unparteiischen Nachweisstellen über das ganze Reich gezogen.[1] Diese greifen in die wirtschaftlichen Kämpfe nicht ein, sondern machen die Stellensuchenden nur auf ihr Bestehen aufmerksam. Sie schließen von ihrer Vermittlung nur solche Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus, die ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachweislich grob verletzt haben. Eine Hauptbedeutung liegt in ihrer Verbindung untereinander, in dem Austausch von Arbeitskräften zwischen verschiedenen Bezirken, verschiedenen Berufen, namentlich auch zwischen Stadt und Land. Sie können durch ihre Tätigkeit in dem Maße, in dem sie den Arbeitsmarkt beherrschen, ein wichtiges Stück des Arbeitsverhältnisses dem Streite der Parteien und der Willkür einer von ihnen entziehen, damit an der Umwandlung dieses Verhältnisses in ein Rechtsverhältnis mitwirken.

Auch die beste Organisation des Arbeitsnachweises vermag nicht neue Arbeitsgelegenheit zu schaffen. Und wenn beim Schwanken der Konjunktur die Zahl der sich anbietenden Hände größer ist als die der benötigten, so müssen manche ohne Arbeit und damit ohne Erwerb bleiben. Das sozialistische Ideal eines „Rechtes auf Arbeit" wird sich in einem vorwiegend auf Privatwirtschaft beruhenden Gemeinwesen kaum verwirklichen lassen. Trotzdem liegt ein großes, öffentliches Interesse an einer Beseitigung der Beschäftigungslosigkeit und Erwerbslosigkeit vor. Die letzte kann beseitigt werden durch eine Arbeitslosenversicherung, ein Problem, an dem unsere Rechtsentwicklung nicht wird vorübergehen können. Noch besser ist die öffentliche Beschäftigung der Stellenlosen, sei es durch Notstandsarbeiten, sei es dadurch, daß Staat und Gemeinde ihre Arbeiten grundsätzlich nach Möglichkeit in die Zeiten niedergehender Konjunktur verlegen. Denn dadurch bleiben alle Kräfte nützlich beschäftigt, und es wird nicht (wie bei der Versicherung) der Rest

[1] Nach dem Jahresberichte des Verbandes deutscher Arbeitsnachweise (Beilage zu Nr. 7 Jahrg. XIII der Monatsschrift „Der Arbeitsmarkt") gab es Anfang 1910 im Deutschen Reiche 462 öffentliche Arbeitsnachweise, die sich auf die Bundesstaaten folgendermaßen verteilten: Preußen 273, Bayern 66, Sachsen 28, Württemberg 16, Baden 16, Hessen 26, Mecklenburg 1, Oldenburg 2, Braunschweig 3, Sachsen-Koburg-Gotha 2, Anhalt 1, Schwarzburg 2, Waldeck 3, Lippe 1, Lübeck 1, Hamburg 2, Elsaß-Lothringen 16. Über die Vermittelungstätigkeit der größeren Nachweise vgl. Statist. Jahrb. f. d. Deutsche Reich, 1911, S. 430.

des Ertrages aus guten Tagen verzehrt, sondern neuer Ertrag geschaffen, der Volksreichtum vermehrt.

Vertragsbruch

Unter Vertragsbruch versteht man in der Regel die vertragswidrige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. In diesem Sinne wird auch der Ausdruck einmal von der Gewerbeordnung (§ 124 b) gebraucht. Der Arbeitsvertrag kann aber auch durch anderes Verhalten als durch Verweigerung der Arbeit oder der Beschäftigung gebrochen werden (so durch vorsätzliche grobe Pflichtverletzung, Vorenthaltung des Lohnes, Gesundheitswidrigkeit der Arbeitsräume, absichtliche Beschädigung der Werkzeuge oder Waren, unter Umständen durch passive Resistenz). Die Ausbildung eines einheitlichen Begriffs des Vertragsbruchs dürfte für die Entwicklung des Arbeitsrechts und die Einordnung der privaten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in das öffentliche Interesse an dem ungestörten Fortgang der volkswirtschaftlichen Arbeit von erheblicher Bedeutung sein.[1]

Die vertragswidrige Entlassung oder der vertragswidrige Austritt aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen allgemein der Schadensersatzpflicht; und die Mittel des gegenwärtigen Rechtes geben genügende Handhabe, um sowohl bei Aussperrungen wie bei Streiks unter Verletzung der vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfristen eine zivilrechtliche Ahndung herbeizuführen. Für Gesellen und Gehilfen im Kleinbetriebe, sowie für Werkmeister und Techniker ist der Schadensersatzanspruch erleichtert, indem § 124b der Gewerbeordnung erlaubt, ohne Nachweis des Schadens den Betrag des ortsüblichen Tagelohns für jeden Tag des Vertragsbruchs bis zur Dauer von einer Woche zu fordern. Für gewerbliche Großbetriebe gilt diese Regel nicht, andererseits ist hier die Möglichkeit, durch Vertrag eine Verwirkung rückständigen Lohnes zu vereinbaren, auf den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes beschränkt.

Eine Bestrafung des Kontraktbruches findet nicht statt. Nur die Unterstützung des Vertragsbruchs minderjähriger Arbeiter ist nach der Gewerbeordnung strafbar. Von Arbeitgeberseite, namentlich von Agrariern ist neuerdings vielfach die Bestrafung des Kontraktbruchs ländlicher Arbeiter und der Verleitung dazu gefordert worden. Den Anlaß dazu bieten die zweifellos vorliegenden Mißstände bei der Anwendung von ausländischen Saisonarbeitern, die von gewissenlosen Agenten der doppelten Provision wegen häufig

[1] Vgl. dazu besonders Elsters Ausführungen im Lexikon des Arbeitsrechts, Stichwort „Kontraktbruch", Jena 1910.

zur Nichteinhaltung der übernommenen Arbeit verleitet werden. Eine Unterstellung nur dieses Vertragsbruchs unter das Strafgesetzbuch würde ein Ausnahmerecht bedeuten, das schlimme Wirkungen ausüben müßte. Der Weg zur Beseitigung der Mißstände kann nur auf dem Gebiete einer allgemeinen Gesundung der Arbeiterverhältnisse in Ostelbien, einer guten Organisierung der Arbeitsvermittlung und im übrigen auf dem Gebiete zivilrechtlicher Reformen liegen. Einzelne Verletzungen der Vertragspflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind als besonderer Tatbestand eines strafbaren Vergehens erklärt worden, so außer den Amtsvergehen namentlich der Verrat von Geschäftsgeheimnissen oder die Annahme von Schmiergeldern durch Arbeiter oder Angestellte zum Zwecke des unlauteren Wettbewerbes. Auch hier liegt das Heil viel weniger in Strafgesetzen als in einer gesunden Geschäftsmoral und einer entsprechenden Betätigung der gewerblichen Verbände.

Da die vertragswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses an sich keine „unerlaubte Handlung" ist, so haften bei gemeinsamem Handeln (Streik, Aussperrung) die Beteiligten nicht als Gesamtschuldner, und ein Verband, der einen Kontraktbruch seiner Mitglieder veranlaßt, haftet nur, wenn das Vorgehen als ein Verstoß gegen die guten Sitten zu betrachten ist. Das ist nach Ansicht des Reichsgerichts nicht stets der Fall. Die Regel aber dürfte es sein, und die Fortbildung des Begriffes der guten Sitten auf diesem Gebiete ist abhängig von der Entwicklung unserer Rechtsanschauungen über willkürliche Vertragslösung überhaupt.

Willkürliche Entlassung

Die großen Erschütterungen unseres Wirtschaftslebens durch Arbeitskämpfe, die schweren Schädigungen der Volkswirtschaft durch Streiks oder Aussperrungen erfolgen selten durch Kontraktbruch, sondern in der Regel durch ordnungsmäßige Beendigung vieler Arbeitsverträge. Da in vielen Industrien tägliche Kündigung üblich ist, so kann von einem Vertragsbruch bei Niederlegung der Arbeit oder Schließung des Betriebes nicht die Rede sein und wo eine 14tägige oder andere Kündigungsfrist besteht, wird sie meist eingehalten. Die kaufmännischen und technischen Angestellten sind bisher an derartigen Kämpfen der Arbeiter stets unbeteiligt geblieben und entweder fortbeschäftigt oder bis zum Ablaufe ihrer längeren Kündigungsfrist bezahlt worden.[1] Darf das Arbeitsrecht diesen Schädigungen zu-

[1] Streiks oder Aussperrungen von Handlungsgehilfen, Technikern oder anderen Angestellten sind bisher nur vereinzelt und in so geringem Umfange vorgekommen, daß sie für die Gesamtinteressen der Volkswirtschaft noch unerheblich sind.

sehen, weil jeder einzelne der Beteiligten seinen privaten Vertragsverpflichtungen nachgekommen ist?

Dazu ein weiteres: Die Stellung der beiden beteiligten Parteien ist, wenigstens im Großbetriebe, durchaus nicht gleich. Für den Großunternehmer bedeutet der einzelne Arbeiter und seine Kündigung sehr wenig, im schlimmsten Falle eine kleine Unbequemlichkeit oder eine geringe Einbuße an Gewinn; für den einzelnen Arbeiter aber bedeutet die Kündigung ein ungeheueres Risiko. Er verliert die Existenzgrundlage für sich und seine Familie. Er riskiert eine Zeitlang ohne Erwerb zu bleiben oder nur mit geringerem Verdienste wieder Arbeit zu finden. Wenn mehrere Arbeitgeber sich verabredet haben, ihm keine Arbeit zu gewähren, oder wenn derjenige, der ihn entlassen hat, eine Gegend oder einen Beruf beherrscht (Reichspost, Heeresverwaltung, Eisenbahn, Krupp), so kann die Kündigung für ihn die Notwendigkeit eines Wohnungswechsels, eines Übergangs zu einem anderen Beruf oder gar die Auswanderung bedeuten. Infolgedessen ist die Aussicht auf Kündigung durch einen mächtigen Arbeitgeber eine schwere Geißel, die über dem Arbeiter oder Beamten hängt und ihn nicht nur in seiner Stellung im Dienstverhältnis, sondern auch in seiner Betätigung als Bürger und Familienvater schwer beeinträchtigt. Die Furcht vor der Entlassung hindert den Angestellten im Ausleben seiner Person, in der Ausübung seiner Rechte; die Drohung mit der Kündigung kann aus dem freien Bürger ein willenloses Arbeitstier machen. Kann das Arbeitsrecht diesen Nebenwirkungen des Arbeitsverhältnisses, die nur auf dem Mangel an rechtlicher Ordnung beruhen, tatenlos zuschauen?

Ein Teil der Juristen und Sozialpolitiker hält die „Freiheit" in der Eingehung und Beendigung der Arbeitsverträge für absolut notwendig, trotz der nicht zu leugnenden schweren Nachteile, die daraus entspringen können. Ein anderer Teil hat versucht, schon aus dem gegenwärtigen Rechte eine Handhabe dagegen zu gewinnen[1]:

a) Der sogenannte Schikane-Paragraph des B.G.B. 226 erklärt die Ausübung eines Rechts für unzulässig, „wenn sie nur den Zweck haben kann, einem anderen Schaden zuzufügen". Dadurch wird jede Rechtsausübung verboten, hinter der nicht ein von der Rechtsordnung für berechtigt erklärtes Interesse steht. Es würde also unzulässig sein eine Kündigung, welche die Rachegefühle des Kündigenden befriedigen oder den anderen für ein rechtmäßiges Verhalten bestrafen soll. Der Paragraph läßt sich also auch gegen politische

[1] Vgl. Soziale Praxis, Berlin 1910, Heft 44, Spalte 1234.

Maßregelungen von Arbeitern und Beamten verwerten, da ein Verfassungsstaat den Wunsch eines Arbeitgebers, seine Angestellten an der überzeugungsgemäßen Ausübung ihrer staatsbürgerlichen Rechte zu hindern, unmöglich als ein berechtigtes Interesse anerkennen kann.

b) Nach § 157/242 B.G.B. sind Verträge „so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern"; und der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung nach denselben Gesichtspunkten zu bewirken. Die Verpflichtung, einen Vertrag nach Treu und Glauben zu erfüllen, umschließt die Verpflichtung, ihn nicht gegen Treu und Glauben zu lösen. (Eine ähnliche Verpflichtung ist in § 627 ausdrücklich ausgesprochen für Dienstverpflichtete, die ohne in einem dauernden Dienstverhältnis mit festen Bezügen zu stehen, Dienste höherer Art leisten, die auf Grund besonderen Vertrauens übertragen zu werden pflegen. Sie dürfen ohne Frist und ohne wichtigen Grund nicht unzeitig kündigen.) Eine formell ordnungsmäßige Kündigung, die materiell einen Verstoß gegen Treu und Glauben bedeuten würde, ist also eine Vertragsverletzung und macht schadensersatzpflichtig. Voraussetzung dafür aber ist eine Verkehrssitte, welche eine derartige Betätigung als Verstoß gegen Treu und Glauben betrachtet. Dadurch wird das an sich weite Gebiet für die Anwendung des Paragraphen sehr eingeengt. Denn zweifellos entsprechen nicht nur Streik und Aussperrung, sondern auch Arbeiter- und Beamtenmaßregelungen aus politischen Gründen und manch anderes der „Verkehrssitte", und eine tatsächliche Wirksamkeit der §§ 157 und 242 würde von der Bildung neuer Verkehrssitten abhängen. Diese dürfte aber nur zu erreichen sein auf dem Wege über die Entwicklung des Begriffes der „guten Sitten".

c) Nach § 826 B.G.B. ist dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wer ihm in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorsätzlich Schaden zufügt. Diese vortreffliche Regel, die im französischen Rechte eine höchst bedeutsame Rolle spielt und die auch bei uns einen Hebel sozialen Rechts bilden muß, kann in einer Reihe von Fällen gegen unbegründete, willkürliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses benutzt werden; nämlich überall da, wo die Ausübung des Kündigungsrechts als ein Mißbrauch wirtschaftlicher Macht oder einer Verlegenheit des Gegners aufgefaßt werden kann. Das kann sowohl im Einzelfall, wie bei Ausübung des Koalitionsrechts vorliegen; die guten Sitten können durch Schädigung des Gegners oder auch durch Schädigung der Allgemeinheit verletzt werden.

Aber solche Ableitungen sind der unbestimmten Natur ihrer Grundlagen

wegen sehr bestritten, und die Rechtsprechung ist weit davon entfernt, von diesen Mitteln einen den Bedürfnissen des sozialen Rechts entsprechenden Gebrauch zu machen.

Nehmen wir einen alltäglichen Einzelfall: Ein kaufmännischer oder technischer Angestellter ist 30 Jahre lang in einer Firma tätig. Er hat stets seine Pflicht erfüllt, ist langsam von untergeordneter, gering bezahlter zu einer höheren, gut gelohnten Stellung aufgestiegen. Jetzt gehen seine Kräfte auf die Neige, seine Leistungen nehmen allmählich ab. Der Unternehmer kündigt ordnungsmäßig zum Vierteljahrsschluß. Hier würde der § 226 versagen, denn eine Schikane liegt nicht vor, sondern nur eine rücksichtslose Durchführung des eigenen Interesses, das gebietet den aufgebrauchten Angestellten durch einen frischen (vielleicht auch billigeren) zu ersetzen. Auch § 242 dürfte kaum anwendbar sein, denn die Verkehrssitte verbietet ein solches Vorgehen leider noch nicht. Dagegen ist unter billig denkenden Menschen kein Zweifel darüber, daß das Vorgehen des Chefs eine Gemeinheit ist; und es liegt, wenn überhaupt, so hier ganz bestimmt der Tatbestand des § 826 vor. Denn der Unternehmer weiß unbedingt, daß der Angestellte nur sehr schwer und nur zu sehr schlechten Bedingungen eine neue Stelle bekommen wird, er fügt ihm den Schaden vorsätzlich zu und sein Vorgehen, den in seinem Dienste Ergrauten wie eine ausgepreßte Zitrone auf die Straße zu werfen, verstößt für das allgemeine Empfinden gegen die guten Sitten. Trotzdem ist mir kein Gerichtsurteil bekannt, das in solchem Falle die formell richtige Kündigung für eine zum Schadensersatz verpflichtende Handlung erklärte. Vielleicht ist auch noch nie eine derartige Klage eingereicht worden, weil sie aussichtslos erschien. So fern liegt uns noch der Gedanke, daß die ordnungsmäßige Ausübung eines formellen Rechtes ein Unrecht bedeutet. Auf dem Wege zu dieser Erkenntnis ist unsere Rechtsprechung aber. Denn wiederholt haben Reichsgericht und preußisches Oberverwaltungsgericht entschieden, daß Aufwendungen, welche eine Firma für die Pensionsfürsorge ihrer Angestellten macht, nicht steuerpflichtige Schenkungen, sondern Aufwendungen gemäß einer sittlichen Pflicht, nicht steuerpflichtiger Gewinn, sondern Betriebsunkosten sind.

In derselben Weise würde unsere Rechtsprechung versagen, wenn ein Arbeiter wegen Entlassung aus politischen Gründen auf Entschädigung klagte. Denn der Arbeitgeber brauchte den Grund gar nicht anzugeben oder gelten zu lassen, sondern könnte sich darauf berufen, daß er einfach von dem Rechte der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ordnungsmäßig Gebrauch gemacht

habe. Auch Streik und Aussperrung gelten grundsätzlich als rechtmäßige Ausübung eines Kündigungsrechtes, und für unsere Gerichte kommt eine Haftpflicht oder gar eine Bestrafung nur dann in Frage, wenn verbotene Mittel, wie Drohung, Ehrverletzung, körperlicher Zwang usw. gegen den Vertragsgegner (Strafgesetzbuch: Erpressung, Nötigung usw.) oder gegen den Berufsgenossen (§ 152 der Gewerbeordnung) angewandt worden sind. Noch weniger ist anerkannt, daß die Ausübung von Privatrechten Rücksicht auf die Allgemeinheit nehmen muß, und daß Verletzung der öffentlichen Pflichten (bei Streik in Verkehrsgewerben oder Wasserwerken usw.) einen Einfluß auf die zivilrechtliche oder strafrechtliche Verantwortung habe. Hier pflegt der Staat nicht als Rechtsgewalt sondern als Ordnungsgewalt (Militär) einzugreifen und ohne Prüfung des Streites für die Arbeitgeber Partei zu nehmen.

So wichtig an sich eine Fortbildung der guten Sitten und eine erweiterte Anwendung des Begriffs auf allen Rechtsgebieten ist, so bedenklich erscheint praktisch das Operieren damit gerade auf dem Gebiete des Arbeitskampfes. Denn unser Rechtsleben ist noch zu sehr beherrscht von dem Gedanken der formellen Parität, und unsere maßgebenden Kreise sehen zu sehr noch in jeder organisierten Selbsthilfe der Arbeiter zur Durchsetzung ihrer Interessen eine Auflehnung gegen die „von Gott gewollten Abhängigkeiten". Nichts schlimmer für unser Recht als eine Wiedergeburt der Zuchthausvorlage, die unter formell paritätischer Behandlung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein böses Ausnahmegesetz gegen die Arbeiter war, deren Wiederholung den friedlichen Aufstieg der Massen nur hindern könnte und wirtschaftlich wie politisch die bedenklichsten Folgen haben müßte.

Ein Fortschreiten auf diesem Gebiete durch Ausbildung der guten Sitten muß zur Voraussetzung eine Überwindung des Paritätsgedankens haben. Soziales Recht ist nicht paritätisch und kann nicht paritätisch sein, weil es die allgemeinen Interessen gegenüber Sonderinteressen einzelner durchsetzen, weil es einen Bürger gegen den anderen schützen, weil es die Person vor einer Unterdrückung durch das Kapital sichern soll. Nicht die Beseitigung der Streiks ist das Ziel einer Kündigungsbeschränkung; denn dafür gibt es mit Arbeitsnormenverträgen, Schiedsgerichten usw. bessere und sicherere Mittel. Sondern das schwerste Übel, das beseitigt werden muß, ist die Möglichkeit, daß der Arbeitgeber durch Mißbrauch seiner wirtschaftlichen Macht, durch Drohung mit der Entziehung der Existenzgrundlage einen im Verfassungsstaate politisch unzulässigen Einfluß auf den Arbeitnehmer ausübt. Von dieser

Seite hat namentlich der Frankfurter Stadtrat Dr. Flesch das Problem angefaßt. Die Beschränkung der Kündigungsbefugnis ist eines der wichtigsten Mittel, um das Arbeitsverhältnis „aus einem Gewaltverhältnis zu einem Rechtsverhältnis" zu machen.[1]

Reich, Staat und Gemeinde haben einem Teil ihrer Beamten, und zwar gerade den als wertvollsten erachteten Beamten gegenüber auf das Kündigungsrecht verzichtet. Richterlichen Beamten gegenüber ist ein weitgehendes Maß von Sicherheit der Stellung durch Reichsgesetz gesichert, im Interesse ihrer Unabhängigkeit. Aber besteht ein öffentliches Interesse an der Unabhängigkeit von Angestellten nur den richterlichen Personen gegenüber? Gewiß bei diesen in besonders hohem Maße, aber grundsätzlich bei allen Staatsbürgern. Und wenn in politischen oder sozialpolitischen Erörterungen die Selbständigkeit und Unabhängigkeit des alten Mittelstandes (Bauer, Handwerker, Kaufmann) als besonders wertvoll vor der Lage des neuen Mittelstandes (öffentliche und private Beamte) ins Feld geführt wird, so liegt darin zwar eine tatsächliche Täuschung über die wirtschaftlichen Verhältnisse, aber eine durchaus richtige Würdigung der Bedeutung, welche unabhängige, ihrer eigenen Überzeugung nach handelnde Bürger für einen Verfassungsstaat haben. Deswegen ist es durchaus richtig, daß öffentliche Körperschaften einen Teil der Beamten unkündbar anstellen, und daß die Beamten wie die meisten Parlamente nach weiterer Ausdehnung der Unkündbarkeit für die etatsmäßigen Beamten und nach Unkündbarkeit auch der Arbeiter bei längerer Dienstzeit (meist 10 Jahre) streben. Einen erheblichen Schritt hat hier kürzlich die preußische Eisenbahnverwaltung getan durch die Verfügung, daß Eisenbahnarbeiter, die 10 Jahre lang beschäftigt sind und sich immer gut geführt haben, ferner diejenigen Arbeiter, welche Mitglieder der Arbeiterausschüsse sind, nicht von ihren unmittelbaren Vorgesetzten, sondern nur von den Betriebsdirektionen entlassen werden können.

Diese Maßregel ist eine Folge der preußischen Berggesetz-Novelle von 1909, welche zum erstenmal auch in private Arbeitsverhältnisse den Grundsatz einführt, daß die Ausübung öffentlicher Pflichten nicht durch Ausübung privater Vertragsrechte unmöglich gemacht werden darf. Das Gesetz ordnet für alle Bergwerke mit 100 Mann Belegschaft die Einrichtung von Sicherheitsmännern an, die von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt, aber auf Kosten der Zeche besoldet werden, und die zur Kontrolle der Betriebssicherheit die Grube zu befahren haben. Ihnen kann früher als zum Ablauf der 1 bis 5 Jahre betragenden Wahlperiode nur wegen Verletzung der Pflichten als Sicherheitsmann oder sonst aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden. Bei jeder Kündigung kann der Betroffene das Bergamt anrufen, das eine Nachprüfung der Entlassungsgründe vornimmt. So unzulänglich die Durchführung des Schutzes in diesem Falle ist, so bedeutsam ist der § 80 so als Prinzip. Denn er geht um einen wichtigen Schritt über das hinaus, was bisher durch Gesetzgebung geschehen ist. Denn § 180 des Invalidenversicherungsgesetzes von 1899, § 141 des Gewerbeunfallversicherungsgesetzes sprechen zwar auch aus, daß Arbeitgeber und Angestellte weder die Anwendung der Gesetzesbestimmungen zuungunsten der Versicherten durch Vertrag ausschließen noch sie in der Übernahme oder Ausübung von Ehrenämtern in der Versicherung beschränken dürfen; Zuwiderhandlungen werden sogar mit Strafe bedroht; trotzdem haben diese Bestimmungen keinen Wert, da sie den Arbeitgeber nicht hindern, einen in ein Ehrenamt gewählten Arbeiter ordnungsmäßig zu entlassen und durch die Aussicht auf die Entlassung ihn an der Übernahme eines solchen Amtes zu hindern. Das Berggesetz hat zum erstenmal an den Angelpunkt, nämlich das Kündigungsrecht gerührt. Sachsen hat in seinem Berggesetz 1910 das Beispiel nachgeahmt, andere Bergrechte werden sicher bald folgen.

Leider hat der Reichstag trotz seines demokratischen Wahlrechts nicht die nötige Einsicht oder die nötige Energie, diesen wichtigen Grundsatz nun auch im Reichsrechte überall da anzuwenden, wo privaten Arbeitnehmern öffentliche Obliegenheiten übertragen sind. Die Reichsversicherungsordnung enthält nur die papierenen Schutzbestimmungen der bisherigen Versicherungsgesetze, das Versicherungsgesetz für Angestellte ebenso.[1] Das Arbeitskammergesetz blieb in seiner letzten Fassung sogar noch dahinter zurück. Hier liegt eine der wichtigsten Aufgaben des Arbeitsrechts. Wenn die Gesetzgebung einem Arbeitnehmer öffentliche Pflichten oder Aufgaben zuweist, so darf das Recht nicht dulden, daß der Arbeitgeber die Ausübung der Pflichten durch Entlassung vereitelt. Nachdem aber die Gesamtheit der Bürger zur Mitwirkung an Gesetzgebung und Verwaltung durch die Verfassung berufen ist, darf das Recht auch nicht dulden, daß der Arbeitgeber durch Entziehung der Existenzgrundlagen dem Arbeiter die Ausübung seines Bürgerrechtes unmöglich macht, oder durch die Drohung mit der Kündigung ihn darin behindert, oder durch Entlassung ihn für eine ordnungsmä-

[1] Vgl. besonders seine Schriften: Zur Kritik des Arbeitsvertrags, Jena 1903; Reform des Arbeitsrechts, Berlin 1910; Privatangestellte und Arbeitsrecht, Berlin 1912.

[1] R.V.O. §§ 139, 140, Angest.-Vers. §§ 345, 346.

ßige Ausübung des Rechts bestraft. Wir werden dahin kommen müssen, daß durch positive Rechtssatzung die Befugnis zur Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten (wenigstens im Großbetriebe) an den Nachweis eines Grundes geknüpft wird. Dieser Grund kann natürlich in der Person des Arbeitnehmers oder in Rücksichten des Betriebes liegen, und man wird nicht im Gesetz präzise Regeln aufstellen können. Aber wenn der entlassene Arbeiter die Möglichkeit hat, eine Nachprüfung seiner Kündigung durch ein Gericht zu veranlassen und wenn dann der Arbeitgeber genötigt werden kann, den Grund der Kündigung nachzuweisen, so wird der willkürlichen Entlassung, das heißt nach Flesch „der Kündigung, die erfolgt, ohne daß in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitgebers oder in den Vertragsleistungen des Arbeitnehmers Gründe dafür liegen, nur zu dem Zweck, um durch die Kündigung auf den entlassenen Arbeitnehmer oder dessen Kollegen in irgendeiner Weise einzuwirken", doch ein starker Riegel vorgeschoben.

Versagung der Anstellung

Dieselben Gefahren, welche dem Kündigungsrechte innewohnen, hat natürlich auch die Freiheit der Anstellung, die Abhängigkeit der Arbeiter vom Willen des Arbeitgebers (oder auch einmal umgekehrt). Aber eine Änderung ist hier wesentlich schwieriger als beim Ausschlusse der freien Kündigung; und da beide Dinge eng zusammenhängen, da der nach Anstellung Suchende in der Regel aus einem anderen Arbeitsverhältnis kommt und die Versagung einer neuen Anstellung ohne berechtigten Grund gewöhnlich erst in Verbindung mit einer Entlassung ohne berechtigten Grund zu einer Gefährdung der Arbeiterexistenz wird, so würde ein gesetzlicher Riegel gegen die erste Quelle genügen, um auch der zweiten den größten Teil ihrer Bedeutung zu nehmen.

Der Zwang der Einstellung würde dem Rechte auf Arbeit nahekommen, das in unserer auf Privateigentum beruhenden Wirtschaft undurchführbar sein dürfte. Eine bedenkliche Seite unserer Entwicklung ist das zunehmende Bestreben der Unternehmungen nach jungem Personal. Kaufmännische und technische Angestellte in höherem Lebensalter finden schon jetzt oft schwer eine angemessene Stellung. Aber auch dem wird das Dienstvertragsrecht kaum abhelfen können. Dagegen ist zu hoffen, daß die Einführung der Pensionsversicherung für Angestellte dem Abschieben älterer Beamter vorbeugen wird.

Etwas anderes ist es, wenn eine Anzahl von Arbeitgebern sich verabreden, einen Angestellten nicht in Arbeit zu nehmen, ihn durch „schwarze Listen", durch Ausschluß vom Arbeitsnachweis zu boykottieren. Namentlich der

Zwangsarbeitsnachweis im Ruhrkohlenbergbau hat zu lebhaften Erörterungen darüber geführt, ob derartige Maßregeln mit unserem heutigen Rechte vereinbar sind.[1] Das Reichsgericht hat in einer Entscheidung über eine Streikwarnung von Arbeitgeberseite folgende Grundsätze aufgestellt: „Als Verstoß gegen die guten Sitten sind Handlungen, die im gewerblichen Lohnkampf den Gegner durch Druckmittel zu einem bestimmten, dem Handelnden günstigen Verhalten bestimmen sollen, nur dann zu betrachten, wenn entweder die angewandten Mittel an sich unsittlich sind, wie wahrheitswidrige und aufhetzende Darstellungen, oder wenn der als Druckmittel dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftlicher Ruin herbeigeführt wird, oder dieser Nachteil wenigstens zu den erstrebten Vorteilen in keinem erträglichen Verhältnis steht; endlich auch, wenn nach Lage der Sache der Erfolg, der durch das Druckmittel herbeigeführt werden soll, als ein berechtigtes Ziel nicht mehr erscheint."[2]

An diesem Urteil gemessen gehen die Einrichtungen des Zechenverbandes (und auch anderer Organisationen) ganz sicher über das Maß des sittlich und rechtlich Erlaubten hinaus. Denn der Hauptzweck, die Arbeiter in Abhängigkeit zu halten, sie in der gewerkschaftlichen Organisation, in der politischen Betätigung und Vertretung ihrer wirtschaftlichen Interessen zu hindern, kann „als ein berechtigtes Ziel" nicht anerkannt werden. Es bleibt als einziger berechtigter Grund die Sicherung der Gruben gegen Vertragsbruch der Arbeiter und gegen die mit einem starken Belegschaftswechsel verbundenen Erschwerungen und Gefährdungen des Betriebes. Bezüglich des letzten Punktes müßten die Zechenverwaltungen aber zunächst nachweisen, daß nicht die Einrichtungen des Betriebes und die Behandlung der Arbeiter Schuld daran tragen, wenn auf einzelnen Zechen ein ständiger Wechsel der Arbeitskräfte stattfindet, während auf anderen Zechen die Verhältnisse durchaus befriedigend sind. Der Vertragsbruch aber müßte bewiesen werden und dürfte dann nur die vom Gesetz gewollten Folgen haben und nicht eine Bestrafung des Arbeiters, die ganz von der Willkür der Arbeitgeber oder vielmehr eines Verbandsbeamten abhängt. Man darf sich eben nicht von dem Worte Parität blenden lassen und die formelle Gleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeiter für Gerechtigkeit halten. Man darf nicht vergessen, daß die Macht und auch die Interessen der beiden Parteien völlig verschieden sind. Die großen Arbeitgeber haben im Arbeitsvertrage reine Vermögensinteressen, und von

[1] Vgl. die Verhandlungen des Reichstags vom 14. 12. 1909. [2] Urteil des 6. Zivilsenats vom 17. 9. 1908.

diesen vermag der einzelne Arbeiter nur ein ganz winziges Stückchen zu gefährden. Der Arbeitnehmer aber steht mit seiner vollen Person im Arbeitsverhältnis, er vertritt die Interessen seiner Existenz, seines Daseins, und der große Arbeitgeber kann diese Existenz aufs Spiel setzen. Diesen Unterschieden muß die Rechtsprechung bei einer Entwicklung des Begriffs der guten Sitten im Wirtschaftskampfe und erst recht eine etwaige Gesetzgebung Rechnung tragen. Beide müssen bewußt „unparitätisch" sein, weil die kulturelle Entwicklung der Massen das wichtigste Ziel der Staatspolitik und ihr Schutz gegen eine Unterdrückung durch das Großkapital die Hauptaufgabe des sozialen Rechtes ist.

Konkurrenzklauseln

Ähnlich wie der Arbeitgeberboykott wirkt die Konkurrenzklausel,[1] nur daß hier der Entstehungsgrund ein anderer, wiederum ein formell korrekter ist: Durch Vertrag mit dem Arbeitgeber wird der Angestellte für eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses von einer mehr oder minder großen Anzahl der passendsten und angemessensten Arbeitsstellen ferngehalten. Er verpflichtet sich, seinem früheren Arbeitgeber nicht Konkurrenz zu machen, legt damit seine Fachkenntnisse, also den wertvollsten Teil seiner Arbeitskraft brach, muß sich entsprechend in seinem Einkommen beschränken oder seinen Wohnsitz verlegen, die Strafe der Verbannung auf sich nehmen. Oberlandesgerichte haben entschieden, daß ein Verstoß gegen die guten Sitten nicht vorliegt, wenn einem Techniker alle Betriebe seines Spezialfaches in Deutschland versperrt sind, weil er ja im Auslande Arbeitsgelegenheit finden kann / wenn er es nicht vorzieht, zu einem „anderen Spezialfache" überzugehen! Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch haben für technische und kaufmännische Angestellte einige Beschränkungen in der Zulässigkeit solcher Abmachungen gebracht, weitere Einschränkungen werden seit Jahren von der Regierung erwogen und sind 1909 mit der großen Gewerbeordnungsnovelle im Reichstage gescheitert. Diese kasuistischen Einschränkungen haben nicht günstig gewirkt sondern leider die Konkurrenzklausel zu einem anerkannten Rechtsinstitut gemacht und die Anwendung des § 138 B.G.B. (Verstoß gegen die guten Sitten) gehemmt. Eine den Bedürfnissen und Tatsachen sozialen Lebens entsprechende Rechtsauslegung würde den weitaus größten Teil aller Karenzverträge für ungültig erklären, wie das seitens des Reichsgerichts mit allen derartigen Einschränkungen von Ärzten und Juristen geschieht. Die völlige Beseitigung der Klausel wird von den Angestellten mit Recht erstrebt. Sie allein sichert auch die volle Freizügigkeit der Angestellten und die beste Verwendung ihrer Arbeitskraft. Für die Bewahrung der Betriebsgeheimnisse, soweit sie wirklich im Interesse der Gesamtheit liegt, lassen sich andere Mittel finden. Die zivilrechtliche Nichtigkeit der Abmachungen wird genügen. Nur gegen die Abnahme des Ehrenworts zur Sicherung dürfte eine Strafe angemessen sein. Denn die Nötigung zu einer Verpfändung der Ehre in Geschäftsangelegenheiten ist ein schwerer Mißbrauch und die Benutzung der Ehre zur Erzwingung eines vom Gesetz nicht gebilligten Verhaltens erst recht.

Besonders gefährlich wird die Konkurrenzabrede, wenn sie nicht zwischen den beiden zunächst Beteiligten sondern zwischen den Arbeitgebern vereinbart wird (sogenannte heimliche Konkurrenzklauseln) und dahin geht, daß keine Firma ohne Zustimmung der andern einen ihrer Angestellten engagiert. Wenn solche Abreden zwischen einer Reihe von großen Arbeitgebern oder zwischen allen Mitgliedern einer Spezialbranche getroffen werden, so bedeuten sie die völlige Abhängigkeit des Angestellten von seinem Chef, der er sich nur durch Übergang zu einem anderen Geschäftszweige oder Verzug in eine entfernte Gegend entziehen kann. Daß auch solche Beeinträchtigungen der Person schon nach heutigen Gesetzen den guten Sitten widersprechen, daß die Vereinbarung alle Beteiligten den Angestellten gegenüber schadensersatzpflichtig macht, und daß keiner von ihnen an die Einhaltung gebunden ist, sollte nicht bestritten werden. Andernfalls wird hier eine neue Fassung des Gesetzes so wenig zu umgehen sein, wie bei den Zwangsarbeitsnachweisen, welche die Arbeitnehmer in vollster Abhängigkeit halten und wirtschaftliche Nachteile über sie verhängen wollen, wie der Staat sie für sich selbst nur bei schweren Verfehlungen gegen Gesetz und Sittlichkeit vorsieht.

[1] Vgl. Heft 7 der Schriften des deutschen Werkmeisterverbandes. Potthoff und Lehmann: Die Konkurrenzklausel. Düsseldorf 1908; Annalen d. Deutschen Reiches f. Gesetzgebung, Verwaltung u. Volkswirtschaft, München 1909, Heft 12: Potthoff, „Der Rechtswirrwarr bezüglich der Konkurrenzklausel." [2] Vgl. Seite 28.

Probleme der Arbeitsverfassung

Die beiden Hauptgründe für die Unvollkommenheit und Rückständigkeit unseres deutschen Arbeitsrechts sind oft genannt und behandelt worden: Unser Recht ist ein Sachenrecht und ein individuelles Recht, während das moderne Arbeitsverhältnis ein Personenrecht und ein Gemeinschaftsrecht verlangt. Unser Recht ist in zwiefacher Beziehung unsozial und muß sozial werden. Als im römischen Rechte die Grundlagen unserer heute noch geltenden Gesetze sich bildeten, konnte das Arbeitsrecht ein Teil des Sachenrechts sein, weil der normale Arbeiter eine Sache war. Heute aber ist Gegenstand des Arbeitsvertrages nicht Kauf oder Miete eines Sachgutes (eines Haustieres, eines Sklaven) sondern Verfügung über einen Staatsbürger, der selbst Rechtssubjekt und am Vertrage beteiligt ist. Dieses absolut neue Rechtsverhältnis ist von unserem Gesetze noch nicht behandelt. Soweit das Bürgerliche Gesetzbuch überhaupt Bestimmungen über den Dienstvertrag enthält, beziehen sich diese ausschließlich auf das individuelle Verhältnis eines Arbeiters zu einem Arbeitgeber. Auch hier sind sie durchaus unvollständig; und da die allgemeinen Gesetzesregeln über Verzug, Mehrleistung, Unmöglichkeit der Leistung usw. ganz überwiegend auf Sachleistungen zugeschnitten sind, so passen sie nicht auf Arbeitsleistungen; ihre Anwendung auf das Arbeitsverhältnis macht große Schwierigkeiten und gibt zu erheblichen Zweifeln, zu den verschiedensten Auslegungen Anlaß. Die Gesetzesvorschriften beziehen sich auch fast ausschließlich auf die eine Seite des Dienstverhältnisses: den Austausch von Arbeit gegen eine Vergütung. Das Verhältnis hat aber noch andere Seiten.[1] Es ist zugleich ein Herrschaftsverhältnis. In jedem Dienstverhältnis findet eine Unterordnung des Dienstverpflichteten (Arbeitnehmer) unter die Anordnungen des Dienstberechtigten (Arbeitgeber) statt. Dieser hat das Direktionsrecht und das Disziplinarrecht. Beide werden vom Gesetz entweder als selbstverständlich vorausgesetzt (B.G.B.) oder ausdrücklich festgelegt (Gewerbeordnung, Seemannsordnung, Beamtengesetze). Umfang und Handhabung der Leitung und Strafbefugnis aber werden grundsätzlich nicht durch Gesetz bestimmt, sondern sind dem Ermessen des Arbeitgebers (oder der vertraglichen Abmachung) überlassen. Nur die Beamtengesetze enthalten teilweise eine rechtliche Regelung dieser Frage. Auch die

[1] Unterscheidungen nach Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag, erster Teil, Leipzig 1907

Seemannsordnung schützt den Arbeitnehmer einigermaßen vor Willkür des Schiffers. Die Gewerbeordnung und die Berggesetze begnügen sich mit einzelnen Spezialvorschriften, wonach namentlich keine entehrenden Strafen bedungen werden sollen und die strafweise Verwirkung des Lohnes beschränkt ist. Schließlich ist das Arbeitsverhältnis auch ein Verhältnis der persönlichen Fürsorge. Denn da heute die Person des Arbeitnehmers unlösbar in das Verhältnis verstrickt ist, da er sich selbst leistet, so mußte die dem reinen Sachenrecht fremde Rücksicht auf die Person des Arbeitnehmers in das Arbeitsverhältnis einbezogen werden. Bürgerliches Gesetzbuch, Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch enthalten eine generelle Vorschrift, daß die Einrichtung des Betriebes möglichst Rücksicht auf Leben, Gesundheit, Sittlichkeit, Anstand und Religion des Arbeiters nehmen muß. Für einen Teil der Arbeitsverhältnisse (gewerbliche) ist diese allgemeine Regel durch Gesetz, Bundesratsverordnung oder Polizeivorschrift näher bestimmt worden, aber im großen und ganzen liegt die Durchführung im Ermessen des Arbeitgebers.

Wo das Gesetz schweigt, hat der Vertrag einzutreten. Aber auch der Arbeitsvertrag pflegt sehr lückenhaft zu sein; einerseits weil auch den Parteien die Neuerung und Eigenart des Rechtsverhältnisses, seine Unvergleichbarkeit mit den Rechtsgeschäften über Sachleistungen noch nicht deutlich zum Bewußtsein gekommen ist; andererseits und hauptsächlich, weil die Kräfteverteilung beim Vertragsschluß höchst ungleich ist. Im Großbetriebe, sei es der Industrie (Bergbau, Fabrik), sei es des Handels (Warenhaus, Bank), sei es der öffentlichen Verwaltung (Reich, Staat) ist der Arbeitgeber so ungemein viel stärker als der einzelne Arbeiter, Angestellte oder Beamte, daß von einem Vertragsschluß oft kaum die Rede sein kann. Der Arbeitgeber hat sein bestimmtes Schema, in das der Arbeitnehmer sich fügen muß, wenn er überhaupt Arbeit und damit Existenzmöglichkeit haben will. Soweit besondere Abmachungen stattfinden, beziehen sie sich auf Art der Tätigkeit, Lohn, Kündigungsfristen und dergl., also einige besonders wichtige Teile des Austausches von Arbeit gegen Vergütung (auch das ist in Gehaltsregulativen usw. oft schon festgelegt). Aber über die Leitung, Strafbefugnis und die Betriebseinrichtung wird fast nie etwas ausgemacht. Diese Dinge sind stets entweder durch eine einseitige Ordnung des Arbeitgebers geregelt oder ganz seiner Willkür überlassen.

Nun birgt aber das Arbeitsverhältnis nicht nur individuelle Beziehungen zwischen dem einzelnen Arbeiter und seinem Arbeitgeber, sondern auch gesellschaftliche Beziehungen, welche den einzelnen gemeinsam mit anderen,

als Glied der gesamten Arbeiterschaft oder einer Gruppe erfassen. Dieses sogenannte Solidarverhältnis hat sachliche Unterlagen, wie etwa die Räume zum Arbeiten, Essen, Waschen usw., die gemeinsam gebrauchten Arbeitsmittel, den Arbeitsgegenstand, der im spezialisierten Betriebe von Hand zu Hand geht, oder auch persönliche Unterlagen, wenn bestimmte Gruppen von Arbeitern zu einheitlicher Leistung zusammengefaßt sind und das Gesamtergebnis von der Arbeit jedes einzelnen abhängig ist. Diese Solidarverhältnisse finden sowohl im Privatrecht wie im Arbeitsvertrag so gut wie gar keine Berücksichtigung. Hier herrscht der Arbeitgeber fast unbeschränkt.

Herr im Hause

Der Überblick zeigt, daß unser heutiges Arbeitsverhältnis recht weit davon entfernt ist, ein Rechtsverhältnis oder Vertragsverhältnis zu sein. In beiden Beziehungen steht es weit zurück hinter den üblichen Verhältnissen über Sachleistungen wie Kauf, Miete usw. Für eine wachsende Mehrheit von Arbeitsverhältnissen findet die Festsetzung der Bedingungen ganz einseitig vom Arbeitgeber aus statt; soweit von einer Vereinbarung die Rede ist, beschränkt sie sich auf wenige Einzelheiten und überläßt das weitaus meiste dem Ermessen des Arbeitgebers; dessen Willkür und Befugnisse finden auch im Privatrechte nur sehr wenige Schranken. Weil aber der Arbeitgeber kein privates Interesse an den für ihn arbeitenden Mitbürgern hat und dadurch in die Versuchung geraten muß, ihre Arbeitskraft schonungslos auszunutzen, dadurch sich durch Raubbau an der Gesundheit des Arbeiters auf Kosten der Gesamtheit zu bereichern, mußte aus politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Gründen der Staat in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Er hat das bekanntlich auf dem Wege des öffentlichen Rechtes getan. Alle Bestimmungen des Arbeiterschutzes und der Arbeiterversicherung begründen nicht Ansprüche des Arbeiters, sondern Ansprüche des Staates gegen den Arbeitgeber. Und dem ganzen bürokratischen Charakter unseres Staatswesens gemäß erfolgt der Eingriff auf dem Wege kasuistischer Spezialgesetzgebung oder Verwaltungsverordnung, aber nicht auf dem für die Gesetzgebung viel einfacheren, praktischeren, aber viel wirksameren Wege einer Schaffung von Organen, welche den Arbeitern eine Mitwirkung an der Festsetzung aller Arbeitsbedingungen ermöglichen.

Darin spiegelt sich natürlich unser politischer Verfassungszustand. Das Deutsche Reich ist wie fast alle seine Bundesstaaten noch weit entfernt von Selbstverwaltung der Bürger. Reichskanzler, Staatssekretäre und Minister fühlen sich noch nicht als Geschäftsführer des Volkes, sondern als Diener der Monar-

chen. Sie empfinden die Volksvertretung als etwas den Gang der Staatsgeschäfte Störendes, halten eine Einwirkung des Parlamentes auf die auswärtige Politik für etwas Unmögliches, suchen auch jedes Eingreifen in die Verwaltung und in das Arbeitsverhältnis der Reichs- und Staatsbeamten nach Möglichkeit zu hindern. Sie verhalten sich im Grunde genau so wie die großen Arbeitgeber, die Herr im Hause bleiben wollen und eine Mitwirkung der Arbeiter bei Regelung der Betriebsverhältnisse für das Ende der Wirtschaft erklären. Solange sich das Parlament politisch den Herrenstandpunkt gefallen läßt, ist kaum anzunehmen, daß es sozialpolitisch den Herrenstandpunkt überwinden wird. Die Konstitution im Fabrikbetriebe wird nicht weiter fortschreiten, als die Konstitution im Staatsbetriebe gesichert und eingewöhnt ist. Deswegen dürfte das Ziel einer gesetzlichen Festlegung der Mitwirkung der Arbeiter bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen sich auf die Erreichung jenes bescheidenen Maßes beschränken, das auf politischem Gebiete besteht, und das man dahin zusammenfassen kann: Die Befugnisse der Leitenden müssen auf Gesetzen beruhen, und die Gesetze bedürfen der Zustimmung der Geleiteten durch eine gesetzlich geordnete Vertretungskörperschaft.

Arbeitsordnung und Arbeiterausschuß

Der Forderung nach „gesetzmäßiger" Festlegung der Arbeitsbedingungen hat unser Gewerberecht insofern genügt, als es für alle Betriebe mit mindestens 20 Arbeitern eine Arbeitsordnung vorgeschrieben hat. Aber diese Vorschrift ist sowohl bezüglich ihres Geltungsbereiches, ihres Inhaltes wie der Mitwirkung der Arbeiter unzulänglich und bedarf einer Ausbildung. Bestrebungen dazu sind seit langem im Gange.

Der Zwang zum Erlaß einer Arbeitsordnung, der durch Geldstrafen bis zu 300 Mark gesichert ist, gilt nur für die der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe, also nicht für Landwirtschaft, Versicherungsgesellschaften, Anwaltsbüros, Vereine, Kassen usw. Für die Seeschiffahrt enthält die Seemannsordnung selbst weitergehende Bestimmungen als die übrigen Gesetze. Auch für öffentliche Beamte sind Dienstordnungen allgemein üblich und vielfach gesetzlich vorgeschrieben. Die Vorschrift der Gewerbeordnung gilt aber auch nicht für Handelsbetriebe ohne offene Verkaufsstellen (also nicht für Großbanken), nicht für Apotheken, Heilanstalten, Genesungsheime, Theater-, Musik- und Schaustellungsunternehmungen. Sie gilt nur für das Dienstverhältnis der Arbeiter, nicht für das der technischen und kaufmännischen Angestellten, die von modernen Unternehmungen auch zu Hunderten beschäftigt

werden. In Handelsunternehmungen mit offenen Verkaufsstellen gilt sie umgekehrt nur für die Handlungsgehilfen und Lehrlinge, nicht für die Arbeiter dieser Betriebe. An Stelle dieser voneinander abweichenden Einzelvorschriften sollte eine allgemein gültige Bestimmung treten, daß jedermann, der eine bestimmte Anzahl von Personen gleicher Art in seinem Dienste beschäftigt, durch eine Arbeitsordnung oder Dienstordnung bestimmte Regelungen des Betriebes oder des Dienstverhältnisses bekanntgeben muß, damit jeder, der in seinen Dienst tritt, seine Rechte und Pflichten kennt.

Der Inhalt der Arbeitsordnung braucht nach der Gewerbeordnung heute nur zwei Punkte zu umfassen: 1. Anfang und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der für erwachsene Arbeiter vorgesehenen Pausen; 2. Bestimmungen über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung. Eine Arbeitsordnung mit diesen beiden Vorschriften genügt zur Gültigkeit. Nur für einzelne Gewerbe ist durch den Bundesrat auch die Aufnahme von gesundheitlichen Verhaltungsmaßregeln, von Unfallverhütungsvorschriften und dergl. vorgeschrieben. Andere Bestimmungen müssen aufgenommen werden, wenn sie überhaupt getroffen werden sollen; so 1. Kündigungsfristen und Gründe fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die von der gesetzlichen Regelung abweichen; 2. Art, Höhe, Festsetzung von Strafen und Verwendung der Strafgelder; 3. Verwirkung von Lohnbeträgen und ihre Verwendung. Im übrigen kann die Arbeitsordnung alles enthalten, was nicht gesetzlich verboten ist oder den guten Sitten zuwiderläuft. Es ist klar, daß mit dem vorgeschriebenen Inhalt nur der kleinste Teil dessen umfaßt ist, was für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung und vom Gesetz nicht geregelt ist. Und wenn auf dem Wege der Arbeitsordnung die Arbeitgeberwillkür durch Arbeitsrecht ersetzt werden soll, so muß das allgemein gültige Gesetz die Aufnahme aller derjenigen Bestimmungen vorschreiben, die für die Gesamtheit der Beschäftigten oder für ihre verschiedenen Kategorien gleichmäßig zu regeln sind. So Bestimmungen über die Verpflichtung zu Überstunden und deren Entlohnung, Bezahlung von Feiertagen, Lohnzahlung bei Krankheit, bei Behinderung durch öffentliche Ämter oder Pflichten usw., Prämien, Gewinnanteile, Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse bei Betriebseinschränkung oder Betriebshinderung, Unterbrechung einer größeren Arbeit (Akkord) usw.; ferner Bestimmungen über das Solidarverhältnis, über Arbeitsräume, Waschgelegenheit, Kantinen, Wohlfahrtseinrichtungen usw. usw. Andererseits ist das Verbot notwendig, daß eine Arbeitsordnung keine Vorschriften enthalten darf über Dinge, welche den Betrieb nichts angehen,

wie die politische Betätigung, die Organisation, die Annahme von Ämtern, die Zeitungslektüre usw. der Arbeiter (Ausnahmen vielleicht bezüglich des Verhaltens der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter).

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer ist in der Gewerbeordnung beschränkt auf die Vorschrift, daß den im Betriebe (oder in der Betriebsabteilung) beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben ist, sich über den Inhalt zu äußern. Wo ständige Arbeiterausschüsse bestehen, sind diese zu hören. Sie haben kein Recht der Abänderung oder Genehmigung. Nur in dem einzigen Falle, daß es sich um Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Gewerbeunternehmung verbundenen Einrichtungen oder über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes handelt, ist die Zustimmung des Arbeiterausschusses notwendig, so daß also ohne einen solchen Ausschuß derartige Vorschriften nicht zustande kommen können. Hier liegt die größte Schwäche der heutigen Arbeitsordnungen. Sie bilden im Großbetriebe keinen Teil des Arbeitsvertrages, sondern eine einseitige Bekanntmachung des Arbeitgebers. Die wichtigste Forderung des künftigen Arbeitsrechts ist, daß an Stelle des Herrscherwillens die Verfassung, an Stelle des „Erlasses" der Arbeitsordnung ihre Vereinbarung mit dem Arbeiterausschusse tritt.

Dazu ist notwendig, daß zunächst für alle Betriebe mit einer bestimmten Arbeiterzahl ein solcher Ausschuß obligatorisch wird. Das ist gegenwärtig nur im Bergbau der Fall (in Preußen bei mindestens 100 Arbeitern). Für alle gewerblichen Betriebe sollte die Gewerbeordnungsnovelle von 1907 (nach dem Beschlusse der Reichstagskommission) bei einer Mindestzahl von 20 Arbeitern die Ausschüsse einführen, doch ist das Gesetz nicht zustande gekommen. Für nicht gewerbliche Betriebe bestehen Vorschriften gar nicht, ebenso nicht für Beamtenausschüsse; und die Arbeiterausschüsse öffentlicher Verwaltungen beruhen meist auch auf gutem Willen der Behörden, nicht auf Gesetz. Hier ist also die allgemeine Bestimmung nötig, daß in jedem Betriebe, der mehr als 20 Personen gleicher Art beschäftigt, ein Arbeitnehmerausschuß vorhanden sein muß. Für seine Zusammensetzung und seine Aufgaben sind Zweckmäßigkeitserwägungen maßgebend. Unbedingt notwendig ist, daß seine Mitglieder durch allgemeine geheime Abstimmung der zu Vertretenden gewählt werden und daß sie vor Maßregelung durch den Arbeitgeber geschützt sind. Die Hauptaufgabe des Ausschusses ist die Mitwirkung beim Erlaß der Arbeitsordnung, die Überwachung ihrer Einhaltung und der Befolgung gesetzlicher Vorschriften, die Vertretung der Arbeiter oder Angestellten in allen

gemeinsamen Fragen. Auch die Mitwirkung bei allen Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes wird sich als notwendig und segensreich erweisen. Zum konstitutionellen Fabriksystem aber kommen wir dann, wenn die Ausschüsse auch bei Festsetzung von Lohn, Strafen und dergl., bei der Annahme und Entlassung von Arbeitern und bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ein entscheidendes Wort mitzusprechen haben. Einzelne solcher Befugnisse sind durch die Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1909 den Bergarbeiterausschüssen zugesprochen worden.

Neben der Mitwirkung an denjenigen Aufgaben, welche bisher als unbedingter Bestandteil der Arbeitgeberherrschaft aufgefaßt wurden, steht nun auch eine Mitwirkung der Ausschüsse an Aufgaben der öffentlichen Verwaltung. Das ist in der Gewerbeordnung wie in den Berggesetzen vorgesehen. Die Polizeiverwaltung soll bestehende Arbeiterausschüsse gutachtlich hören, wenn sie für einzelne Betriebe die Befugnis zur Mitgabe von Arbeit nach Hause beschränken, oder bei Naturereignissen und Unglücksfällen die Schutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Arbeiterinnen zeitweilig außer Kraft setzen, oder die Arbeitszeit der Arbeiterinnen und der Jugendlichen in einer vom Gesetz abweichenden Weise regeln will. Im Bergbau haben die Ausschüsse außerdem die Arbeitervertreter in den Satzungsausschuß der Knappschaftskassen zu wählen und an der Kontrolle über die Einhaltung der bergpolizeilichen Sicherheitsvorschriften mitzuwirken. Auch hier wäre das bestehende Recht zu erweitern und zu verallgemeinern, so daß als Regel jede den Betrieb betreffende Verwaltungsmaßregel dem Ausschuß ebensogut wie dem Arbeitgeber zu unterbreiten wäre.

Die gegenwärtige Bestimmung, daß Arbeitsordnungen der Behörde einzureichen sind und von ihr wegen Verstoßes gegen Gesetz oder gute Sitten beanstandet werden können, wäre beizubehalten; ebenso die Vorschrift, daß eine ordnungsmäßig zustande gekommene Arbeitsordnung durch Aushang im Betrieb und durch Behändigung an jeden Arbeiter rechtsverbindlich, also Teil des Arbeitsverhältnisses wird.

Anhang 5 Die Fabrikordnung in der Schweiz

Der Entwurf eines neuen „Bundesgesetzes über die Arbeit in den Fabriken" der Schweiz vom 6. 5. 1910 enthält sehr bemerkenswerte Vorschläge über Fabrikordnungen in den Art. 9—13.[1]

[1] Vgl. Soziale Praxis XIX. Jahrg. Nr. 47, Leipzig 1910

Darnach muß jeder Fabrikbesitzer, ohne Rücksicht auf die Größe des Betriebes, ein Verzeichnis der von ihm beschäftigten Personen führen und eine Fabrikordnung erlassen, die Arbeitsordnung, Fabrikpolizei und Auszahlung des Lohnes regelt. Sie muß den Arbeitern zur gutachtlichen Äußerung vorgelegt werden und bedarf der Genehmigung der Kantonsregierung, die den Fabrikinspektor als Gutachter zuzieht. Die Fabrikordnung ist für den Arbeitgeber und den Arbeiter in gleicher Weise bindend. Sie darf keine Geldbußen verhängen und keine Bestimmung enthalten, wonach der Arbeiter zur Strafe vorübergehend von der Arbeit ausgeschlossen werden kann.

Zur Begründung der beiden letzten, neuen Vorschriften heißt es in der Botschaft des Bundesrates: Ein vorübergehender Ausschluß von der Arbeit zur Strafe sei eine einseitige Aufhebung des Arbeitsvertrages und ungesetzlich. Das System der Bußen aber habe sich überlebt. „Das Rechtsempfinden wird verletzt, wenn die eine der beiden Vertragsparteien befugt ist, eine Strafe aufzuerlegen, während die andere Partei ihren Schutz beim Richter suchen muß." Ferner heißt es: „Die Vorschrift, daß der Fabrikinhaber über die guten Sitten und den öffentlichen Anstand in seinem Betriebe wachen soll, paßt nicht mehr in unsere Zeit, die vom alten patriarchalischen Verhältnis nichts mehr wissen will, und hat außerdem eine einseitige, gegen die Arbeiter gerichtete Tendenz . . . Wir nehmen also davon Umgang, dem Fabrikanten in irgendeiner Form das Amt eines Sittenwächters zu überbinden."

Arbeitskammern

Arbeitsordnung und Arbeiterausschuß beschränken sich auf den einzelnen Betrieb, für den sie bestehen. Die wirtschaftliche Entwicklung unserer Zeit drängt aber nach einheitlichen Regelungen für größere Gebiete, namentlich für ganze Branchen. Hier ist durch Gewerbe- und Kaufmannsgerichte ein leiser Anfang gemacht worden, indem diesen die Möglichkeit gegeben wurde, sich gutachtlich zu Verwaltungsmaßnahmen und Gesetzen zu äußern, mit Anträgen an gesetzgebende Körperschaften und an Behörden heranzutreten, oder auch in Arbeitsstreitigkeiten als Einigungsamt und Schiedsgericht angerufen zu werden. Dabei sind die Gerichte nicht auf ihren örtlichen Geltungsbereich beschränkt, aber sie haben auch keinerlei Zwangsbefugnisse. Keine Behörde braucht ihre Eingaben oder Gutachten zu befolgen, niemand braucht sie anzurufen oder ihrer Einladung zu Einigungsversuchen oder anderen Verhandlungen Folge zu leisten.

Die Möglichkeit, auf diesem Gebiete weiterzukommen, war gegeben, als nach 10jährigem Warten 1907 endlich der Entwurf eines Arbeitskammerge-

setzes vorgelegt wurde. Das Gesetz scheiterte zunächst am Sessionsschluß, kam 1910 wieder und ist 1911 wieder unerledigt dem Schluß der Legislaturperiode zum Opfer gefallen. Auch im Falle des Zustandekommens hätte es das Arbeitsrecht nicht allzuviel gefördert. Denn abgesehen davon, daß es auf dem Gebiete der Vermeidung und Beendigung von Arbeitsstreitigkeiten den Arbeitskammern nur die gleichen Befugnisse zusprach, wie sie die Gewerbegerichte schon haben, soll auch ihre Tätigkeit auf dem Gebiete der Regelung der Arbeitsbedingungen nach Ansicht des Bundesrates und der bisherigen Reichstagsmehrheit nicht eine Recht schaffende sein. Sie sollen die Staats- und Gemeindebehörden bei Maßnahmen zur Förderung der Arbeiterinteressen mit Gutachten und Ratschlägen unterstützen; sie haben das Recht, Anträge an Behörden und gesetzgebende Körperschaften zu richten; sie sollen Gutachten erstatten über gewerbepolizeiliche Maßnahmen, besonders wenn es sich um Ausnahmen von den Vorschriften über Sonntagsruhe, über Arbeitszeit der Frauen und Jugendlichen oder dergl. handelt; sie sollen auch über Verkehrssitten des Arbeitsverhältnisses Gutachten erstatten. Aber in allen diesen Fragen sind sie nur Beirat, niemand braucht ihren Anträgen Folge zu geben, ihre Meinung anzuhören. Die Anregungen, einen großen Teil der Gewerbepolizei in die Hände der Arbeitskammer zu legen, wie sie namentlich der Abgeordnete Friedrich Naumann im Reichstage vertreten hat, sind leider stets abgelehnt worden.

Und doch liegt hier die Möglichkeit vor, auf dem Gebiete des Arbeitsrechts und der Fabrikverfassung einen großen Schritt vorwärts zu kommen, indem man an Stelle der Bürokratie die Selbstverwaltung der Beteiligten setzt und dadurch in der Lage ist, viel mehr Fragen der Willkür des Arbeitgebers zu entziehen, sie unter der Beteiligung der Arbeiter für ganze Berufszweige einheitlich zu regeln, als das jetzt unter der Herrschaft der Polizei angängig ist. Denn man kann es den Industriellen nicht ganz verübeln, wenn sie gegen Polizeivorschriften und dergl. ein gewisses Mißtrauen haben. Unsere Verwaltung hat sich doch zu wenig auf der Höhe der Anforderungen des modernen Wirtschaftslebens gezeigt. Der heilige Bürokratius herrscht noch zu stark und schikaniert mit Kleinlichkeiten, während er in wichtigen Fragen, in denen tatsächlich größte Interessen der am Betrieb Beteiligten auf dem Spiele stehen, versagt (man denke nur an die Stellung in Arbeitsstreitigkeiten). Alles das wird anders in dem Augenblicke, in dem die Nächstbeteiligten selbst solche Angelegenheiten regeln. Die Arbeitskammern nach dem Regierungsplan, dem der Reichstag zugestimmt hat, sind dazu besonders geeignet, weil sie

paritätisch und nach Gewerbezweigen abgegrenzt sind. Die fachliche Gliederung bringt es mit sich, daß jede Kammer sich vorwiegend mit den Fragen nur eines bestimmten Industriezweiges beschäftigt und daß in der Hauptsache Leute mitwirken, die in diesem Industriezweige praktische Erfahrung besitzen, an der Gestaltung der Betriebsverhältnisse auch künftig interessiert bleiben. Der unparteiische Vorsitzende kann nicht die Entscheidung zugunsten der einen Interessentenpartei gegen die andere geben, da vorgeschrieben ist, daß gegen den geschlossenen Widerspruch einer Partei keine Entscheidung zustande kommt. Würden die Aufsichtsbefugnisse, die jetzt den Gewerbeaufsichtsbeamten und den allgemeinen Polizeibehörden zustehen, auf die Arbeitskammern übertragen (unter Angliederung der Gewerbeaufsicht), würden ihnen zugleich die Verordnungs- und Strafbefugnisse gegeben, welche jetzt den Polizeibehörden zustehen, so wäre ein Selbstverwaltungskörper mit weitgehenden Rechten und Aufgaben geschaffen, der für ausgedehnte örtliche und fachliche Bezirke Recht an Stelle von Willkür, Vereinbarung an Stelle von Arbeitgeberbefehlen setzen, Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung wesentlich fördern könnte.[1]

Zweckmäßigerweise wird man Arbeitskammern nur dort errichten, wo das Bedürfnis sich herausstellt und eine fruchtbare Tätigkeit zu erwarten ist. Aber wenn das Gesetz die Einrichtung nach Bedürfnis dem Bundesrate überläßt, sollte die Möglichkeit zur Errichtung nicht unnötig beschränkt werden. Es liegt gar kein Grund vor, wie beide Entwürfe es taten, die Einrichtung für das Handelsgewerbe zu verbieten. Wenn staatliche Betriebe nicht einbezogen werden, muß durch Ausschüsse oder in anderer Weise ein Ersatz geschaffen werden. Auch auf die nicht der Gewerbeordnung unterstehenden Berufszweige (namentlich Landwirtschaft und Anwaltsbüro) müßte die Einrichtung ausgedehnt werden können. Nicht nur die Arbeiter im engeren Sinn des Wortes, sondern alle in den Unternehmungen tätigen Personen müssen in der Kammer vertreten sein; soweit verschiedene Kategorien (Arbeiter, kaufmännische und technische Angestellte) bestehen, müssen Abteilungen für die einzelnen Interessen eingerichtet werden.

Anhang 6 Arbeitskammern im Auslande[2]

Arbeitskammern auf gesetzlicher Grundlage bestehen in Belgien, Frankreich und den Niederlanden, während in Österreich die Jahrzehnte alten Be-

[1] Vgl. auch Anhang 9. [2] Vgl. Drucksache 1048 der Reichstagssession 1907/09: Entwurf eines Arbeitskammergesetzes S. 17 u. 31 ff. Schriften d. Gesellsch. f. soziale Reform, Jena, Heft 12, 13, 14, 16

strebungen ebensowenig wie bei uns zum Ziele gekommen sind. Die in Italien und einigen Schweizer Kantonen bestehenden ähnlichen Einrichtungen beruhen nicht auf staatlichem Gesetze, sondern auf Initiative der Beteiligten.

Alle gesetzlichen Arbeitskammern sind ebenso wie nach dem deutschen Entwurf paritätisch. Nur Frankreich sieht auch besondere Beratungen der Arbeitgebersektion oder der Arbeitnehmersektion vor. Die belgischen conseils de l'industrie et du travail werden für bestimmte Bezirke errichtet und gliedern sich in fachliche Sektionen. Ebenso die französischen conseils du travail nach den ersten Dekreten von 1900/01. Nach dem neuen Gesetze von 1908 sollen die conseils consultatifs du travail fachlich gegliedert sein, ebenso wie die holländischen Kamers van arbeid und die deutschen Arbeitskammern. Die Gründung erfolgt stets nach Maßgabe eines Bedürfnisses. Das Wahlrecht für die Vertreter steht überall den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitern unmittelbar zu; nur in Frankreich erfolgt die Wahl durch die Berufsvereine.

Als Aufgaben ist überall vorgesehen: Abgabe von Gutachten, Unterstützung der Behörden in allen Arbeiterfragen; Pflege der guten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern. Auch die Vermittlung in Arbeitsstreitigkeiten ist vorgesehen; aber nirgends besteht ein Zwang, vor einem Streik oder vor einer Aussperrung zunächst eine Entscheidung der Arbeitskammer oder des von ihr eingesetzten Schiedsgerichtes herbeizuführen.

Die Erfahrungen sind nicht allzu günstig. Mit Sicherheit läßt sich sagen, daß die Kammern nur dann eine Bedeutung erlangen können, wenn starke, gut disziplinierte Berufsvereine hinter ihnen stehen.

Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge)

Weil unsere Gesetze den Arbeitsvertrag nicht regeln, die allgemeinen Grundsätze teilweise nicht auf das Arbeitsverhältnis passen, die Spezialgesetze zu wenig bestimmen, als daß nicht in den meisten Beziehungen die Festsetzung der Arbeitsbedingungen dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen bliebe; weil gegenüber dem Großbetrieb in Unternehmung und öffentlicher Verwaltung der einzelne Arbeiter oder Angestellte nicht in der Lage ist, durch den Arbeitsvertrag eine seinen Interessen und Bedürfnissen entsprechende Regelung aller Arbeitsbedingungen herbeizuführen; weil schließlich das Arbeitsverhältnis im Großbetriebe eine Reihe von Gemeinschaftsbeziehungen aller Arbeiter zum Arbeitgeber, zur Betriebsstätte usw. bringt, die gar nicht für den einzelnen Arbeiter besonders geregelt werden können; deswegen hat sich aus vielen und langen Kämpfen und Versuchen diejenige Bewegung

herausgebildet, die heute auf dem wichtigsten Gebiete des Massenabschlusses von Arbeitsverträgen, in der Industrie, eine wachsende Bedeutung gewinnt, das Ziel und das Ergebnis sehr vieler Streiks oder Aussperrungen bildet und einen Ausgangspunkt für das künftige Arbeitsrecht geben kann. Tarifverträge oder besser Arbeitsnormenverträge[1] bezwecken, in den vielen, durch Gesetz und Einzelvertrag bisher nicht geregelten Beziehungen an Stelle des Arbeitgeberwillens den Vertrag, an Stelle der Willkür die Norm, an Stelle des Absolutismus die Verfassung zu setzen.

Der Tarifvertrag, dessen Parteien einerseits stets eine Mehrheit von Arbeitnehmern (in den meisten und wichtigeren Fällen ein Arbeiterverein), andererseits ein einzelner oder mehrere Arbeitgeber (in den wichtigeren Fällen jetzt auch ein Arbeitgeberverein) sind, ist von der deutschen Gesetzgebung noch nicht besonders geregelt. Seine Rechtswirkungen müssen daher nach allgemeinen Regeln beurteilt werden. Daher ergibt sich die unvermeidliche Verschiedenheit in der Auffassung und Beurteilung bei Gelehrten wie Gerichten und im ganzen eine Unsicherheit, die höchst bedauerlich ist und bei der außerordentlich großen Bedeutung des Rechtsvorganges (die Tarifverträge in der Industrie zählen schon nach tausenden) eine baldige Schaffung fester, einheitlicher Rechtsgrundlagen notwendig macht.

Der Tarifvertrag oder Arbeitsnormenvertrag ist eine zwischen einer Mehrheit von Arbeitnehmern und einem oder einer Mehrheit von Arbeitgebern geschlossene Vereinbarung von Normen, die den Inhalt künftiger Arbeitsverträge bestimmen soll. Er ist also nicht ein „kollektiver Arbeitsvertrag", er schafft kein Arbeitsverhältnis sondern nur die Regeln, welche für Arbeitsverträge zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten sollen. Er ist ein Rechtsverhältnis eigner Art mit drei verschiedenen Funktionen, die in dem bedeutsamsten aller Verträge, dem deutschen Buchdruckertarif, folgendermaßen bezeichnet werden: „Der deutsche Buchdruckertarif hat den Charakter eines auf freiwilliger Vereinbarung beruhenden Lohngesetzes, zu dessen Innehaltung die beiden (vertragschließenden) Vereine sich durch ihre Hauptvorstände unterschriftlich verpflichten. Beide Vereine schließen damit für ihre Mitglieder einen alle tariflichen Rechte und Pflichten derselben bestimmenden Vertrag ab."

[1] Terminologie nach Sinzheimer, dessen vortreffliches Buch über den korporativen Arbeitsnormenvertrag (Leipzig 1907/8) dem Folgenden hauptsächlich zugrunde liegt. Dazu namentlich noch Lotmar: Arbeitsvertrag Band II, Wölbling: Akkordvertrag und Tarifvertrag, Berlin 1908

1. Der Normenvertrag bildet also die Grundlage für die künftigen Arbeitsverträge und für die Abänderung der bestehenden. Sein wichtigster Inhalt ist die Festsetzung von Lohntarifen (daher der ursprüngliche Name), doch treten neuerdings immer mehr Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses daneben, und grundsätzlich kann alles, was im Arbeitsvertrage oder in der Arbeitsordnung geregelt werden kann, auch durch den Arbeitsnormenvertrag vorgeschrieben sein. In der Regel gilt die Vorschrift wie alle sozialen Gesetze als Mindestgrenze, im besonderen wird durch den Tarifvertrag dem Arbeitgeber nicht verwehrt, höhere Löhne als die vereinbarten zu zahlen oder Einrichtungen zum Nutzen der Arbeiter zu treffen, die nicht vorgesehen sind. Wenn derartige Beschränkungen in demselben Schriftstück mit ausgesprochen sind, so bilden sie doch einen besonderen Vertrag für sich, nämlich eine Abmachung zwischen den Arbeitgebern oder zwischen den Arbeitnehmern für sich, der durch § 152 der Gewerbeordnung jede Rechtskraft abgesprochen ist, während der Tarifvertrag als solcher diesem Paragraphen nicht untersteht. Die örtliche und zeitliche Geltung der Abmachungen ist aus dem Vertrage oder nach allgemeinen Grundsätzen zu bestimmen. Zweifellos ist, daß die beteiligten Arbeitgeber verpflichtet sind, nicht nur den direkt beteiligten Arbeitern, sondern allen in ihrem Betriebe Beschäftigten gegenüber an den Normen festzuhalten. Zweifelhafter ist, wieweit auch unbeteiligte Arbeitgeber in ihren Verträgen an die Normen gebunden sind. Nach geltendem Rechte nur, soweit sie nichts anderes vereinbart haben und die Normen als stillschweigend ausgemacht oder als übliche Bedingung angesehen werden können. Hier sollte die Gesetzgebung eingreifen mit der Bestimmung, daß von einer gewissen Beteiligung an der in einem bestimmten Bezirk und Gewerbe abgeschlossene Arbeitsnormenvertrag als Verkehrssitte anzusehen ist; und daß mit einer bestimmten Mehrheit die Beteiligten eine Norm als *bindend* für die Gesamtheit der in dem Bezirk und Gewerbe abgeschlossenen Arbeitsverträge erklären können (wie das die Gewerbeordnung für die Einführung des Achtuhrladenschlusses schon vorsieht).

Scharf umstritten ist die Frage, ob von den am Normenvertrage Beteiligten auch normwidrige Arbeitsverträge rechtsgültig abgeschlossen werden können. Die von Lotmar zuerst vertretene sogenannte *Unabdingbarkeit* der Tarifverträge besagt, daß für jeden im Gebiete der Normgeltung geschlossenen Arbeitsvertrag die Normen gelten, auch wenn die Parteien ausdrücklich etwas anderes vereinbart haben. Diese praktisch durchaus richtige Forderung findet im heutigen Rechte keine grundsätzliche Anerkennung; nur

auf Umwegen wird man in vielen Fällen zu diesem Ergebnis kommen können: Ein normwidriger Arbeitsvertrag ist nichtig, wenn er den guten Sitten widerspricht (und wir werden hoffentlich immer mehr dahin kommen, daß der Bruch eines Normvertrages in der Regel als Verstoß gegen die guten Sitten anzusehen ist). An seine Stelle tritt der normgemäße Vertrag, soweit dieser als Inhalt des Üblichen anzusehen ist. Für die zu erwartende Gesetzgebung ist allerdings die Festlegung der Unabdingbarkeit wohl zu empfehlen.

2. Zwischen den Gesamtheiten oder zwischen der Arbeitergesamtheit und dem einzelnen Arbeitgeber, die den Normenvertrag abgeschlossen haben, entsteht ein Schuldverhältnis, dessen Inhalt im wesentlichen ein Unterlassen bildet. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Unterlassung jedes Verhaltens, das der vereinbarten Norm widerspricht. Er ist also verpflichtet, keinen Arbeitsvertrag abzuschließen oder aufrechtzuerhalten, keine Arbeitsordnung zu erlassen oder aufrechtzuerhalten, die unter dem durch den Arbeitsnormenvertrag bedingten Mindestmaß steht. Er darf auch keinen bestehenden Vertrag und keine bestehende Arbeitsordnung in dieser Weise abändern. Verletzt er diese Pflicht, so hat nicht der einzelne Arbeiter, sondern die am Vertrage beteiligte Gesamtheit, also der Arbeiterverein, den Anspruch auf Unterlassung und Schadensersatz. Dieser Anspruch geht, wenn ein Arbeitgeberverband den Vertrag abgeschlossen hat, gegen diesen, nicht gegen dessen einzelne Mitglieder. Daß ein solcher Anspruch bisher kaum geltend gemacht ist, liegt einerseits an der Prozeßunfähigkeit eines nicht rechtsfähigen Vereins, andererseits an der Neuheit und Ungewohntheit dieses Anspruchs. Und an der Scheu unserer Arbeiter vor den ordentlichen Gerichten. Deswegen erfolgt die Reaktion gegen eine solche Vertragsverletzung gewöhnlich nicht auf dem Wege des Rechts, sondern der Macht, mit Abbruch des Verhältnisses und Streik.

Die Pflicht der beteiligten Arbeiterschaft ist, eine Störung des Friedens zu unterlassen, d. h. weder mit Streik, Sperre oder Boykott gegen die beteiligten Arbeitgeber vorzugehen, noch einzelnen Mitgliedern eine derartige Störung zu gestatten. Ist auch auf Arbeitgeberseite der Kontrahent ein Verband, so hat dieser einerseits auch die Friedenspflicht (er darf weder selbst mit Aussperrung oder dergl. vorgehen noch eine Friedensstörung durch seine Mitglieder dulden), andererseits die Pflicht, seine Mitglieder zur Unterlassung normwidrigen Verhaltens beim Abschluß der Arbeitsverträge anzuhalten. Der Anspruch bei Verletzung dieser Pflichten geht beiden Verbänden gegenüber auf Unterlassung und auf Schadensersatz. Dieser Schadensersatz ist eine der wichtigsten und schwierigsten Fragen, weil die Ansprüche unklar und dehn-

bar sind, das Risiko aber sehr verschieden ist. Handelt ein Arbeitgeber vertragswidrig, durch Abschluß eines normwidrigen Arbeitsvertrages, so ist in der Regel gar kein Schaden oder nur ein ganz geringer für den Arbeiterverein nachweisbar. Macht dieser aber von seinem Rücktrittsrecht Gebrauch und erhält vor dem Gerichte Unrecht, so kann ein außerordentlich großer, von ihm gar nicht vorher zu übersehender Schaden erwachsen sein, der die Arbeiterorganisation finanziell ruiniert. Deswegen würde es sich empfehlen, bei einer gesetzlichen Regelung dem Vorbild anderer Staaten gemäß die Haftung beider Teile in eine fest bestimmte, mäßige, an den Nachweis des Schadens nicht geknüpfte Buße umzuwandeln.

3. Außer den obligatorischen Beziehungen zwischen den Parteien entsteht außerhalb des Arbeitsnormenvertrages zugleich mit ihm noch ein Rechtsverhältnis zwischen den Mitgliedern einer Partei und ihrer vertragschließenden Gesamtheit, also in der Regel dem Verein. Das Verhältnis ist doppelter Art; denn einerseits hat der Verein sich dem Kontrahenten gegenüber verpflichtet, daß seine Mitglieder sich normgemäß verhalten und den Frieden nicht stören werden; anderseits hat er als Fachverein oder Standesorganisation das Interesse, daß seine Mitglieder sich normgemäß verhalten, die durch den Vertrag erreichten Vorteile benutzen, also beispielsweise nicht unter Tarif arbeiten oder unter Umständen auch nicht bei einem am Vertrage nicht beteiligten Arbeitgeber in Stellung gehen. Dieses Verhältnis der Mitglieder einer Partei zueinander und zur organisatorischen Gesamtheit ist eine Koalition im Sinne des § 152 der Gewerbeordnung. Ihm fehlt also auf dem wichtigsten Gebiete jede rechtsverbindliche Kraft. Es kann keine Klage des Vereins auf Einhaltung der vereinbarten Bedingungen gegen seine Mitglieder durchgeführt werden. Jeder kann durch Rücktritt von der Abrede oder durch Austritt aus dem Verein jederzeit sich allen Verpflichtungen entziehen. Die Koalition hat im wesentlichen nur moralischen Halt; auch Hinterlegung von Solawechseln auf Arbeitgeberseite ändert daran nichts; nur durch Entziehung von Unterstützungen, Ausschluß aus dem Verein, Sperrung seiner Einrichtungen usw. kann die Organisation einen materiellen Druck auf ihre Mitglieder ausüben. Aber auch hier geht die Tendenz nach einer Einschränkung der Vereinsmacht, denn auf Grund der Gesetzgebung über den Versicherungsvertrag versucht das Aufsichtsamt für Privatversicherung allmählich die Unterstützungskassen der dauernden Arbeiterorganisationen für Versicherungseinrichtungen zu erklären und die Ausschlußbefugnisse zu beschränken. Hier muß unbedingt eine Änderung der Gesetzgebung eintreten.

Die Arbeitsnormenverträge sind aus der wirtschaftlichen Entwicklung herausgewachsen, und leisten einen Teil dessen, was das Gesetz leisten müßte: sie schaffen das Recht, das mit uns geboren ist. Die Vorteile liegen auf der Hand: Sicherheit der Arbeitsbedingungen für längere Dauer, Gleichheit in größeren Bezirken, Hinderung der Schmutzkonkurrenz, Vereinfachung des einzelnen Arbeitsvertrags, Verminderung der Reibungen und Streitigkeiten zwischen den Beteiligten, Friede im Wirtschaftsleben auf Grund eines von beiden Teilen gutgeheißenen Abkommens. Die staatliche Gesetzgebung hat bisher nur das Verdienst, diese segensreiche Entwicklung wenig gestört zu haben. Und wenn wir vielleicht zufrieden sein dürfen, daß bisher keine gesetzliche Regelung stattgefunden hat, so sind doch heute die Dinge so weit vorgeschritten, daß eine Förderung der Bewegung durch vorsichtige Gesetzgebung zur Verstärkung der Rechtsgrundlagen geboten erscheint. Die Hauptaufgaben der Gesetzgebung wären außer den schon genannten: Formvorschriften (schriftlicher Abschluß, Einreichung bei einer Behörde); Auslegungsvorschriften als Ersatz für mangelnde Abmachungen (besonders über Kündigung); Beseitigung des jetzt möglichen Widerspruchs zwischen Arbeitsordnung und Arbeitsnormenvertrag (Vorgehen des Normenvertrags auch vor zwingenden Bestimmungen der Arbeitsordnung); Interventionsrecht des beteiligten Vereins bei der Vertragsverletzung gegenüber einem Mitgliede (damit nicht bei Anerkennung der Unabdingbarkeit die Organisation ganz ausgeschaltet wird); Schaffung einer Tarifbehörde als Registergericht, als Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten, als Organ zur Vertragspflege und als allgemeine Verwaltungsbehörde zur Bestimmung von Gewohnheiten, zur Generalisierung von Tarifvorschriften usw.)[1]

Anhang 7 Das Programm Sinzheimer

In der Verbandsversammlung des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Köln a. Rh. im September 1910 legte Rechtsanwalt Dr. Hugo Sinzheimer, Frankfurt a. M. folgende Leitsätze über „Die gesetzliche Regelung der Arbeits-Tarifverträge" vor:

I. Die gesetzliche Regelung der Arbeitstarifverträge in Deutschland ist ein Bedürfnis, dessen Befriedigung im Interesse einer ruhigen Fortentwicklung des Tarifvertragswesens eine der nächsten Aufgaben der deutschen Sozialgesetzgebung sein sollte. Eine gesetzliche Regelung kann aber nur dann emp-

[1] Vgl. Sinzheimer a. a. O. II. Seite 299

fohlen werden, wenn sie nicht Zwangsformen errichtet, die dem Wesen der Tarifverträge fremd sind, sondern wenn sie sich darauf beschränkt, auf der Grundlage des Vertragsabschlusses durch freie Verbände unter weitgehendster Wahrung der Tarifvertragsfreiheit den Willen der Vertragsparteien zur rechtlichen Geltung zu bringen. Dem Wesen der Tarifverträge entsprechend genügt hierbei eine ausschließlich privatrechtliche Regelung nicht, es sind vielmehr bei der Regelung, je nach dem Bedürfnis, privatrechtliche, vereinsrechtliche und öffentlich-rechtliche Gedanken zu verbinden.

II. Der Ausgangspunkt der gesetzlichen Regelung muß der Grundsatz der Tariffreiheit sein. Hiernach gehören dem Tarifvertrag nur an, die sich ihm freiwillig unterworfen haben. Freiwillig unterworfen haben sich nicht nur diejenigen, die Vertragsparteien sind, indem sie den Tarifvertrag abgeschlossen oder ihm beigetreten sind (Verbände und Einzelpersonen), sondern auch diejenigen, die Vertragsmitglieder sind, indem sie einem Verbande angehören, der im Tarifvertrag Vertragspartei ist. Soweit der Grundsatz der Tariffreiheit die Gefahr zunftmäßiger Abschließung im Einzelfall herbeiführt, muß es auf Antrag zurückgewiesener Berufsangehöriger einer höchsten Tarifbehörde vorbehalten bleiben, solchen Berufsangehörigen den Beitritt zu eröffnen.

III. Der Arbeitstarifvertrag ist als Rechtsquelle mit absoluter Wirkung zuzulassen für alle Arbeitsverträge, die für solche Betriebe abgeschlossen werden, deren Inhaber bezw. deren Rechtsvorgänger dem Tarifvertrage angehören oder angehört haben, soweit die Tarifbestimmungen nicht zwingenden Gesetzen oder den guten Sitten widersprechen. Es treten hiernach entgegenstehende Arbeitsordnungen vor dem Arbeitstarifvertrag außer Wirkung und der Inhalt der abgeschlossenen Arbeitsverträge kommt mit dem Inhalt der Tarifvorschriften zustande, auch wenn Einzelabreden entgegenstehendes vereinbart haben, es sei denn, daß die Arbeitsordnung solche Vorschriften enthält oder die Parteien des Arbeitsvertrages solche Abreden getroffen haben, die einen höheren Lohn, eine erhöhte Fürsorge des Arbeitgebers, oder eine geringere Arbeitsleistung vorsehen, als die Bestimmungen des Tarifvertrages in diesen Beziehungen vorschreiben. Eine Erstreckung des Tarifvertrages als Rechtsquelle über den Kreis der Vertragszugehörigen hinaus soll nur auf Grund behördlicher Anordnung stattfinden, unbeschadet der Bildung von Ortsgebräuchen auf Grund abgeschlossener Arbeitstarifverträge. In diesem Falle sollen aber die Arbeitsvertragsbestimmungen des Arbeitstarifvertrages nur die Kraft ergänzender Rechtssätze haben, die nur gelten, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages nichts anderes bestimmen. Die behördliche Anordnung ist an die Voraussetzung eines bestimmten Umfangs der in Frage kommenden Arbeitstarifverträge in dem betreffenden Bezirk zu binden, so daß die Umsetzung von Tarifvertragsvorschriften in allgemeine Arbeitsvertragsbestimmungen nur eine Minderheit von Berufsangehörigen trifft. Als Behörden, die für ihren Bezirk solche Anordnung treffen können, sind Arbeitskammern geeignet.

IV. Es sind die Folgen der Verletzung des Arbeitsvertrages ausdrücklich zu normieren. Als solche Folgen kommen in Betracht Ausstoßung und Buße bei Friedensbruch, Ordnungsstrafe und Verwaltungszwang bei Ungehorsam.

1. Friedensbruch ist jedes Tun oder Unterlassen, welches in feindseliger Absicht mit Bezug auf die durch den Tarifvertrag gebotene Friedensordnung von Vertragsangehörigen der einen gegen Vertragsangehörige der anderen Gruppe vorgenommen wird, gleichgültig, welches die äußere Beschaffenheit ihres Verhaltens ist.
2. Ungehorsam liegt vor, wenn Vertragsangehörige den Vorschriften des Tarifvertrages über ein bestimmtes Verhalten zuwiderhandeln.
3. Die Ausstoßung erfolgt durch den Verband, wenn es sich um Vertragsmitglieder handelt; durch die Tarifbehörde, wenn es sich nicht um Vertragsmitglieder handelt oder wenn der Verband die gebotene Ausstoßung nicht vornimmt.
4. Die Buße haben in einer gesetzlich bestimmten Höhe diejenigen Vertragsparteien oder Vertragsmitglieder zu bezahlen, die den Frieden brechen. Für die Bezahlung der Buße durch Vertragsmitglieder haften die Verbände nur, wenn dies im Vertrag bedungen ist oder wenn die Verbände am Friedensbruch ihrer verbandszugehörigen Vertragsmitglieder beteiligt sind.
5. Im Falle des Ungehorsams hat, wenn es sich um ein Vertragsmitglied handelt, der Verband auf seine Abstellung hinzuwirken. Vertragsparteien, wie auch Vertragsmitglieder, gegen die die Verbände nicht oder ohne Erfolg vorgegangen sind, werden durch die Tarifbehörde zunächst durch Geldstrafen zur Einhaltung der Vorschriften gezwungen. Versagt die Strafe, so kann die Tarifbehörde, wenn es tunlich ist, die gebotene Handlung selbst vornehmen (z. B. die Mitglieder eines zu bildenden Vertragsamtes bestimmen).
6. Alle Entscheidungen wegen Friedensbruchs müssen, die Entscheidungen wegen Ungehorsams können veröffentlicht werden.

V. Der Arbeitstarifvertrag bedarf einer eigenen Verwaltung und einer

eigenen Gerichtsbarkeit unter Ausschluß der allgemeinen Verwaltung und des ordentlichen Rechtsweges. Demgemäß ist:

1. der Arbeitsvertrag als ein sozialer Selbstverwaltungskörper rechtlich anzuerkennen, indem Sorge zu tragen ist, daß die Tarifverbände die ihnen zugewiesene Aufgabe rechtlich erfüllen können und die Vertragsorgane (Vertragsausschüsse, Vertragskommissionen, Schiedsgerichte, Schlichtungskommissionen usw.) rechtlich gesichert werden.
   a) Was die Verbände anlangt, so ist ihre rechtliche Verwendung im Organismus des Tarifvertrages unabhängig von der Rechtsfähigkeit oder Nichtrechtsfähigkeit der Berufsvereine. Sie müssen tariffähig sein. Tariffähig ist jeder unabhängige Verband, der statutarisch zu Mitgliedern nur Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bezw. deren gewählte Vertreter hat, die Vertretungsbefugnis des Vorstandes und etwaiger Spezialvertreter geregelt hat und den Abschluß von Tarifverträgen durch den Verband als solchen vorsieht. Besteht diese Tariffähigkeit, so ist auch nicht rechtsfähigen Verbänden in allen Angelegenheiten des Tarifvertrages die Rechtsstellung von rechtsfähigen Vereinen einzuräumen. Alle tariffähigen Verbände müssen in Angelegenheiten des Tarifvertrages von der Vorschrift des § 152 Abs. 2 Reichsgewerbeordnung befreit sein. Ebenso ist, zum mindesten für tariffähige Verbände, § 153 der Reichsgewerbeordnung aufzuheben.
   b) Was die Vertragsorgane anlangt, so sind ihre Funktionen (Verwaltung, Rechtsprechung) rechtlich anzuerkennen, wenn im Vertrage dafür Sorge getragen ist, daß die Vertragsämter mit Vertrauensleuten der Beteiligten besetzt, die Parität gewahrt und ein unparteiischer Vorsitzender vorhanden ist. Die Bildung der im Vertrag vorgesehenen Vertragsämter wie auch die ordnungsmäßige Tätigkeit der Mitglieder der Vertragsämter ist durch öffentlich rechtlichen Zwang seitens der Tarifbehörde sicherzustellen.
2. Soweit der Arbeitstarifvertrag Organe der Selbstverwaltung nicht vorsieht, sowie, wenn er sie vorsieht, als übergeordnete Instanz über die Selbstverwaltungsorgane, müssen besondere Tarifbehörden, die der Staat errichtet, eintreten. Sie haben alle Befugnisse, die im Tarifrechte den Tarifbehörden zur Verwaltung des Tarifvertrages zugewiesen sind, und üben die Gerichtsbarkeit in allen Streitigkeiten aus, die sich aus dem Tarifvertrag ergeben. Soweit sie Streitigkeiten und Strafen über eine bestimmte Höhe hinaus entscheiden oder verhängen, soweit sie Ausstoßung von Vertragsbrüchigen vornehmen, müssen obere Instanzen vorgesehen werden. Die unteren Tarifbehörden (Tarifämter) sind den Gewerbegerichten anzugliedern, die oberen Tarifbehörden (Obertarifämter) sind für größere Bezirke zu bilden. Ein Reichseinigungsamt muß den Schlußstein der Tarifverfassung bilden. Die Zusammensetzung der Behörden soll nach den Grundgedanken erfolgen, die im Gewerbegerichtsgesetz ausgesprochen sind.

Anhang 8 Der Arbeitsnormenvertrag im Privatrechte der Kulturstaaten

Die Gesetzgebung über Tarifverträge ist vielfach verquickt mit derjenigen über Vermeidung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Die Fragen der Einigungsämter, Schiedsgerichte, Arbeitskammern, Koalitionen hängen eng damit zusammen. Infolgedessen laufen privates und öffentliches Recht durcheinander. Am einheitlichsten und zugleich vollständigsten ist die Regelung in der australischen Gesetzgebung, wo der Staat zwangsweise den gewerblichen Frieden sichert und die Arbeitsbedingungen regelt. Die Verhältnisse dieses fernen Kontinentes mit dünner Besiedelung und geringer Auslandskonkurrenz können natürlich nicht ohne weiteres als Muster dienen, sondern müssen mit Vorsicht studiert werden.

Eine vollständige und vorbildliche privatrechtliche Regelung des Tarifvertrages gibt es noch nicht. Nur einzelne Staaten haben wenigstens einige allgemeine Grundregeln über Form, Inhalt und Wirkung der Normenverträge erlassen (Schweiz, Niederlande). In anderen sind dahin zielende Gesetzentwürfe noch unerledigt (Frankreich, Schweden, Belgien, Spanien, Italien) oder gescheitert. In Österreich beschränkt der Anfang einer Regelung sich auf einzelne Vertragsarten. Auch das deutsche Recht kennt, nachdem die Regelung der Kassenarztverträge aus der Reichsversicherungsordnung gestrichen ist, nur eine Spezialbestimmung über Tarifabmachungen im Kalibergbau. In den übrigen Staaten sind die Parteien ganz auf allgemeines Recht angewiesen, das größtenteils sehr wenig auf Tarifverträge paßt, durch

[1] Über Wortlaut und Kritik der Gesetze sowie über die Bedeutung der Tarifverträge in den einzelnen Staaten vgl. besonders: Beiträge zur Arbeiterstatistik d. k. Statistischen Amtes Bd. 3 u. 8; Sinzheimer, der korporative Arbeitsnormenvertrag, Leipzig 1907/8; Zimmermann, Art. „Tarifverträge" im Handwörterbuche der Staatswissensch. 3. Aufl. Band VII. Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15. Jahrg. Heft 12, Soziale Praxis, Jahrgang 19, Heft 35

Verwechselung der Normenverträge mit Arbeitsverträgen unklar oder durch Bestimmungen über Koalitionsrecht und Berufsvereine ungünstig ist. Die folgende Übersicht wird das näher zeigen.

Schweiz: Von den Schweizer Kantonen haben drei: Basel, St. Gallen und Genf Einigungsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten eingeführt. Das Genfer Gesetz von 1900, abgeändert am 20. 3. 1904, befaßt sich mit Tarifverträgen, indem es, mangels besonderer Abmachungen den Brauch als Grundlage der Arbeitsverträge erklärt und denjenigen Tarifverträgen die Gültigkeit als Brauch zuerkennt, die von einem staatlich genehmigten, eingetragenen Verbande in bestimmter Form abgeschlossen werden, allen Arbeitern die Mitgliedschaft freistellen und nichts gegen die Freiheit der Arbeit enthalten. Die grundsätzlich unbeschränkte öffentlich-rechtliche Geltung jedes derartigen Normenvertrages kann durch jeden Arbeitsvertrag außer Kraft gesetzt werden. Die Erfüllung eines durch Einigungsverfahren oder Schiedsspruch zustande gekommenen Tarifvertrages ist in keiner Weise sicher gestellt. — Das Gesetz soll sehr geringe Wirksamkeit geübt haben.

Wichtiger ist das Obligationenrecht des Schweizer Zivilgesetzbuches von 1911, das die bindende Kraft von Normenverträgen auf solche Arbeitsverhältnisse beschränkt, deren beide Parteien tarifpflichtig sind, und das die vom Bundesrate vorgeschlagene dispositive Fernwirkung auf ganze Berufe nicht vorsieht. Die Bestimmungen des Gesetzes lauten:

Art. 322

Durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen können bestimmte Vorschriften für die Dienstverträge der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden.

Ein solcher Gesamtarbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form.

Haben sich die Beteiligten über die Dauer des Gesamtarbeitsvertrags nicht geeinigt, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden.

Art. 323

Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig.

Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.

Niederlande: Das Gesetz über den Arbeitsvertrag vom 1. 2. 1909, das in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen ist, enthält in § 1637n eine Begriffsbestimmung:

„Tarifvertrag heißt eine Verabredung zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem oder mehreren Rechtsfähigkeit besitzenden Arbeitgebervereinen mit einem oder mehreren Rechtsfähigkeit besitzenden Arbeitervereinen über Arbeitsbedingungen, die beim Abschlusse von Arbeitsverträgen zu beachten sind."

und eine Grundregel:

„Jede Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter, die einem Tarifvertrage widerspricht, von dem beide gebunden sind, wird auf Antrag eines jeden, der beim Tarifvertrage Partei war, mit Ausnahme des Arbeitgebers selbst, für nichtig erklärt."

Diese Bestimmungen beziehen sich auf alle Arbeitsverhältnisse (auch Landarbeiter, Schauspieler, Gesellschaftsdirektoren usw.) mit Ausnahme derjenigen von Staats-, Gemeindebeamten und Seeleuten. Die Verbindlichkeit der Normenverträge beschränkt sich auf die am Abschlusse direkt beteiligten Personen. Die Rechtsfähigkeit kann von jedem Vereine ohne Schwierigkeit erlangt werden.

Gewünscht wird eine Änderung, wonach auch eine am Vertrage nicht beteiligte Minderheit im Gewerbe seinen Bedingungen untersteht. In den Verhandlungen über eine Änderung des Arbeitskammergesetzes ist auch die öffentlich-rechtliche Regelung des Tarifvertrages als Mittel gegen Arbeitsstreitigkeiten vorgeschlagen worden.

Österreich: Ein allgemeingültiges Gesetz über die Form und Wirkung von Arbeitsnormenverträgen besteht nicht. Dagegen gibt es neuerdings zwei Sonderbestimmungen von geringer praktischer Bedeutung. Den „Gewerbegenossenschaften", das heißt Zwangsverbänden der Gewerbetreibenden mit Ausschluß der Fabriken (also unseren Zwangsinnungen entsprechend), ist durch § 114b der Gewerbeordnungsnovelle vom 5. 2. 1907 das Recht verliehen, Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, über Arbeitspausen, Lohnzeit und Lohnhöhe sowie Kündigungsfristen festzustellen. Es bedarf dazu eines übereinstimmenden Beschlusses der Handwerkerversammlung und der Gehilfenversammlung mit je $^2/_3$ Mehrheit sowie der Genehmigung der Landesbehörde. Mit gleicher Mehrheit kann jede Partei die Abmachung kündigen. Die Bestimmungen sind „derogierbar", können durch Arbeitsordnung und Einzelvertrag außer Kraft gesetzt werden.

Das Gesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Handlungsgehilfengesetz) vom 16. 1. 1910 spricht in § 6 von Kollektivverträgen zwischen Vereinigungen von Dienstgebern und Dienstnehmern, deren Bestimmungen über Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt bei Arbeitsverträgen zwischen Mitgliedern der am Abschlusse beteiligten Verbände im Zweifel als vereinbart gelten sollen. Diese Auslegungsregel bleibt in sachlicher und persönlicher Beziehung hinter der in Deutschland allgemein anerkannten Auslegung zurück.

Ungarn: Ein Gesetzentwurf von 1908, der die Tarifverträge als rein privatrechtliche, nur für die am Abschlusse beteiligten Personen erhebliche Abmachungen regeln sollte, ist bisher nicht erledigt. Der Abschluß von Verträgen wird durch das ungarische Recht in ähnlicher Weise wie bei uns gehemmt, indem § 162 des Gewerbegesetzes den sogenannten Koalitionsabreden jede Rechtsgültigkeit abspricht und den Berufsvereinen auch die Rechtsfähigkeit fehlt. Die ungarische Regierung bewilligt Satzungen von Gewerkschaften nur, wenn Streiks und die Unterstützung Streikender darin ausdrücklich ausgeschlossen sind.

Frankreich: Eine gesetzliche Regelung des Arbeitsnormenvertrages steht noch aus. Unter die Bestimmungen des code civil über Dienstmiete und Arbeitsvertrag paßt er nicht. Die Frage, ob ein Arbeiterverband, der mit einem Unternehmerverbande einen schriftlichen Kollektivvertrag abgeschlossen hat, wegen Vertragsverletzung auf Schadenersatz klagen kann, ist 1893 vom Kassationshofe verneint, später aber von den meisten Gerichten bejaht worden. Ein Gesetzentwurf Millerand zur Regelung auf öffentlich-rechtlicher Grundlage (nach australischem Muster) wurde 1904 in der Kammer abgelehnt. Ein neuer Entwurf Doumergue von 1906 will eine rein privatrechtliche Regelung. Darnach bedarf der Normenvertrag der schriftlichen Form und der Niederlegung beim Gewerbe- oder Friedensgericht. Er gilt im Zweifel auf 1 Jahr, höchstens auf 5 Jahre. Sein Inhalt ist für die am Vertragsschlusse Beteiligten unabdingbar. Ist nur eine Partei des Arbeitsvertrages am Tarifvertrage beteiligt, so gilt dessen Inhalt im Zweifel nicht; der Beteiligte kann aber wegen Vertragsverletzung belangt werden. Besteht in einem Bezirke nur ein Tarifvertrag, so wird seine Verbindlichkeit für alle Arbeitsverträge vermutet. Die vertragschließenden Verbände können im eigenen Interesse und im Interesse der Mitglieder die Rechte geltend machen. Ihre Pflichten regeln sich nach dem Inhalte der Abmachungen. Die Arbeitskommission der Deputiertenkammer hat diese Vorschläge auf eine ziemlich nichtssagende Bestimmung über die Möglichkeit von Tarifverträgen gekürzt. Im Juli 1910 ist eine neue Regierungsvorlage erschienen, die das Tarifvertragsrecht aus dem allgemeinen Arbeitsrechts-Buche vorwegnehmen will und sachlich mit der älteren Vorlage sowie auch mit dem belgischen Entwurfe ziemlich übereinstimmt. Eine endgültige Entscheidung ist noch nicht getroffen.

Auch das Arbeitskammergesetz enthält keine Regelung dieser Frage.

Italien: Auf Grund des allgemeinen Rechtes haben die Gerichte stets die Gültigkeit von Normenverträgen, meist auch ihre Anwendbarkeit auf solche Arbeitsverträge bejaht, deren Parteien nicht daran beteiligt sind. Eine Reihe von Gesetzentwürfen und Verordnungen von 1902—1907 behandeln einzelne Fragen, namentlich die Schiedsgerichte bei Streitigkeiten. Im Juni 1907 hat der Obere Arbeitsrat einen Entwurf vorgelegt, der für den Inhalt der Tarifverträge völlige Freiheit vorsieht; nur über Dauer des Vertrages und Kündigungsfrist ist eine Bestimmung notwendig (andernfalls gilt eine Zweimonatsfrist). Der Inhalt ist für die Beteiligten absolut bindend (underogierbar). Ist nur eine Partei des Arbeitsvertrages tarifbeteiligt, so gilt die Vermutung, daß die Arbeitsbedingungen dem Normenvertrage entsprechen. Andernfalls ist Haftung gegenüber den Berufsgenossen und den Normenvertragsgegnern gegeben. Der Arbeiter wird aber von Ersatzpflicht frei, wenn er nachweist, daß er vergebens sich um tarifgemäße Arbeit bemüht hat. Auch schriftlich protokollierte Beschlüsse einer Streikversammlung und dergl. können einen Tarifvertrag begründen. Die Verbandsmitglieder sind auch nach Austritt aus dem Verbande an die Abmachungen gebunden. Die vertragschließenden Verbände haben ein allgemeines Interventionsrecht. Die Schadensersatzpflichten der Verbände werden geregelt und zu ihrer Sicherstellung ein Garantiefonds geschaffen. Wenn eine Norm $^3/_4$ der Unternehmer oder Arbeiter eines Bezirkes umfaßt, so kann mit Genehmigung des Gewerbegerichts ihre Ausdehnung auf den gesamten Bezirk erfolgen. Die am Vertrage beteiligten Arbeitgeber müssen im Zweifel ihr Personal bei dem mitbeteiligten Arbeiterverbande verlangen. Der Mißbrauch des Kündigungsrechtes oder des Boykottes zur Beschränkung der Koalitionsfreiheit oder der Rechte aus diesem Gesetze macht schadensersatzpflichtig.

Eine Erledigung dieses Vorschlages durch die gesetzgebenden Faktoren steht noch aus.

Schweden: Die großen Arbeitskämpfe des Jahres 1909 haben Anlaß zu einer Reihe von Gesetzentwürfen über Arbeitsvertrag, Schiedsgerichte und

Tarifverträge gegeben. Darnach sollte der Inhalt von Normenverträgen unbedingt bindend sein, wenn beide Parteien beteiligt sind; bei Einstellung eines unbeteiligten (also unorganisierten) Arbeiters nur, wenn nichts anderes vereinbart ist. Die Gültigkeitsdauer betrug im Zweifel ein Jahr, höchstens 5 Jahre. Arbeitskämpfe während der Dauer des Tarifvertrages waren zulässig kraft ausdrücklicher Abmachung oder zur Unterstützung nicht gebundener Gruppen (Sympathiestreik oder -Aussperrung). Beschränkung der Koalition war ebenso untersagt wie Organisationszwang. Die Vorlage (die sich bemerkenswerterweise auch auf Handlungsgehilfen erstrecken sollte) ist 1910 gescheitert. Schweden hat einen neuen Entwurf im Frühjahr 1911 eingebracht.

In **Norwegen** und **Dänemark** sind gleichzeitig mit dem schwedischen Vorgehen Gesetzentwürfe vorgelegt worden, die sich aber auf Vermeidung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten beschränken und das Privatrecht der Normenverträge nicht berühren.

Belgien: Die belgischen Rechtsverhältnisse sind unerquicklich wegen ihrer Unklarheit. Das Gesetz über die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine vom 31. 3. 1898 gibt in Art. 10 § 2 diesen das Recht zum Prozesse, wenn es sich um die „Erfüllung der für seine Mitglieder vom Verbande abgeschlossenen Verträge und um Schadensersatzansprüche wegen Nichterfüllung dieser Verträge" handelt. Nach dem Wortlaute bezieht dieser Paragraph sich nicht auf Arbeitsnormenverträge, sondern auf Arbeitsverträge. Trotzdem hat das gesetzliche Statut für Berufsvereine den Abschluß von Tarifverträgen unter ihren Aufgaben genannt. In diesem Falle kann aber der Verband für das persönliche Verhalten aller Mitglieder haftbar gemacht werden, jedem Mitgliede steht jederzeit der Austritt frei; und Klagen des Verbandes können durch persönliches Eingreifen der Mitglieder in den Prozeß gestört werden.

Das Gesetz über Arbeitskammern von 1887 (Entwurf einer Novelle von 1907) enthält als Aufgaben der Kammern die Abwendung und Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten und die Bildung von Gebräuchen, aber nichts über Arbeitsnormenverträge.

Vor kurzem (1911) ist vom obersten Arbeitsrat in Belgien der Vorentwurf eines Gesetzes veröffentlicht worden, das wohl am ausführlichsten von allen die Normenverträge regelt. Der Inhalt seiner 17 Artikel ist folgender[1]:

Unter kollektivem Arbeitstarifvertrag versteht man eine Vereinbarung, durch die eine Gruppe von Arbeitern mit einem Unternehmer oder einer Gruppe

[1] Nach der Sozialen Praxis, Berlin 1911, Heft 47, Sp. 1459

von Unternehmern die Vorschriften und Bedingungen regelt, die während einer bestimmten Zeit maßgebend für die abzuschließenden Einzelverträge sind. Vertragschließende sind 1. Unternehmer und Arbeiter, die, jeder für sich, schriftlich den Auftrag erteilt haben, in ihrem Namen zu verhandeln; 2. diejenigen, welche im Augenblick des Vertragsabschlusses Mitglieder eines anerkannten (eingetragenen) Berufsvereins oder jedes anderen Vereins mit juristischer Persönlichkeit sind, falls sie nicht binnen drei Tagen nach der Hinterlegung des Vertrags durch eine gerichtlich niedergelegte Willenserklärung ihren Austritt aus dem Verein vollzogen haben; 3. diejenigen, welche nach Hinterlegung des Vertrags in einen Verein eintreten, der den Vertrag mit abgeschlossen hat. Juristische Persönlichkeit, die Kollektivverträge abschließen kann und die daraus entstehenden Folgen zu tragen hat, besitzen: 1. jeder anerkannte Berufsverein, 2. jede Gesellschaft, die beim Sekretär des Gewerbegerichts ihre den Anforderungen des Gesetzes entsprechenden Satzungen sowie die Liste des Vorstandes und der Mitglieder hinterlegt (Artikel 1—3).

Entgegen jeder anderslautenden Bestimmung ist der Arbeitstarifvertrag, innerhalb der vorgesehenen Grenzen, maßgebend für alle Arbeitsverträge und Arbeitsordnungen, die für die Vertragschließenden Geltung haben. Abweichende Bestimmungen sind nichtig und werden vollgültig durch die entsprechenden Vorschriften des Tarifvertrags ersetzt. Dieser ist gleichfalls auf alle Arbeitsverträge anzuwenden, die eine Partei mit einem fremden Dritten abschließt; in diesem Falle ist der tarifwidrige Arbeitsvertrag ohne Kündigung jederzeit lösbar (Artikel 4).

Der Arbeitstarifvertrag muß schriftlich abgeschlossen werden; ein von den Parteien unterzeichneter Abdruck ist bei dem Sekretär des für den Vertragsort zuständigen Gewerbegerichts zu hinterlegen. Der Vertrag ist nur dann gültig, wenn die Vertreter der ihn abschließenden Vereine ein satzungsgemäßes oder ein besonderes, in der Generalversammlung erteiltes Mandat haben. Der Vertrag stellt fest die Zeit seiner Geltung, die Art seines Ablaufs, die Kündigungsfrist mit mindestens zwei Monaten, die Art seiner Verlängerung, die Bedingungen für Abänderung oder Erneuerung, die Örtlichkeiten und Zweige des Gewerbes, auf die er Anwendung findet; die Geltungszeit darf keinesfalls drei Jahre übersteigen, im Falle stillschweigender Erneuerung läuft der Vertrag ein Jahr weiter (Artikel 5—7).

Die vertragschließenden Parteien sind verpflichtet, die Ausführung des Vertrags loyal zu überwachen. Insbesondere haben sie gegen widerspen-

stige Mitglieder alle in den Satzungen vorgesehenen Disziplinarmittel zu ergreifen, sie haften im Falle der Vertragsverletzung gemäß den Bestimmungen des Vertrags. Wenn ein Mitglied aus dem vertragschließenden Verein austritt, so bleibt es gleichwohl für die ganze Vertragsdauer den Vertragspflichten unterworfen. Der Verein kann vorkommendenfalls von dem ausgetretenen Mitglied nur den verfallenen und den laufenden Beitrag einziehen, abgesehen jedoch von dem Recht auf Einforderung eines Anteils am Schadensersatz bei Vertragsbruch. Eine gegenteilige Bestimmung ist nichtig. Die Satzungen müssen die Gewährleistung enthalten, welche der Verein für die Aufrechterhaltung des Vertrags zu erklären hat. Sie schreiben insbesondere die Schadloshaltung vor, die von den Mitgliedern eingefordert werden kann, welche den Vertragspflichten zuwiderhandeln. Der Verein kann seine Ansprüche vor dem Gewerbegericht verfolgen (Artikel 8—10).

Der Berufsverein oder die gesetzlich anerkannte Gesellschaft, die einem Kollektivvertrage zugestimmt haben, haften nicht für den Bruch von Einzelverträgen ihrer Mitglieder. Sie können die Ausführung dieser Einzelverträge nur kraft förmlicher Abmachungen gewährleisten. Beim Fehlen anderer Vorschriften kann beim Bruch eines Kollektivvertrags die schuldige Partei zu Schadensersatz verurteilt werden; dieser darf aber den Betrag von 25 Franken für jedes Arbeitermitglied nicht überschreiten. Die vertragsmäßigen Vorschriften über die Höhe des Schadensersatzes müssen für beide Parteien gleich sein; im Falle einer Ungleichheit kommt der höhere Betrag zur Anwendung. Jeder Verein hat das Recht des Rückgriffs auf diejenigen Mitglieder, die seine Verantwortlichkeit aufgerufen haben. Für die Sicherung der Verpflichtungen kann eine Sicherheit gestellt werden, die bei der Staatskasse zu hinterlegen ist. Der Berufsverein kann als Kläger oder Beklagter vor Gericht erscheinen zur Wahrung der Rechte seiner Mitglieder aus dem Kollektivvertrag, ohne Einschränkung des Rechts dieser Mitglieder, selbst direkt vorzugehen oder sich dem Einschreiten des Vereins anzuschließen (Artikel 11—14).

Die vertragschließenden Parteien setzen eine aus der gleichen Zahl von Vertretern beiderseitig zusammengesetzte Kommission ein, die über die Auslegung des Vertrags, seine Abänderung oder Erneuerung zu befinden hat. Ebenso hat diese Kommission auch über etwaige Streitigkeiten nach einem bestimmten Verfahren zu entscheiden. Die Parteien sind verpflichtet, sich den einstimmig gefaßten Sprüchen zu unterwerfen. Im Falle mangelnder Übereinstimmung in der Kommission kann diese einen Schiedsrichter er-

nennen, der endgültig entscheidet; auch kann auf Wunsch der Parteien der Fall vor das Gewerbegericht gebracht werden (Artikel 15 und 16).

Vor dem 1. März jedes Jahres überreichen die vertragschließenden Parteien dem Arbeitsamte zur Veröffentlichung in der Revue du Travail ein vollständiges Verzeichnis der auf ihre Veranlassung abgeschlossenen, erneuerten oder erloschenen Kollektivverträge während des abgelaufenen Jahres; beizufügen sind beglaubigte Abschriften jedes Vertrags, die Zahl der Arbeiter oder Angestellten und der Arbeitgeber, sowie ein Bericht über die Verhandlungen vor der gemischten Kommission, dem Schiedsrichter und dem Gewerbegericht (Artikel 17).

Spanien: Ein in amtlichem Auftrage 1905 ausgearbeiteter Gesetzentwurf über den Arbeitsvertrag enthält eine Bestimmung über kollektive Arbeitsverträge, wonach ein Arbeiterverein, der im Namen der Arbeiter mit einem Unternehmer abschließt, juristische Persönlichkeit haben, aus dem Vertrage klagen und verklagt werden soll. Es ist aber zweifelhaft, ob dieser Paragraph sich auf Arbeitsnormenverträge oder auf kollektive Arbeitsverträge (Gruppenakkord) beziehen soll. Eine Erledigung hat der Entwurf nicht gefunden.

Im Mai 1911 ist der Entwurf eines neuen Vereinsgesetzes von der Regierung veröffentlicht, der den Berufsvereinen das Recht zum Abschlusse verbindlicher Arbeitstarifverträge zuspricht; gleichzeitig die Rechtsfähigkeit und Bewegungsfreiheit aller Vereine sehr erweitert und der bisherigen Willkür der Behörden in der Behandlung und Auflösung der Vereine ein Ende macht.

Großbritannien: Der Abschluß kollektiver Verträge ist alt und heute zu sehr großer Bedeutung gekommen. Ebenso alt sind staatliche Einrichtungen zur Vermeidung und Beilegung von Streitigkeiten. Diese haben aber bis vor kurzem keine große Bedeutung erlangt und stehen weit zurück hinter den Abmachungen und Entscheidungen zwischen den freien Organisationen der Arbeiter und Unternehmer. Das englische Privatrecht ist den Normenverträgen sehr ungünstig. Das Gewerkvereinsgesetz von 1871 erkennt den rechtlichen Bestand der Koalitionen an, versagt aber denjenigen Vereinbarungen der Mitglieder, welche die Wahrung einheitlicher Lohnsätze, Zahlung von Beiträgen, Vertragsstrafen und Bürgschaften sichern, ferner auch den Abmachungen von Organisationen untereinander jeden Rechtsschutz. Bestritten ist, ob Verträge von Gewerkschaften mit einzelnen Arbeitgebern Rechtskraft haben. Im übrigen ist die Durchführung der Tarifverträge eine Frage der Moral und der Macht. Die neueste Rechtsprechung hat die Haftpflicht der Gewerkschaften verstärkt, ohne ihre Rechte zu vermehren, so daß die Stim-

mung in Arbeiterkreisen einer öffentlich-rechtlichen Regelung nach australischem Muster zuneigen soll.

Vereinigte Staaten von Amerika: Auch in der Union haben Kollektivvereinbarungen große Bedeutung gewonnen. An ihnen ist charakteristisch, daß sie selten durch Mehrheitsbeschluß eines Ausschusses oder Schiedsgerichtes, sondern fast stets durch „Verhandlungen" und einstimmigen Beschluß der Delegierten zustande kommen. Sie gelten meist auf ein Jahr. Staatliche Einrichtungen zur Einigung und schiedsgerichtlichen Entscheidung bestehen, haben aber geringe Bedeutung. Die Urteile der staatlichen Schiedsgerichte sind ebensowenig wie die der privaten zwangsweise durchführbar. Die privatrechtliche Wirksamkeit von Tarifverträgen hängt davon ab, ob die Organisationen nach dem Gesetze von 1886 die Rechtsfähigkeit durch Eintragung erworben haben. In anderen Fällen haben nur die Mitglieder persönlich Rechte und Pflichten. In einzelnen Staaten kann durch Satzung die Möglichkeit geschaffen werden, daß der Verbandsvorsitzende für den Verband verklagt werden kann. Im übrigen hängt die Wirksamkeit der Verträge an Willen und Macht der Beteiligten.

Australien: Hier ist das Recht der Tarifverträge völlig im öffentlichen Rechte und in der staatlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse aufgegangen.

In Anhang 10 finden sich einige Ergänzungen zum Vorstehenden.

Rechtsfähigkeit der Berufsvereine

Die Gewerkschaften, Berufs-, Fach- oder Standesvereine der Arbeiter, Angestellten und Beamten unterstehen dem allgemeinen Vereinsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches. Sie können, wenn sie nicht wirtschaftliche Zwecke verfolgen, die Rechtsfähigkeit durch Eintragung in das Vereinsregister erhalten. Viele Vereine haben das getan, um Grundbesitz erwerben zu können und in der Verfolgung ihrer Ansprüche gegen die Mitglieder oder gegen Fremde nicht beschränkt zu sein. Aber die meisten Vereine, insbesondere die Kampforganisationen der Arbeiter, sträuben sich gegen die Eintragung, weil dadurch die Polizei gewisse Einsicht- und Auskunftbefugnisse erhält und man mit Recht jede Einmischung der Polizei in die Vereinsangelegenheiten zu vermeiden sucht. Das ist um so mehr berechtigt, weil nach § 61 B.G.B. die Verwaltungsbehörde gegen die Eintragung und damit gegen die Erlangung der Rechtsfähigkeit Einspruch erheben kann, wenn der Verein einen politischen, sozialpolitischen oder religiösen Zweck verfolgt; außerdem einem eingetragenen Verein die Rechtsfähigkeit entzogen werden kann, wenn er, ohne daß seine Satzungen es aussprechen, einen derartigen Zweck verfolgt.

Nachdem durch die Rechtsprechung auf Grund der einzelstaatlichen Vereinsgesetze und neuerdings durch das Reichsvereinsgesetz festgestellt ist, daß jede satzungsgemäße oder tatsächliche Beschäftigung mit Arbeiterversicherung oder Arbeiterschutz eine politische Betätigung ist und den Verein zu einem politischen machen kann, weil diese Gegenstände durch Gesetz geregelt sind, gibt es keinen Berufsverein von Bedeutung mehr, der sich nicht mit politischen oder sozialpolitischen Angelegenheiten beschäftigt, gegen dessen Eintragung also nicht Widerspruch erhoben, oder dem die erlangte Rechtsfähigkeit nicht wieder entzogen werden kann. Die Rechtsfähigkeit aller Vereine von Arbeitern, Beamten, Angestellten (und natürlich auch von anderen Kreisen) hängt von dem guten Willen der Verwaltungsbehörden ab, und die Arbeitervereine müssen nach ihren bösen Erfahrungen jedes Vertrauen auf dessen Bestand ablehnen.

Dazu kommen noch besondere Ausnahmegesetze gegen die Organisationen im gewerblichen Leben. § 152 der Gewerbeordnung spricht allen „Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen" die Rechtskraft ab, stellt jedem Teilnehmer den Rücktritt frei und bedroht die Nötigung zum Beitritt oder die Hinderung am Rücktritt mit schweren Strafen. Entgegengesetzte Handlungen sind nicht strafbar, außer wenn sie einen Tatbestand des allgemeinen Strafgesetzbuches erfüllen. Im übrigen ist die Bestimmung paritätisch, indem sie Gewerbetreibende und Arbeitnehmer gleich schlecht behandelt. Völlig unparitätisch sind einzelne Gesindeordnungen, welche einseitig Koalitionsabreden oder Vereinbarungen von Dienstboten oder landwirtschaftlichen Arbeitern verbieten und unter Strafe stellen. Auch hier sind natürlich die Verabredungen ohne Rechtskraft, weil unerlaubt.

Die fehlende Rechtsfähigkeit der meisten Vereine und die Unverbindlichkeit der Abreden unter Berufsgenossen zur Besserung der Arbeitsbedingungen sind von erheblicher Bedeutung für das Arbeitsrecht, weil sie die Ausbreitung und Durchführung der Tarifverträge erschweren. Allerdings haben sie das Anwachsen der Tarifbewegung nicht hindern können. Der Organisationsgedanke und das Solidaritätsgefühl der Arbeiter haben sich stark genug erwiesen, um mit moralischem Zwang im allgemeinen auszukommen. Ja die Gewerkschaftsführer, die sich in die bestehenden ungünstigen Rechtsverhältnisse eingelebt haben, sehen einer Änderung mit großen Bedenken entgegen, weil sie einerseits fürchten, daß der Gedanke einer zivilrechtlichen Haftung aus Streikabreden und dergl. viele Arbeiter stutzig machen könnte

und weil sie andererseits erfahren haben, daß gar zu gern jede Änderung der Gesetzgebung zu einer Verschlechterung der Rechtslage, zu einer Unterdrükkung der freien Arbeiterbewegung von Gesetzgebung und Rechtsprechung benutzt wird. Das letzte ist leider der Fall. Und wenn eine Aufhebung des § 152 G. O. verlangt wird, so geschieht das selbstverständlich nur unter der Voraussetzung, daß es zugunsten der Arbeitervereinigungen erfolgt.

Nicht gewerbliche Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (z. B. Ärzte und Krankenkassen, Rechtsanwälte und Bürogehilfen) unterliegen den Ausnahmebestimmungen der Gewerbeordnung nicht. Ihre Verabredungen für Besserung der Anstellungsbedingungen sind also nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zu beurteilen und rechtsverbindlich, wenn sie nicht gegen die guten Sitten verstoßen oder sonst ein allgemeiner Nichtigkeitsgrund vorliegt. Aber auch hier können Ansprüche aus dem Mitgliedsverhältnis (einschließlich der bei Arbeitsnormenverträgen eingegangenen Verpflichtungen), nur dann geltend gemacht werden, wenn der Verein durch Eintragung ins Vereinsregister die Rechtsfähigkeit erlangt hat.

Die Forderung, die Erlangung der Rechtsfähigkeit zu erleichtern, ist sehr alt. Ein Entwurf eines besonderen Gesetzes für Berufsvereine hat dem Reichstage 1905 vorgelegen, ist aber nicht zustande gekommen. Es war auch derartig von Mißtrauen gegen die Organisationen erfüllt, daß es nicht als gute Lösung anzuerkennen war. Der beste und einfachste Weg dürfte sein, daß allgemein, durch eine Änderung des B.G.B. die Verwaltungsbefugnis gegenüber politischen, sozialpolitischen und religiösen Vereinen aufgehoben, oder auf ganz bestimmte, engbegrenzte Fälle beschränkt wird, sodaß Gewerkschaften und andere Berufsvereine sich eintragen lassen können, ohne Schikanen der Polizei und spätere Entziehung der Rechtsfähigkeit befürchten zu brauchen. Will man ein Sondergesetz für Berufsvereine machen, so muß es getragen sein von der Erkenntnis, daß diese Berufsvereine in unserem Wirtschaftsleben eine absolute Notwendigkeit sind, daß sie große Aufgaben zu erfüllen haben und möglichste Freiheit und Förderung durch den Staat verdienen.

Kartelle

Die Gewerbeordnung von 1869, die Rechtsgrundlage unseres gewerblichen Lebens, beruht noch auf dem Gedanken der individuellen Freiheit: der freien Konkurrenz zwischen den einzelnen Gewerbetreibenden, der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter. Beide Freiheiten haben inzwischen so große Einschränkungen erfahren, daß man beinahe sagen könnte: sie sind am Aussterben. Von den Änderungen des Arbeitsverhältnisses und der

Notwendigkeit, daß die Gesetzgebung ihnen Rechnung trägt, handelt dieses Buch im ganzen. Ein wichtiger Teil dieser Änderungen besteht aber auch darin, daß die in der Gewerbeordnung noch vorausgesetzte freie Konkurrenz der Unternehmer schwindet. Keine Volkswirtschaft steht so stark wie die deutsche im Zeichen der Kartellierung. Wenn auch der Grad der tatsächlichen und der möglichen Verbandsbildung in den einzelnen Industriegruppen verschieden ist; wenn auch weite Teile der Fertigindustrie noch unorganisiert sind und unter der Politik der Rohstoffkartelle leiden; wenn auch gerade gegenwärtig sich erhebliche Schwierigkeiten in den größten Verbänden zeigen, die ihre Fortdauer in Frage stellen (Kohlenkontor, Stahlwerksverband) oder gar zu einer Auflösung geführt haben (Roheisensyndikate); trotzdem ist die Tendenz zu allgemeiner Kartellierung unaufhaltsam und wird die Hindernisse wegräumen. Die staatliche Gesetzgebung wird kaum etwas Wirkungsvolles dagegen tun wollen und können. Im Gegenteil zeigt das neue Branntweinsteuergesetz und noch mehr das Kaligesetz, wie ängstlich das Reich besorgt ist, die Rente großer Kapitalsanlagen zu sichern, und wenn nicht anders möglich, auf dem Wege des Zwangskartelles. Die wichtigste Gegentendenz ist nicht die individuelle Freiheit der Einzelunternehmer, sondern die Vertrustung, die in Amerika gigantische Formen angenommen und auch bei uns in der Form von Interessengemeinschaften, gegenseitigen Beteiligungen und vollständigen Verschmelzungen (Fusionen) zu großen Konzentrationen im Bergbau, Gewerbe (Eisen-, Chemische, Elektrizitäts-Industrie) und Handel (Banken, Schiffahrt) geführt hat. Die schwere Industrie (Bergbau, Eisenerzeugung), aber auch Teile der chemischen, der Elektrizitäts-Industrie und andres sind so fest organisiert, daß man von einer vollständigen „Regelung der Produktion", von einer Annäherung an das sozialistische Wirtschaftsideal (in dieser Hinsicht) sprechen kann.

Die allgemeinen Wirkungen dieser Kartellbildung auf die deutsche Volkswirtschaft, die Änderungen in der gewerblichen Organisation, Verlegung von Betrieben (Zechenstillegung), Vereinheitlichung des Absatzes, Steigerung der Preise, Beeinflussung der Zoll-, Handels-, Eisenbahn-, Schiffahrts- und Steuerpolitik treffen naturgemäß die Arbeitnehmer der kartellierten Betriebe in dem gleichen Maße wie die übrigen Staatsbürger. Sie können hier nicht näher dargelegt werden. Aber dazu kommen besondere Wirkungen auf dem Arbeitsmarkte, die kurz erörtert werden müssen.[1]

[1] Vergl. S. Tschierschky, Kartell und Trust, Leipzig 1911, Seite 105 und die dort angegebene Literatur

Der Zweck der Kartelle ist eine Erhaltung von Unternehmungen, die bei freier Konkurrenz nicht mehr rentabel betrieben werden könnten, zugleich eine Erhöhung der Rentabilität aller Betriebe. Beides erscheint als eine günstige Wirkung für die Arbeiter, denn es erhöht die Zahl der benötigten Arbeitskräfte, damit die Nachfrage und den Lohn und gibt zugleich auch die Möglichkeit einer Lohnsteigerung. Im Gegensatz dazu führen die Trusts durch Verschmelzung von Betrieben und Stillegung der weniger rentablen meist zu einer Verminderung der Arbeiterzahl. Namentlich die technischen und die kaufmännischen Beamten werden bei einer Fusion teilweise überflüssig, weil ja deren Nutzen gerade in einer Vereinfachung der Organisation liegt. Umgekehrt schaffen die Großbetriebe wie die großen Kartelle auch neue Stellen für tüchtige Verwaltungsbeamte mit guten Gehältern.

Dazu kommt das Bestreben aller Kartelle, durch vernünftige Regelung der Produktion, des Absatzes und der Preise der Entstehung von Wirtschaftskrisen vorzubeugen und eine möglichst große Stetigkeit in das Wirtschaftsleben zu bringen. Wieweit die Kartelle sich in dieser Beziehung in Deutschland bewährt haben, braucht hier nicht untersucht zu werden. Die Tendenz ist jedenfalls der Arbeiterschaft angenehm, denn sie wirkt dem schlimmsten Gespenste, massenweiser Arbeitslosigkeit, entgegen.

Während also grundsätzlich die Arbeiter keine Ursache haben, in der Kartellierung eine Beeinträchtigung ihrer Klasseninteressen zu sehen (soweit sie die Hoffnung auf eigene Selbständigkeit aufgegeben haben und ihre Produzenteninteressen über die Konsumenteninteressen stellen), wird das Verhältnis sofort anders, wenn es sich um Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt. Denn wenn auch im allgemeinen die deutschen Kartelle sich mit Arbeiterfragen nicht befassen, sondern diese den besonderen Arbeitgebervereinen überlassen, so bedeutet doch auf jeden Fall die Kartellierung eine Stärkung der Arbeitgeber. Sie schafft ihnen einen genauen Überblick über die Lage des Gewerbes, die Vorräte, die Nachfrage und ermöglicht ihnen ein richtiges Urteil über die Aussichten eines Streikes oder einer Aussperrung. Sie erlaubt ihnen wegen der Gleichheit der Konkurrenzverhältnisse, berechtigten Forderungen der Arbeiter nachzugeben oder vermeintlichen unberechtigten gegenüber standhaft zu bleiben. Sie schlingt mit Konventionalstrafen, Solawechseln und Betriebskontrolle ein festes Band um die betroffenen Unternehmer und fördert die gegenseitige Hilfe. Sie erleichtert die Auseinandersetzung mit der Kundschaft, den Ersatz einer Ware durch eine andere, die

Vorbeugung von Schwierigkeiten durch die Streikklausel in Lieferungsverträgen usw.

Dem steht als Gegengewicht nur gegenüber, daß durch die Kartellpolitik mit Produktionseinschränkungen leicht eine Warenknappheit herbeigeführt werden kann, die nach kurzer Unterbrechung der Arbeit zu Schwierigkeiten führt. Ferner, daß mächtigen Kartellen gegenüber mit Recht die Öffentlichkeit mehr als sonst geneigt ist, für die Arbeiter Partei zu ergreifen, und daß auch die Staatsgewalt in solchen Fällen eher gegen die Kapitalsmacht vorzugehen bereit ist (vgl. die letzten großen Bergarbeiterstreike im Ruhrbezirke).

Viel wichtiger für das Arbeitsverhältnis ist aber die Tatsache, daß die Kartellierung eine wesentliche Erleichterung für Verständigung mit den Arbeitern, für Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge) bedeutet. Der einzelne Unternehmer braucht nicht mehr den Nachbarn zu fürchten; das Kartell sorgt für gleichmäßige Absatzbedingungen und erleichtert eine Abwälzung erhöhter Produktionskosten auf die Abnehmer. Der einzelne kann auch nicht mehr sich auf Verhandlungen mit „feinen" Arbeitern beschränken, die Gewerkschaft zurückweisen, denn als Mitglied eines Kartells würde er sich damit lächerlich machen. Die Unternehmer können auch die Gewerkschaftsbeamten nicht mehr abweisen, nachdem sie selbst viel wichtigere Fragen des Betriebes der Regelung und Beaufsichtigung durch Kartellbeamte übertragen haben. Der Standpunkt des „Herrn im Hause" ist in vielen kartellierten Betrieben ein überwundener Standpunkt. Und je schärfer er den Arbeitern gegenüber herausgekehrt wird, desto klarer erkennt die Öffentlichkeit die Hohlheit dieser Phrase. Der Einzelunternehmer wird durch die Kartellierung nicht nur fähiger, sondern auch williger zu vertragsmäßiger Regelung der Arbeitsbedingungen.

Das findet seinen deutlichsten Ausdruck in der Tatsache, daß wiederholt schon Arbeitergewerkschaften zu einer Kartellierung der Arbeitgeber geraten, sie unterstützt haben, um damit eine Durchsetzung ihrer Lohnforderung zu erleichtern. Ja, sie sind so weit gegangen, daß sie durch Sperre und Boykott von Außenseitern diese in ein bestehendes oder entstehendes Kartell hineingezwungen haben. Damit kommen wir zu einer äußersten Form der Interessengemeinschaft zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Organisationen, wie sie in England häufig ist, aber auch in Deutschland schon vorkommt: Die Arbeitgeber verpflichten sich, nur Angehörige der vertragschließenden Arbeitnehmerverbände anzustellen; die Arbeiter (oder Angestellten) verpflichten sich, nur bei den Mitgliedern des vertragschließenden Unternehmerver-

bandes zu arbeiten. Solche Vereinbarungen sind durchaus richtig, wenn auf jeder Seite nur ein Verband in Frage kommt, oder wenn allen derartigen Organisationen der Beitritt zu dem Abkommen offengehalten wird. Daß sie wesentlich dadurch erleichtert werden, wenn auf der Unternehmerseite der Verband nicht nur ein sozialer (Arbeitgeberverband), sondern auch ein wirtschaftlicher (Kartell) ist, liegt auf der Hand. Die bedeutendste und segensreichste derartige Gesamtorganisation besteht im deutschen Buchdruckgewerbe.

Die Kombination von Kartell und Arbeitsnormenvertrag erleichtert es endlich auch, die großen Probleme einer „gerechten" Lohnbemessung in Angriff zu nehmen, denen die Gesetzgebung wohl noch auf lange Zeit machtlos gegenüberstehen wird: die Anpassung des Arbeitsverdienstes an die Rentabilität des Unternehmens. Hier sind ja namentlich in England vielfache Versuche gemacht, durch gleitende Lohnskalen, welche die Löhne in Verhältnis zu den Preisen der Erzeugnisse oder zur Dividende der Unternehmer setzen. Welche erzieherische Bedeutung eine allgemeine Beteiligung der Arbeiter am Geschäftsgewinne, welche volkswirtschaftliche Bedeutung eine gleichmäßige Verteilung des Arbeitsergebnisses auf Rente und Lohn hat, braucht nicht des näheren dargelegt zu werden.

Wenn auch bisher alle diese Fragen hauptsächlich die Industriearbeiter allein betrafen, so werden bald für die höheren Angestellten ganz ähnliche Verhältnisse sich herausbilden. Auch hier wächst die Organisierung und die Neigung zu kollektivem Vorgehen. Künftige große Arbeitskämpfe werden auch mit der sozialen Mittelschicht als einem dritten (vielleicht entscheidenden) Faktor rechnen müssen. Und Kartellen wird es vielleicht vorbehalten bleiben, eine Sicherung der gewerblichen Offiziere in ihrer Stellung und eine allgemeine Gewinnbeteiligung durchzuführen.

Diese Andeutungen müssen genügen. Sie zeigen, daß Kartellproblem und Arbeitsproblem enge Zusammenhänge haben, daß ein künftiges deutsches Arbeitsrecht nicht an der rein wirtschaftlichen Organisation der Unternehmungen vorbeigehen kann, und umgekehrt ein Kartellgesetz nicht an den Arbeiterfragen. Auch das ist bereits durch eine Tatsache bewiesen. Das erste deutsche Kartellgesetz, das Gesetz über den Absatz von Kalisalzen von 1910, enthält eine Schutzbestimmung dagegen, daß die Werke die Kosten des Zwangskartells (Produktionseinschränkung und Steuer) auf die Arbeiter abwälzen. Es bedroht diejenigen Betriebe, welche die Löhne herabsetzen oder die Arbeitszeit verlängern, mit einer Einschränkung der Beteiligung

um 10 v. H., nimmt aber diejenigen Kaliwerke davon aus, „bei denen die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch besondere, zwischen den Kaliwerksbesitzern und der durch geheime Stimmabgabe festgestellten Mehrheit der beteiligten Arbeiter abgeschlossene Verträge geregelt sind; die Verträge dürfen keine Bestimmungen enthalten, die das Vereinigungsrecht der Arbeiter verhindern oder verbieten". Trotz seines schlechten Deutsch ist dieser Satz eine klare Empfehlung der Kombination des Kartells mit einem Arbeitsnormenvertrage. Er ist auf Veranlassung der Arbeitervertreter ins Gesetz gekommen und zeigt den Weg, auf dem am sichersten unser Wirtschaftsleben zu einer Regelung kommen kann. Einer Regelung, die den sozialen Frieden bringt und für die Gesamtheit nützlich ist, wenn unsere Wirtschaftspolitik von dem gegenwärtigen falschen Wege umkehrt zu der Erkenntnis, daß die Produktion nur Mittel zu dem Zwecke einer guten Bedarfsbefriedigung ist; oder wenn eine umfassende straffe Organisierung auch der Konsumenten der einseitigen Produzentenpolitik einen Damm entgegensetzt.

Probleme des Arbeitskampfes

Koalitionsrecht

Das Koalitionsrecht im weitesten Sinne, d. h. das Recht sich zu bestimmten Zwecken zusammenzuschließen, ist jetzt durch das Reichsvereinsgesetz von 1908 sichergestellt, dessen erster und wichtigster Satz besagt: Alle Reichsangehörigen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine zu bilden und sich zu versammeln. Obgleich das Bestreben nach günstigen Arbeitsbedingungen an sich Strafgesetzen nicht zuwiderläuft, im Gegenteil dieses Streben einer der wichtigsten Kulturhebel für ein in seiner Mehrheit aus Lohnarbeitern bestehendes Volk wie das deutsche ist; obgleich gerade hier starke Organisationen der Arbeitnehmer absolut notwendig und segensreich sind, so ist doch das Gebiet des Arbeitsverhältnisses das einzige, auf dem Ungleichheiten und Verkürzungen des Vereinsrechtes bestehen.

Durch Reichsgesetz (Seemannsordnung) ist der Streik der Seeleute als Meuterei unter Strafe gestellt.

Ausdrücklich aufrecht erhalten sind die Vorschriften des Landesrechts in Bezug auf Verabredungen ländlicher Arbeiter und Dienstboten zur Einstellung oder Verhinderung der Arbeit. Bekanntlich bestehen in Preußen und anderen Bundesstaaten strafrechtliche Verbote gegen Organisationen von Dienstboten, die soweit gültig bleiben, als sie sich gegen Streikabreden, nicht gegen die Vereinsbildung als solche richten.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben gelten die §§ 152/3 der Gewerbeordnung, die im Jahre 1869 eine segensreiche Wirkung zur Aufhebung landesrechtlicher Verbote und Strafbestimmungen hatten, jetzt aber überlebt sind und nur eine Hinderung der Organisationsfreiheit auf dem wichtigsten Gebiete der Gestaltung der Arbeitsbedingungen darstellen. Ihr Fehler liegt einerseits im Gesetz, indem sie einen Schutz des sich Nichtkoalierens aussprechen, statt eines Schutzes des sich Koalierens. Jeder Beitritt zu einem Verband oder einer Abrede kann jederzeit rückgängig gemacht werden, Ansprüche daraus sind nicht verfolgbar. Jede Nötigung zum Beitritt oder Hinderung am Rücktritt durch körperlichen Zwang, Drohungen, Ehrverletzungen oder Verrufserklärungen wird schwer bestraft; die gleiche Nötigung zum Austritt oder Hinderung am Beitritt unterliegt diesen Sonderstrafen nicht. Der Fehler liegt aber andererseits auch in der Rechtsprechung, die in einer geradezu unerhörten Weise Partei gegen die

um bessere Arbeitsbedingungen kämpfenden Arbeiter ergriffen hat. Die Strafbestimmungen der Gewerbeordnung sind oft mit übertriebener Schärfe gegen die Arbeiter, aber fast niemals überhaupt gegen Arbeitgeber angewandt worden, und Streikbrecher werden in einer Weise geschützt und geschätzt, daß ihre Kränkung manchmal schärfer geahndet wird als eine Majestätsbeleidigung. Im Reichstage ist namentlich von liberaler Seite wiederholt beantragt worden, diese Koalitionsparagraphen zu ergänzen, sie zu einem wirklichen Schutze der Organisationen und Verabredungen statt des Gegenteils auszubauen. Bisher haben diese Anregungen keinen Erfolg gehabt. Nach der Schaffung des Reichsvereinsgesetzes hat eine solche Reform auch keinen Zweck mehr, sondern das richtigste ist die vollständige Beseitigung der §§ 152/3 der Gewerbeordnung.

Allerdings ist dabei Voraussetzung, daß dann nicht durch ungerechte, einseitige Anwendung des Strafgesetzbuches das Übel in gleicher oder verschlimmerter Weise bestehen bleibt. Gegenwärtig besteht diese Gefahr. Denn auch in der Anwendung des Strafgesetzbuches haben deutsche Gerichte sich schwere Verfehlungen gegen Vernunft und Gerechtigkeit zuschulden kommen lassen, indem man beispielsweise eine energische Agitation einer Gewerkschaft unter den Begriff der Erpressung brachte (§ 253 St.G.B.) während man Arbeitgeberverbände und Kartelle unbehelligt läßt. Auch die §§ 240 (Nötigung), 223 (Körperverletzung), 185 (Beleidigung), 130 (Aufreizung zu Gewalttätigkeiten), 360a (grober Unfug) und andere haben eine üble Rolle im Wirtschaftskampfe gespielt. Gegenwärtig sind Bestrebungen im Gange, in den Entwurf eines neuen Strafgesetzbuches Verschärfungen dieser Strafdrohungen, neue Kampfmittel gegen die Arbeiterbewegung zu bringen. Davor ist dringend zu warnen. Gewiß ist eine Verbesserung des Strafgesetzbuches notwendig. Auch dieses ist in seinem Grund unsozial und stimmt insofern mit dem übrigen Recht überein, als es auch vorzugsweise ein Vermögensrecht und Vermögensschutz ist. Der Mensch und seine persönlichsten Güter genießen viel geringere Berücksichtigung als die Sachgüter. Ein erhöhter Schutz der Ehre, Freiheit, auch Gesundheit usw. ist durchaus nötig. Aber er muß auch von sozialen Erwägungen geleitet sein, d. h. in erster Linie eine Beeinträchtigung der Person durch Vermögensmacht hindern wollen; nicht aber umgekehrt die Durchsetzung und Wahrung persönlicher Güter gegenüber Kapitalmacht erschweren. Der soziale Aufstieg der Millionen darf durch Strafgesetze nicht gehindert, sondern er muß gefördert werden, denn auf ihm beruht unsere Zukunft. Und soweit Verschärfungen oder Neuformulierungen

strafbarer Tatbestände eintreten sollen, dürfen sie nicht den besonderen Schutz der Kapitalrente gegen steigende Ansprüche der Lohnarbeiter, sondern umgekehrt den besonderen Schutz der Menschen gegen das Kapital, nicht eine Erschwerung der Organisierung aufstrebender Massen und den Schutz der Streikbrecher, sondern einen Schutz der Organisation bezwecken.

Vor allem aber muß Vorsorge dagegen getroffen werden, daß nicht Einrichtungen, die dem sozialen Frieden dienen, durch falsche Anwendung von Strafbestimmungen erschwert oder zerstört werden. Das Reichsgericht hat in offenbarer Verkennung der Tatsachen auf Tarifgemeinschaften und Schlichtungskommissionen den § 153 der G.O. und 253 St.G.B. angewandt und damit Urteile gefällt, die nicht nur der Gerechtigkeit, sondern auch den Interessen des Staates durchaus zuwiderlaufen. Der Staat hat gewiß ein Interesse am sozialen und wirtschaftlichen Frieden. Aber er kann und darf ihn nicht zu erzwingen suchen durch Niederhaltung der Massen, die mit Hilfe der Organisation nach oben streben, sondern nur durch gerechte und soziale Förderung dieser Bewegung innerhalb derjenigen Schranken, die durch allgemeine Rücksichten gezogen sind.

Kriegsmittel

Die Arbeiter haben zwei Hauptmittel, um den Arbeitgebern ihren Willen aufzuzwingen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen: die Versagung der Arbeit (Streik, Sperre) und die Versagung des Konsums (Boykott). Zu beiden ist das einheitliche Zusammenwirken einer größeren Zahl von Arbeitern notwendig. Für einen erfolgreichen Boykott genügt in der Regel nicht, daß die Arbeiterschaft der bekämpften Betriebe oder auch die Arbeiterschaft eines bestimmten Berufes oder Bezirks sich beteiligt, sondern hierzu ist die Unterstützung entweder der gesamten Arbeiterschaft oder eines größeren Teils des allgemeinen Publikums erforderlich. Das Hauptgegenmittel der Arbeitgeber besteht in der Versagung der Arbeitsgelegenheit (Aussperrung), die zugleich eine Versagung des Lebensunterhalts für die betroffenen Arbeiter bedeuten kann; denn bei der gegenwärtigen Wirtschaftsverfassung hat die Mehrzahl der Volksgenossen kein anderes gesetzliches Mittel zur Gewinnung des Lebensunterhalts als das Arbeitsverhältnis. Auch für die Arbeitgeber ist das Zusammenwirken einer Mehrheit Voraussetzung für einen Erfolg. Deswegen haben die Arbeitgeber das Beispiel der Arbeiter befolgt und sich in großen Kampfverbänden zusammengeschlossen. Beide Parteien bedürfen des Vereins- und Koalitionsrechtes, die Arbeiter aber weit stärker als die Arbeitgeber, weil sie als einzelne hilflos und

nur als organisierte Masse handlungsfähig und einflußreich sind. Jede Beschränkung der Koalitionsfreiheit bedeutet also eine Benachteiligung derjenigen Gruppe, an deren Aufstieg der Staat das stärkste soziale Interesse hat. Die Gesetzgebung hat also die Aufgabe, die noch bestehenden Schranken der Koalitionsfreiheit für gewerbliche und landwirtschaftliche Arbeiter wegzuräumen und Sicherheit dafür zu schaffen, daß weder staatliche Behörden noch private Arbeitgeber ihre wirtschaftliche Macht mißbrauchen, um den Beamten und Arbeitern das gesetzlich gewährleistete Recht zu verkürzen.

Die Mittel des Wirtschaftskampfes sind richtige Kriegsmittel, denn sie bestehen mit wenigen Ausnahmen (Wohlfahrtseinrichtungen der Fabriken) in Schädigungen des Gegners. Daß das Recht diese Schädigungen nicht unbegrenzt zulassen kann, ist klar. Auch der Wirtschaftskampf muß sich in denjenigen Grenzen abspielen, die von Gesetz und guter Sitte gezogen sind. Der Zweck heiligt hier die Mittel nicht. Aber die allgemeinen Grenzen müssen auch hier gelten. Die Strafbarkeit oder Schadensersatzpflicht muß den allgemeinen Normen unterstehen. Unsere Rechtsprechung hat auf diesem ihr neuen Gebiete noch nicht zu klarer und richtiger Würdigung der Umstände und Interessen kommen können. Auf die Einzelheiten kann hier nicht eingegangen werden;[1] es genügt auszusprechen, daß die durch den Wirtschaftskampf erstrebten Ziele regelmäßig nicht als rechtswidrige gelten können. Auch die Behauptung, als ob bestimmte Kategorien von Bürgern, etwa die Eisenbahnangestellten oder die Beamten und Arbeiter in Staatsbetrieben nicht streiken dürften, ist abzulehnen. Grundsätzlich sind die Angestellten in öffentlichen Diensten genau so anzusehen, wie die in privatem Arbeitsverhältnis. Denn auch für sie gelten Verfassung und Gesetz in vollem Umfange. Und wenn der Diener der Allgemeinheit sich auch enger verpflichtet fühlt als der nur um Lohn arbeitende, so schließt das nicht die Befugnis aus, mit allen gesetzlich erlaubten Mitteln eine Verbesserung seiner Lage anzustreben. Unterschiede gegenüber der großen Mehrheit der Privatarbeitnehmer ergeben sich aus den Bedingungen des Dienstvertrages. Denn selbstverständlich ist jeder Arbeitnehmer wie jeder andere Bürger zur Einhaltung der von ihm geschlossenen Verträge verpflichtet. Bruch des Arbeitsvertrages ist rechtswidrig, macht schadensersatzpflichtig. Die Art der Anstellung macht der übergroßen Mehrheit von öffentlichen Angestellten die Niederlegung der Arbeit unmöglich; soweit sie ohne Kontraktbruch erfolgen könnte, würde sie den Beamten natürlich auch aller Pensionsansprüche verlustig machen und sein

[1] Vgl. besonders Maschke: Boykott, Sperre und Aussperrung, Jena 1911

Wiedereintritt könnte rechtlich nur ohne Anrechnung früherer Anwartschaften erfolgen. Auch die Berufung auf das Gemeinwohl kann nicht unbedingt gegen gemeinsame Arbeitseinstellungen von Beamten geltend gemacht werden. Denn auch hier liegt der Fall nicht wesentlich anders als bei Privatbetrieben.[1]

Die Kämpfe, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander fechten, beschränken ihre Wirkung durchaus nicht auf die Kämpfenden selbst. Die Schädigung trifft nicht nur den Gegner sondern auch die Volkswirtschaft. Denn sie unterbricht die wirtschaftliche Arbeit, verhindert die Produktion, bewirkt also nicht nur durch Aussetzen der Lohnzahlungen eine Verschiebung in den Vermögensverhältnissen sondern hindert auch eine Vermehrung des Nationalvermögens. Über diese volkswirtschaftlichen Schädigungen kann hinweggesehen werden, wenn es sich um einzelne kleine Streiks oder Aussperrungen handelt. Aber die nach Tausenden zählenden Kämpfe, die im Laufe eines Jahres stattfinden, bedeuten im ganzen eine beträchtliche Einbuße an Volksreichtum, und die großen Riesenkämpfe, wie wir sie in den letzten Jahren im Bergbau, im Baugewerbe, in der Metallindustrie usw. erlebt haben, schlagen der Gesamtheit schwere Wunden. Dazu kommt, daß viele Streiks oder Aussperrungen ihre Wirkungen weit über das betroffene Gewerbe hinaus erstrecken; die Arbeitgeber haben geradezu das Bestreben, alle irgendwie bedeutenden Kämpfe möglichst auszubreiten, um die Lohneinbußen groß und die Unterstützungskassen der Gewerkschaften rasch leer zu machen. Besonders empfindlich werden die Fernwirkungen, wenn durch Streik Verkehrsmittel betroffen werden. Das kann unter Umständen die Zufuhr von Nahrungsmitteln oder anderen notwendigen Bedarfsgegenständen in Großstädten unterbinden, zu einer Verteuerung des Unterhalts, einer Verschlechterung der Ernährung der Ärmeren, eventuell zur Vermehrung der Säuglingssterblichkeit (Mangel an Milch) und zu anderen schweren Nachteilen führen. Störungen der Gesundheit können auch bei den Arbeitslosen eintreten, wenn die Streikunterstützungen nicht ausreichen für die gewohnte Lebensführung. Schwere Benachteiligungen und Gefährdungen der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit können die Folge einer Stillegung von Wasserwerken, Beleuchtungs- oder Kanalisationsanlagen sein; das Zubruchegehen eines Bergwerkes kann eine ganze Gegend gefährden usw. Durch die entstehende Notlage der Arbeitslosen und durch Gesundheitsstörungen können die

[1] Vgl. Das Freie Wort, Frankfurt a. M. 1909, 9. Jahrg., Heft 17: Potthoff: Streikrecht von Beamten und Staatsarbeitern?

Aufwendungen der öffentlichen Armenpflege und der sozialen Versicherung gesteigert werden.

Im ganzen: Eine Fülle von Einwirkungen des Streites auf Unbeteiligte und auf die Gesamtheit, die auf die Dauer von der Gesellschaft, vom Staate nicht ruhig hingenommen werden kann. Auch gegenwärtig greift ja der Staat sehr häufig bei größeren Kämpfen ein. Aber in einer durchaus unüberlegten, ungerechten Weise. Er prüft den Streit gar nicht, sondern ergreift ohne weiteres Partei gegen die Arbeiter, indem er deren Organisation und Agitation hindert, die Heranziehung von Streikbrechern unterstützt usw. Es ist die Staatsgewalt, die eingreift, nicht das Recht.

Dieses würde eine Prüfung des Streites bedingen. Denn die Staatsmacht darf nicht denjenigen unterstützen, der unter Rechtsbruch oder unter Mißbrauch seiner wirtschaftlichen Macht dem Gegner andere Arbeitsbedingungen aufzuzwingen versucht. Das Interesse des Staates und der Gesellschaft geht auch in den schwierigsten Fällen immer nur auf Fortsetzung des Betriebes, nicht aber ohne weiteres auf Fortsetzung der bisherigen Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil kann die Gesamtheit an einem Siege der Arbeiter ein erhebliches Interesse haben; so wenn es sich um die Vermeidung einer wucherischen Ausbeutung der Arbeitskraft, um die Anerkennung eines vom Gesetze gewährten Rechtes handelt. Man braucht nur an den Streik von Crimmitschau zu erinnern, der hauptsächlich um die Einführung des zehnstündigen Arbeitstages ging. Das Deutsche Reich hatte ein lebhaftes Interesse an dem Erfolge der Bewegung, es hat wenige Jahre später durch Reichsgesetz den zehnstündigen Höchstarbeitstag für Frauen allgemein durchgeführt; und trotzdem hat es in dem großen Arbeitskampfe ruhig der Niederzwingung der sozialen Arbeiterbewegung zugesehen, die lokalen Behörden haben dagegen Partei ergriffen. Es ist durchaus richtig, daß Staat und Gesetzgebung den Kämpfen nicht zusehen, daß sie die volkswirtschaftlichen Interessen vor einer Gefährdung bewahren und allgemein die friedliche Fortentwicklung unseres Wirtschaftslebens erhalten. Aber das kann nicht auf dem Wege geschehen, daß die Staatsmacht sich in den Kampf der Mächte mischt, sondern nur dadurch, daß durch die Mitwirkung des Staates aus dem Machtkampfe ein Rechtskampf wird.

Friedensmittel

Der Hauptanlaß zu den Arbeitskämpfen lag von vornherein in dem Widerstand der Arbeitgeber gegen eine rechtliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Ihnen war es etwas natürliches, daß das Arbeitsverhältnis nicht ein

Rechtsverhältnis sondern ein Herrschaftsverhältnis war, in dem die meisten Beziehungen einfach durch den Willen des Arbeitgebers festgesetzt wurden. Deswegen wehrten sie sich gegen jede Einmischung der Organisationen, versäumten es aber auch, in ihren Betrieben Einrichtungen zu schaffen, die den Arbeitern den Ausdruck ihrer Wünsche und eine Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen gestatteten. Sobald der Standpunkt des Betriebsabsolutismus aufgegeben wird, ist die Möglichkeit zu friedlicher Beilegung von Differenzen gegeben. Die Arbeiterschaft hat ja auf dem Wege der Selbsthilfe, der Gewalt, durch ihre Gewerkschaften eine weitgehende Anerkennung, eine Umwandlung der selbstherrlichen Festsetzung von Arbeitsbedingungen in vertragsmäßige durchgesetzt. Die zunehmende Bedeutung der Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge) ist der sicherste Ausdruck dafür. Die Gesetzgebung hat demgegenüber drei Aufgaben:

a) In den einzelnen Betrieben Einrichtungen zu schaffen (Vertrauensmänner, Arbeiterausschüsse), welche den Arbeitern eine Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen sichern;

b) die Organisations- und Koalitionsfreiheit zu schützen und vor allem diejenigen Hindernisse (der Gesetze und der Rechtsprechung) wegzuräumen, die der Einigung der Parteien, im besonderen der Wirksamkeit der Tarifverträge entgegenstehen;

c) allmählich immer mehr Teile des Arbeitsverhältnisses der Willkür zu entziehen und es durch ihre gesetzliche Regelung zu einem wirklichen Rechtsverhältnis zu machen.

Aber der Staat muß auch neben den Einrichtungen der Selbsthilfe und bis zur Durchführung der Reformen im Arbeitsvertragsrechte Mittel schaffen, welche geeignet sind, die Ursachen von Streitigkeiten rechtzeitig zu erkennen und zu beseitigen, entstehenden Differenzen vorzubeugen und ausgebrochene Kämpfe wieder beizulegen. Solche Einrichtungen hat die Reichsgesetzgebung getroffen in den Gewerbegerichten, Kaufmannsgerichten und Innungsschiedsgerichten. Gewerbe- und Kaufmannsgerichte können bei Arbeitsstreitigkeiten als Einigungsamt angerufen werden. Auf Anrufung von einer Seite sollen sie eine Vermittlung versuchen, auch ohne Anrufung darauf hinwirken. Zu diesem Zwecke können sie Beteiligte vernehmen, auf Anrufen einer Partei die andere vorladen und mit Strafandrohung zum Erscheinen zwingen. Aber niemand ist verpflichtet zu verhandeln. Das Einigungsamt versucht eine Aufklärung des Streites und eine gütliche Einigung; gelingt dies nicht, so fällt es einen Schiedsspruch, der veröffentlicht wird und über dessen

Annahme sich die Parteien erklären müssen. Der Entwurf des Arbeitskammergesetzes wollte dieselbe Aufgabe in genau gleicher Weise auch den Arbeitskammern subsidiär hinter den Gewerbegerichten zuweisen.

Die Einigungsämter namentlich einzelner Gewerbegerichte (Berlin, München) haben eine große Bedeutung erlangt und eine segensreiche Wirkung ausgeübt. Diese beruht größtenteils auf der Person des Vorsitzenden. Deshalb und weil die Formen etwas schwerfällig, auch die Arbeitgeber- und Arbeiterverbände von der Verhandlung ausgeschlossen sind, hat sich der Brauch eingebürgert, daß die Organisationen einfach vor dem Vorsitzenden verhandeln oder ihn als unparteiischen Leiter eines Ausschusses (Schlichtungskommission) bestellen. In ähnlicher Weise sind städtische Beamte oder Regierungsbeamte von Fall zu Fall tätig, um größere Wirtschaftskämpfe beendigen zu helfen. Auch damit sind gute Erfolge erzielt worden. Neuerdings hat auch das Reichsamt des Innern sich mit der Vermittlung befaßt und von verschiedensten Seiten wird der Gedanke eines ständigen Reichseinigungsamtes vertreten (das dann zugleich das von Sinzheimer verlangte Tarifamt für Arbeitsnormenverträge sein könnte).[1]

Alle diese Einrichtungen haben den Mangel, daß sie den guten Willen beider Parteien zum Frieden und zur Einigung voraussetzen. Sobald eine Partei überhaupt nicht verhandeln, oder die Entscheidung nicht anerkennen will, ist die Mühe umsonst gewesen. Sobald jemand seiner Macht mehr traut als seinem Rechte, ist trotz aller vorhandenen Instanzen der Kampf da. Allerdings ist die öffentliche Meinung auch in diesen Fragen eine Macht geworden und selbst die stärksten Arbeitgeberverbände scheuen sich vor dem Odium, jede Vermittlung abgelehnt oder einen unparteiischen, als gerecht anerkannten Schiedsspruch nicht geachtet zu haben. Trotzdem wird es unvermeidlich sein, daß die Gesetzgebung einen Schritt weiter geht und das Friedenswerk obligatorisch macht. Wenn selbst im internationalen Verkehre der Völker der Gedanke des Schiedsgerichtes immer kräftiger sich Bahn bricht, so ist es selbstverständliche Konsequenz, daß der Staat im Innern keinen Krieg duldet. Eine Gelegenheit zu derartigem Fortschritt bietet die Schaffung der Arbeitskammern. Denn sie sind durch fachliche Gliederung und paritätische Besetzung durchaus zur Pflege des Friedens geeignet. Die Aufgabe war ihnen im Regierungsentwurfe auch zugedacht, aber ihre Tätigkeit als Einigungsamt ist vorgesehen nur dann, wenn es an dem zuständigen Gewerbegerichte fehlt

[1] Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Leipzig 1908, II Seite 298. Vgl. Frhr. v. Berlepsch „Reichseinigungsamt", Berlin 1911

oder die Verhandlungen vor diesem erfolglos verlaufen sind. Die Bedingungen und Befugnisse sind genau die gleichen wie beim Gewerbegerichte. Damit würden die Arbeitskammern auf diesem Gebiete zur Erfolglosigkeit verurteilt sein. Sollen sie hier etwas leisten, so müssen ihre Befugnisse über die der Gewerbegerichte hinausgehen. Das Ausland bietet dafür wichtige Vorbilder.

In Australien sind Schiedsgerichte eingeführt, deren Spruch rechtlich bindend ist. Die Einrichtung hat sich nicht bewährt und zu ihrer Durchführung sind neulich in Neu-Seeland Maßregeln von so drakonischer Strenge vorgeschlagen, daß die Arbeiterverbände, die das erste Gesetz angeregt hatten, sich mit Händen und Füßen dagegen wehren. Dagegen hat Kanada vorzügliche Erfahrungen gemacht mit einer Lex Lémieux vom März 1907, die nur einen Untersuchungs- und Verhandlungszwang enthält. Wenn in einem gewerblichen Betriebe mit mindestens 10 Personen ein Streik oder eine Aussperrung auszubrechen droht, so darf bei hoher Geldstrafe keine der Parteien von diesem Mittel Gebrauch machen, ehe nicht die Angelegenheit von einer Sachverständigen-Kommission geprüft ist. Bis zu deren Spruche dürfen keine Änderungen der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden. Die Kommission besteht aus drei Personen, von denen je eine von jeder Partei und die dritte gemeinschaftlich ernannt wird. Sie hat richterliche Befugnisse, ihre Verhandlungen sind öffentlich, die Kosten trägt der Staat. Das entscheidende ist nun, daß die Kommission ein Urteil mit ausführlicher Begründung abzugeben hat, daß aber keine der Parteien an den Schiedsspruch gebunden ist. Wem die Entscheidung nicht paßt, der kann zum Streike oder zur Aussperrung schreiten. Das soll aber bis jetzt nur ein einziges Mal vorgekommen sein, während in Dutzenden von Fällen die Parteien den Schiedsspruch angenommen haben.

Das kanadische Vorgehen, dessen Zwang sich vorläufig auf die wichtigsten Industrien, wie Bergbau, Verkehrsgewerbe, Versorgung mit Wasser und Licht, beschränkt, während allen anderen Zweigen die Anrufung des Schiedsgerichts freigestellt ist, hat allgemeine Aufmerksamkeit erregt. Auch das Deutsche Reich sollte sich diese Erfahrungen zunutze machen und dem Vorschlage Theodor Barths gemäß mit diesem gemäßigten Zwange vorgehen. Ich habe bei der Beratung des Arbeitskammergesetzentwurfes in der Kommission des Reichstages im März 1909 einen entsprechenden Antrag gestellt, der fast einstimmig abgelehnt wurde, aber doch vielleicht hier einen Platz beanspruchen darf, weil irgend ein Weg zur Milderung der schweren Beeinträchtigung der

Volkswirtschaft gefunden werden muß. Mein Vorschlag beruhte auf dem Grundgedanken, daß keine der bestehenden Möglichkeiten zur Verhinderung der Beilegung von Differenzen (freier Ausschuß, Tarifamt, Gewerbegericht, Kaufmannsgericht, Arbeitskammer usw.) irgendwie beeinträchtigt wird; daß die gesetzliche Freiheit zum Streiken, Aussperren usw. nicht genommen wird; daß keinerlei Zwangsentscheidung im Wirtschaftsstreit eingeführt wird, die Umwandlung der „Machtfragen" in „Rechtsfragen" also nicht erfolgt; daß keine Streikhaftung der Gewerkschaften eingeführt wird; sondern daß die einzige neue Bestimmung die Vorschrift ist, daß nicht ohne Versuch zur friedlichen Einigung losgeschlagen werden darf.

Anhang 9 Der Antrag Potthoff

Der Antrag, auf dessen Wortlaut ich natürlich keinen Wert lege, lautet:

An Stelle des § 6 des Entwurfes eines Arbeitskammergesetzes treten folgende Bestimmungen:

§ 6. Die Arbeitskammern können bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der in ihnen vertretenen Gewerbezweige über Arbeitsbedingungen, insbesondere über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses als Einigungsamt angerufen werden.

§ 6a. In Gewerbezweigen und Bezirken, für die Arbeitskammern errichtet sind, muß die Anrufung der zuständigen Arbeitskammer als Einigungsamt erfolgen, ehe eine Verabredung oder Vereinigung zur gemeinschaftlichen Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter in Wirksamkeit tritt.

In diesem Falle besteht das Einigungsamt aus dem Vorsitzenden der Arbeitskammer und einer gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Bestimmung der Anzahl und die Wahl der Beisitzer wird, sofern eine Einigung darüber unter den streitenden Parteien nicht erzielt wird, von der Arbeitskammer bestimmt. An der Arbeitsstreitigkeit direkt beteiligte Mitglieder der Arbeitskammer können nicht Mitglieder des Einigungsamtes sein. Die streitenden Parteien können vereinbaren, daß anstelle der zuständigen Arbeitskammer eine örtliche oder fachliche Abteilung oder eine andere Arbeitskammer tritt.

§ 6b. Zuständig ist diejenige Arbeitskammer, in deren Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sofern die beteiligten Arbeitnehmer in

den Bezirken mehrerer Arbeitskammern beschäftigt sind, ist diejenige Arbeitskammer zuständig, die zuerst als Einigungsamt angerufen wird.

Auf das Verfahren finden die Bestimmungen der §§ 63 bis 73 des Gewerbegerichtsgesetzes vom 30. Januar 1901 (Reichsgesetzblatt Seite 353) entsprechende Anwendung.

§ 6c. Diejenigen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die gemeinschaftlich die Arbeit niederlegen oder die Arbeitnehmer entlassen, ohne das Einigungsamt angerufen und seine Entscheidung abgewartet zu haben, ferner diejenigen Vereine, welche eine solche gemeinschaftliche Niederlegung der Arbeit oder Entlassung der Arbeitnehmer veranlassen, unterstützen oder begünstigen, sind zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus der gemeinschaftlichen Niederlegung der Arbeit oder Entlassung der Arbeitnehmer entsteht.

§ 6d. In der Zeit von der Anrufung des Einigungsamtes bis zu dessen Entscheidung dürfen Änderungen der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, deren Arbeitgeber oder Arbeitnehmer das Einigungsamt angerufen haben, nicht einseitig vorgenommen werden.

Anhang 10 Schieds- und Einigungsverfahren im Auslande

Von der Hausindustrie abgesehen, hat man sich in Europa bisher darauf beschränkt, Gelegenheiten zum friedlichen Austrage von Arbeitsstreitigkeiten zu geben, und geht nur zögernd und allmählich an einen Zwang zur Benutzung der Friedenseinrichtungen.

Eine Verquickung privaten Tarifvertragswesens und öffentlichen Einigungszwanges bildet das Gesetz des Schweizer Kantons **Genf** von 1900.[1] Nach ihm gilt mangels besonderer Vereinbarungen für Arbeitsbedingungen der Brauch. Als Brauch verbindlich sind auch Arbeitsnormenverträge, die durch Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder durch Schiedsrichter zustande kommen. Das Verfahren für eine Verständigung ist genau geregelt und kann auch vom Staatsrate eingeleitet werden. Kommt eine Einigung der Delegierten (je 7 von jeder Partei, die mit $^3/_4$ Mehrheit entscheiden) nicht zustande, so findet auf Antrag einer Partei ein Vermittlungsversuch vor dem Staatsrate statt. Mißlingt der Versuch, dann tritt die Zentralkommission der Gewerbeschiedsgerichte zusammen. Diese beruft die Delegierten der Parteien, ernennt sie, wenn eine Partei nicht Folge leistet, von Amts wegen und entscheidet mit Stimmenmehrheit in der Streitfrage.

[1] Abgedruckt bei Flesch und Potthoff: Privatangestellte und Arbeitsrecht, Berlin 1912

Die Entscheidungen sind nur subsidiär gültig, soweit nicht im einzelnen Arbeitsvertrage etwas anderes vereinbart ist. Aufrufe zu Streik oder Aussperrung während der Dauer eines Tarifes sind strafbar.

Im Kanton **Waadt** ist 1909 ein Gesetz erlassen[1], nach dem beim Drohen oder Eintreten eines Streikes mit oder ohne Antrag der Parteien der Staatsrat eine Kommission zur Vermittlung und Schlichtung ernennen kann. Diese beruft Vertreter der Parteien, fordert sie zur Verständigung auf und macht Vorschläge dazu. Gelingt keine Einigung, so wird eine Entscheidung durch Schiedsspruch empfohlen. Nehmen das die Parteien (oder eine) nicht an, so wird diese Tatsache mit der Ansicht der Kommission veröffentlicht. Das Verfahren geht also nicht über die deutsche Einrichtung einer Anrufung der Gewerbegerichte hinaus.

In **Dänemark**[2] ist durch Gesetz von 1910 die Errichtung eines ständigen Schiedsgerichtes angeordnet, dessen Mitglieder je zur Hälfte von den Gesamtverbänden der Arbeitgeber und Arbeiter auf ein Jahr gewählt werden und zusammen den richterlichen Vorsitzenden bestellen. Seine Hauptaufgabe besteht darin, den bestehenden Tarifverträgen Geltung zu verschaffen und Klagen wegen ihrer Verletzung zu entscheiden. Es hat die Rechte eines ordentlichen Gerichtes und kann die einer Vertragsverletzung Schuldigen zu einer Buße verurteilen. Mit Zustimmung beider Parteien können ihm auch andere Arbeitsstreitigkeiten unterbreitet werden.

Ein zweites gleichzeitig erlassenes Gesetz bestimmt, daß der Minister des Innern stets für zwei Jahre einen Vermittler für gewerbliche Streitigkeiten für das ganze Land ernennt. Dieser soll zur Beilegung von Streitigkeiten helfen; er kann ohne weiteres die Parteien laden, Vorschläge machen und Aufklärung verlangen. Zum Erscheinen sind die Parteien verpflichtet.

In **Norwegen** hat ein Ausschuß aus Parlament und Interessenten 1909 einen Gesetzesvorschlag vorgelegt. In diesem ist die Registrierung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vorgesehen und die Rechtswirksamkeit der Tarifverträge sowie der Vergleiche und schiedsgerichtlichen Entscheidungen bei gewerblichen Streitigkeiten festgelegt. Sie sollen auch für die Individualarbeitsverhältnisse zwingendes Recht darstellen. Streitigkeiten aus einem bestehenden Tarifvertrage sollen in jedem Falle vor den zu errichtenden Vermittlungsräten und dem Schiedsgerichte verhandelt werden. Die anderen gewerblichen Streitigkeiten sollen, wenn eine Einigung unter

[1] Vgl. Reichsarbeitsblatt, Berlin 1909, Heft 11, Seite 856. [2] Vgl. Reichsarbeitsblatt, Berlin 1910, Heft 12, Seite 931

den Parteien nicht gelingt, vor den Vermittlungsrat und das Schiedsgericht gebracht werden. Aussperrungen und Streiks auf Grund eines Streites über einen bestehenden Tarifvertrag oder eine Schiedsgerichtsentscheidung sind verboten. Streiks und Aussperrungen, welche in einer gewerblichen Streitigkeit über die Regelung der Arbeitsbedingungen für die Zukunft ihren Grund haben, sind erst gestattet, wenn die Schiedsgerichtsverhandlungen ohne eine bindende Entscheidung beendet sind, und falls frühere Tarifabkommen oder Entscheidungen noch in Kraft sind, erst nach Ablauf ihrer Geltungsdauer. Die Aussperrung oder der Streik muß zwei Tage vorher der anderen Partei angezeigt werden. Auf Streik oder Aussperrung werden Geldstrafen bis zu 50 000 Kronen gesetzt. Bis zur Beendigung des Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahrens dürfen die Arbeitsverhältnisse nicht verändert werden. Als Organe für Einigung und Schiedsspruch sollen örtliche Vermittlungsämter für bestimmte Bezirke und ein oberstes Schiedsgericht für den ganzen Staat eingerichtet werden.

In **Schweden** hat der Massenstreik von 1909 eine Reihe von Gesetzentwürfen veranlaßt, welche die Beziehungen zwischen Arbeitern und Arbeitgebern betreffen. Der erste regelt das Recht der Tarifverträge. Ihre Bestimmungen sollen zwingendes Recht für den Inhalt des individuellen Arbeitsvertrags zwischen den Mitgliedern der beteiligten Organisationen bilden. Während der Geltungsdauer der Tarifverträge sind Streiks, Aussperrungen, Boykotts und ähnliche Maßnahmen verboten, bevor die gütliche Schlichtung oder schiedsgerichtliche Entscheidung versucht und erfolglos geblieben ist. Auch dürfen Streiks und Aussperrungen, die wegen des Fehlens eines Tarifvertrags an sich erlaubt sind, erst nach Ablauf der Kündigungsfrist begonnen werden.

Weiter wurde eine Abänderung des Strafgesetzbuchs vorgeschlagen, indem Strafen für ein die öffentliche Sicherheit gefährdendes Verhalten bei Arbeitsstreitigkeiten angedroht werden. Besondere Strafen sind noch auf die Einstellung des Dienstes bei öffentlichen Betrieben aller Art gesetzt.

Ein weiterer Entwurf regelt das Recht der individuellen Arbeitsverträge. Er enthält auch Vorschriften über die Arbeitsordnung. Schließlich wurde ein Entwurf über die neue Ordnung des Einigungs- und Schiedswesens bei gewerblichen Streitigkeiten vorgelegt.

Wegen der günstigen Wirkung des Einigungsgesetzes von 1906 wird nur eine unwesentliche Änderung vorgeschlagen, dagegen die Errichtung eines besonderen Gerichtshofes für Arbeitsstreitigkeiten vorgesehen. Dieser Gerichtshof soll unter dem Namen „Arbeitsgericht" in Stockholm errichtet

werden und für die Entscheidung von Prozessen über Tarifverträge, und zwar über ihre Erfüllung, Verletzung, Gültigkeit, Dauer, Anwendung oder Aufhebung, und über Streiks, Aussperrungen und ähnliche Maßnahmen während der Dauer eines Tarifvertrags zuständig sein.

Die Vorlagen sind 1910 von der zweiten Kammer abgelehnt, im Jahre 1911 aber wieder eingebracht worden.

Auch die **Türkei** hat 1909 ein Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten und zwar für Betriebe öffentlichen Charakters (Eisenbahnen, Häfen, Beleuchtungsanlagen usw.) erlassen. Entsteht eine solche Streitigkeit, so haben die Arbeitnehmer durch drei Vertreter dem Handelsministerium eine Denkschrift über den Gegenstand und die Gründe der Zwistigkeit einzureichen, die dann vom Ministerium der betreffenden Unternehmung bekannt gegeben wird. Diese hat ebenfalls drei Vertreter zu ernennen. Die Vertreter beider Teile treten unter dem Vorsitz eines vom Ministerium ernannten Beamten zu einem Einigungsausschusse zusammen. Kommt vor diesem ein Vergleich zustande, so ist er zu protokollieren und für beide Teile bindend. Falls kein Vergleich zustande kommt, haben die Arbeitnehmer das Recht zu streiken, jedoch ohne Arbeitswillige zu hindern und ohne öffentliche Kundgebungen. Die Unternehmung, welche sich einem beschlossenen Vergleiche nicht unterwirft, hat für jeden Tag der Verspätung eine im Verhältnis zu ihrem Kapital stehende Buße zu zahlen, die zugunsten der Arbeiter verwendet werden soll. Andererseits werden die Arbeitnehmer, welche unberechtigterweise streiken, mit Geld- oder Gefängnisstrafe bedroht. Die Bildung von Gewerkschaften in den bezeichneten Betrieben öffentlichen Charakters ist bei Geld- oder Gefängnisstrafe verboten, ebenso die Hinderung von Arbeitswilligen und die Organisierung eines Ausstandes durch Hetzerei und aufrührerische Umtriebe.

Die **englische** Einigungsgesetzgebung, die im Gegensatze zu der zahlreicher englischer Kolonien auf dem Grundsatze der vollkommenen Freiwilligkeit beruht, hat nichtsdestoweniger oder vielleicht gerade wegen dieses Grundsatzes gute Erfolge erzielt. Da das englische Gesetz (Conciliation act 1896) nicht nur keinerlei Zwang auf die Beteiligten zur Teilnahme an den Einigungsverhandlungen oder zur Durchführung von Schiedssprüchen ausübt, sondern ihnen auch in bezug auf die Art und das Verfahren der von ihnen zu wählenden Einigungsinstanzen völlig freie Hand läßt, so zeigen die in Großbritannien bestehenden Einigungsorgane ein buntes Bild:

Zunächst kann man die Einigungsämter zerlegen in solche, die für bestimmte Gewerbe errichtet sind (zurzeit 262 Einigungsämter, welche für

etwa 2 Millionen Arbeiter zuständig sind), und in solche, die für bestimmte Bezirke ohne Rücksicht auf die Gewerbearten oder für das ganze Land errichtet sind. Ihre Zahl ist viel geringer: 14 Bezirkseinigungsämter und 3 Landeseinigungsämter. Auch der Aufgabenkreis ist verschieden; so sind einige Ämter lediglich zur Festsetzung der Löhne bestimmt, andere beschränken ihre Tätigkeit auf die Vermittlung bei individuellen Arbeitsstreitigkeiten, ohne die allgemeinen Streitpunkte in bezug auf den Arbeitsvertrag vor ihr Forum bringen zu können. Die meisten Einigungsämter sind allerdings für alle Arten von gewerblichen Streitigkeiten zuständig.

Während bei den Bezirkseinigungsämtern die Vertreter der Arbeitgeber nicht durch Arbeitgebervereinigungen, sondern durch die örtlichen Handelskammern ernannt werden, setzen sich die Einigungsämter für bestimmte Gewerbe regelmäßig aus der gleichen Anzahl von Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zusammen.

Ein Teil (28) der Einigungsämter beschränkt sich lediglich auf die gütliche Einigung, und hat keine Vorkehrungen für den Fall getroffen, daß die Vertreter der Arbeitgeber und die der Arbeitnehmer in den Einigungsämtern zu keiner Übereinstimmung kommen. 11 von diesen Einigungsämtern sind so wenig fest gefügt, daß sie überhaupt keine Satzungen für ihr Verfahren besitzen. Der größte Teil aber (153), der für bestimmte Gewerbe im ganzen bestehenden 262 Einigungsämter hat in seinen Satzungen die nach Scheitern einer Einigung ohne weiteres eintretende Regelung durch Schiedsspruch vorgesehen.

Die Art dieser Regelung durch Schiedsspruch ist verschieden: 39 Einigungsämter wenden sich an das Handelsministerium zur Herbeiführung einer endgültigen schiedsrichterlichen Entscheidung; 33 haben eine bestimmte Persönlichkeit als ständigen Schiedsrichter (unparteiischen Vorsitzenden usw.) vorgesehen; 75 Einigungsämter haben in ihren Satzungen bestimmt, daß beim Fehlschlagen einer gütlichen Verständigung ein Schiedsrichter (Unparteiischer usw.) für diesen Einzelfall ernannt wird; 6 Einigungsämter haben die Aufstellung eines Schiedsgerichts von 3 Mitgliedern vorgesehen, welches durch Mehrheitsbeschluß entscheiden soll.

Zu diesen 153 Einigungsämtern mit einem ohne weiteres eintretenden Schiedsverfahren kommt eine nicht unbedeutende Anzahl (81) von Einigungsämtern, die in ihren Satzungen zwar die Möglichkeit einer schiedsrichterlichen Entscheidung regeln, bei denen aber dieses Verfahren nur mit Einwilligung beider Parteien zur Anwendung kommen soll.

Die Satzungen zahlreicher Einigungsämter bestimmen, daß keine Arbeitseinstellung (Streik oder Aussperrung) begonnen werden darf, bevor nicht das Einigungsamt angerufen ist. Überhaupt ist es den Einigungsämtern gelungen, bei den Arbeitsstreitigkeiten die Zahl der Arbeitseinstellungen auf ein geringes Maß zu beschränken. Während der letzten 10 Jahre ist von 7508 Streitfällen nur in 104 Fällen, d. h. in 1,4 v. H. der Gesamtzahl, eine Arbeitseinstellung der Beilegung vorausgegangen.[1]

Von der außereuropäischen Gesetzgebung ist das an anderer Stelle[2] schon skizzierte Gesetz von **Kanada** bemerkenswert, das 1909 von **Transvaal** nachgeahmt worden ist.

Anhang 11 Die lex Briand

Gesetz-Entwurf über die Anstellungsbedingungen der Angestellten bei Eisenbahnen von allgemeiner Bedeutung und über die friedliche Regelung von Kollektivstreitigkeiten über Berufsinteressen dieser Angestellten. (Vorgelegt von Briand, 22. Dezember 1910).

Titel I

§ 1. Binnen sechs Monaten nach Verkündung des vorliegenden Gesetzes haben die Verwaltungen der Eisenbahnnetze von allgemeiner Bedeutung der Genehmigung des Ministers der öffentlichen Arbeiten Verordnungen über die Beförderungs- und Entlassungsbedingungen, sowie über die Disziplinarverhältnisse der verschiedenen Gruppen von Angestellten dieser Bahnnetze zu unterbreiten.

Falls diese Genehmigung nur unter Vorbehalt bestimmter Änderungen oder Ergänzungen erteilt wird, welche die Eisenbahnverwaltung nicht annimmt, erfolgt die Regelung durch Dekret unter Zustimmung des Staatsrats.

Titel II

§ 2. Die Verwaltungen der Eisenbahnnetze von allgemeiner Bedeutung haben in den verschiedenen Bezirken oder Unterabteilungen jedes Netzes Zusammenkünfte (conférences) einzurichten, zu denen die gewählten Abgeordneten des Personals jedes Dienstzweiges von Zeit zu Zeit, mindestens aber zweimal jährlich, zu berufen sind, um mit den Vertretern der Verwaltung die Fragen zu besprechen, die sich auf die Berufsinteressen der Gesamt-

[1] Nach Reichsarbeitsblatt, Berlin 1911, Heft 3, Seite 219. Die Zahlen beziehen sich auf 1910.
[2] Siehe Seite 174

heit oder der einzelnen Angestellten und Arbeiter dieses Dienstzweiges beziehen.

§ 3. Die Verwaltungen der im vorigen Paragraphen genannten Eisenbahnnetze haben in den verschiedenen Bezirken oder Unterabteilungen jedes Netzes Ausschüsse einzurichten, in denen die erwählten Abgeordneten des Personals jedes Dienstzweiges auf Verlangen der Beteiligten oder des Ministers der öffentlichen Arbeiten berufen werden, um mit den Vertretern der Verwaltung die Kollektivstreitigkeiten über Berufsinteressen der Angestellten und Arbeiter dieses Dienstzweiges zu prüfen.

§ 4. Ein Zentraleinigungsamt, das außer den Vertretern der Verwaltung mindestens zwei erwählte Abgeordnete des Personals jedes Dienstzweiges und einen Ingenieur der Gewerbeaufsicht umfaßt, muß in jedem Netze eingerichtet werden.

§ 5. In einer Frist von 6 Monaten nach der Verkündigung des vorliegenden Gesetzes haben die Verwaltungen der Eisenbahnnetze der Genehmigung des Ministers der öffentlichen Arbeiten Reglements zu unterbreiten, welche ausführlich die Art der Wahl und die Zahl der Abgeordneten des Personals der verschiedenen Dienstzweige für die in § 2 vorgesehenen Besprechungen, wie für die in § 3 vorgesehenen Ausschüsse und das in § 4 vorgesehene Zentraleinigungsamt, ferner die Art der Ernennung und die Zahl der Vertreter der Verwaltung, die Dauer der Mandate dieser Abgeordneten und Vertreter bestimmen.

Falls diese Genehmigung nur unter Vorbehalt bestimmter Änderungen oder Ergänzungen erteilt wird, welche die Eisenbahnverwaltung nicht annimmt, erfolgt die Regelung durch Dekret unter Zustimmung des Staatsrats.

§ 6. Das Zentraleinigungsamt befaßt sich, auf Anruf der Eisenbahnverwaltung, oder auf Anruf der Mehrheit der Abgeordneten des Personals eines oder mehrerer beteiligter Dienstzweige, oder auf Anruf des Ministers der öffentlichen Arbeiten, mit den Kollektivstreitigkeiten, die nicht durch die örtlichen Ausschüsse geregelt werden konnten.

Es kann sich auch unmittelbar mit den Streitigkeiten befassen, bei denen die Gesamtheit der Angestellten eines oder mehrerer Dienstzweige beteiligt ist.

§ 7. Die streitenden Parteien haben dem Zentraleinigungsamte alle zur Aufklärung geeigneten Urkunden zu liefern. Das Einigungsamt kann alle ihm geeignet erscheinenden Untersuchungen, Ortsbesichtigungen und Begutachtungen vornehmen.

§ 8. Das Zentraleinigungsamt hat binnen einer Frist von höchstens zwei Monaten vom Tage der Anrufung ab sein Urteil abzugeben.

§ 9. Wenn im Zentraleinigungsamt eine Verständigung über die Bedingungen der Beilegung des Streites erzielt wird, sind diese in dem Protokoll niederzulegen, das dem Minister der öffentlichen Arbeiten mitgeteilt und von diesem Minister im Regierungsblatt veröffentlicht wird.

Titel III

§ 10. Wenn der Einigungsversuch mißlingt, ist die Streitigkeit einem Schiedsgerichte zu unterbreiten.

§ 11. Die Abgeordneten des beteiligten Dienstzweiges zum Zentraleinigungsamte ernennen zwei Schiedsrichter.

Wenn an dem Streite mehr als ein Dienstzweig beteiligt ist, erfolgt die Ernennung der beiden Schiedsrichter von den Abgeordneten dieser verschiedenen Dienstzweige nach Maßgabe der in § 24 dieses Gesetzes vorgesehenen Dienstanweisung für öffentliche Verwaltung.

Die Verwaltung des Eisenbahnnetzes ernennt für sich zwei Schiedsrichter.

§ 12. Diese vier Schiedsrichter ergänzen sich durch einstimmige Zuwahl von einem oder drei Mitrichtern.

Wenn sie sich nicht auf die Wahl von einem oder drei Mitrichtern einigen können, wählen die beiden vom Personal ernannten Schiedsrichter einen Mitrichter aus der Liste, die gemäß § 13 von Senat und Abgeordnetenkammer aufgestellt ist. Die beiden von der Verwaltung ernannten Schiedsrichter wählen für sich einen Mitrichter aus der gleichen Liste.

Die beiden so ernannten Mitrichter wählen ihrerseits einen siebten Schiedsrichter.

Falls eine Wahl nach den Bestimmungen der beiden vorhergehenden Absätze nicht zustande kommt, erfolgt sie durch das Los aus den Namen auf der von Senat und Abgeordnetenkammer aufgestellten Liste.

§ 13. Alle drei Jahre werden im Januar vom Senat 5, von der Abgeordnetenkammer 10 Personen gewählt, die in Streitigkeiten zwischen den Verwaltungen der Eisenbahnnetze von allgemeiner Bedeutung und dem Personal dieser Netze das Amt von Schiedsrichtern erfüllen können.

Die Wahl erfolgt durch geheime Abstimmung.

Wählbar sind nur: Der Vizepräsident des Staatsrats, die Abteilungspräsidenten des Staatsrats, die ordentlichen Staatsräte, der erste Präsident des Cassationshofes, die Senatspräsidenten und Räte dieses Gerichts, die französischen Mitglieder oder früheren Mitglieder des Schiedsgerichts im Haag,

die Mitglieder der Akademie der Wissenschaften und der Akademie für Wissenschaft und Politik, der erste Präsident des Zivilgerichts für den Seine-Bezirk, die Dekane der juristischen Fakultäten, die früheren Vizepräsidenten des Arbeitsamtes.

§ 14. Die nach den vorhergehenden Bestimmungen ernannten Schiedsrichter versammeln sich im Ministerium der öffentlichen Arbeiten. Sie können von Fall zu Fall den Sitzungsort verlegen.

§ 15. Die Schiedsrichter können alle ihnen geeignet erscheinenden Untersuchungen, Begutachtungen und Ortsbesichtigungen vornehmen.

§ 16. Sie können gültige Beschlüsse nur fassen, wenn alle anwesend sind. Falls einer von ihnen genötigt ist, sein Amt niederzulegen, wird beim Ersatz nach den Bestimmungen für seine Wahl verfahren.

§ 17. Der Schiedsspruch wird in öffentlicher Sitzung verlesen und im Regierungsblatt veröffentlicht.

§ 18. Der Schiedsspruch muß die Angabe enthalten, in welcher Frist seine Bestimmungen durchgeführt werden und während welcher Zeit sie in Kraft bleiben sollen. Schiedssprüche, welche die Staatsfinanzen belasten, bedürfen zu ihrer Durchführung in jedem Fall der Zustimmung der beiden Kammern.

§ 19. Wenn die von den Schiedsrichtern beschlossene Lösung eine Vermehrung der Ausgaben des Eisenbahnnetzes zur Folge hat, muß das Urteil angeben, ob ein Ausgleich und welcher Ausgleich der Gesellschaft in Form einer Erhöhung der Tarife oder in anderer Form zugestanden werden könnte.

Wenn binnen drei Monaten von der Durchführung des Schiedsspruchs ab die Gesellschaft nicht in die Lage versetzt worden ist, den im Schiedsspruch vorgesehenen oder einen gleichwertigen Ausgleich zu erhalten, kann sie eine Schadensersatzklage vor dem zuständigen Gerichte erheben. Auf keinen Fall kann sie vor diesem Gerichte einen höheren Ersatz als den von den Schiedsrichtern zugestandenen einklagen.

§ 20. Jede Verwaltung eines in diesem Gesetze erwähnten Eisenbahnnetzes ist gehalten, die Bestimmungen eines Schiedsspruches in den vom Schiedsspruch festgesetzten Fristen durchzuführen.

Unterläßt sie es, sich mit dem Urteil in Einklang zu bringen, oder versäumt sie die Frist, so wird der Schiedsspruch vom Minister der öffentlichen Arbeiten auf Kosten der Eisenbahnverwaltung durchgeführt. Außerdem findet § 21 des Gesetzes vom 15. Juli 1845 Anwendung, unbeschadet der Anwendung der Vorschriften der Eisenbahnordnung.

§ 21. Das Personal der in diesem Gesetze erwähnten Eisenbahnnetze ist gehalten, die Bestimmungen eines Schiedsspruchs in den vom Schiedsspruch festgesetzten Fristen durchzuführen. Unterläßt es ein Angestellter oder Arbeiter, die Arbeit unter den vom Schiedsspruch festgesetzten Bedingungen fortzusetzen, so kann sofort zur Wiederbesetzung seiner Stelle geschritten werden ohne Einhaltung der Formalitäten, welche die Verordnungen für die verschiedenen Netze bezüglich der Abberufung, Verabschiedung oder Entfernung vom Amt vorschreiben.

Titel IV

§ 22. Es ist jedem eingetragenen oder nicht eingetragenen Verein, jeder Gewerkschaft, jedem Verband von Vereinen oder Gewerkschaften verboten, die Angestellten oder Arbeiter der in diesem Gesetz erwähnten Eisenbahnnetze zum Streik aufzufordern oder den Streik vorzubereiten oder zu organisieren.

§ 23. Jede Zuwiderhandlung gegen die Bestimmung des vorigen Artikels wird gegen alle Mitglieder des Vereins, der Gewerkschaft oder des Verbandes von Vereinen oder Gewerkschaften verfolgt, die in irgendwelcher Eigenschaft an der Leitung oder Verwaltung des Vereins, der Gewerkschaft oder des Verbandes teilnehmen.

Die Zuwiderhandlung wird mit Geldstrafe von 50 bis 200 Franks und mit Gefängnis von 15 Tagen bis zu 3 Monaten oder mit einer dieser beiden Strafen allein bestraft.

Wenn sie gelegentlich einer Streitigkeit begangen wird, die einer Behandlung nach den Vorschriften dieses Gesetzes über Einigung und Schiedsgericht fähig ist, und vor dem endgültigen Abschluß eines solchen Verfahrens, wird sie mit einer Buße von 100 bis 300 Fr. und mit Gefängnis von 2 Monaten bis zu einem Jahre oder mit einer dieser beiden Strafen allein bestraft.

Der § 463 des Strafgesetzbuches ist auf die hier genannten Fälle anwendbar.

Die im zweiten und dritten Absatz dieses Paragraphen ausgesprochenen Strafen können im Falle der Wiederholung verdoppelt werden. Bei einer Verurteilung auf Grund dieses Paragraphen finden die § 7 Absatz 1 und § 8 Absatz 2 und 3 des Gesetzes vom 1. Juli 1901 Anwendung.

§ 24. Eine Dienstanweisung für öffentliche Verwaltung wird die geeigneten Maßregeln zur Durchführung dieses Gesetzes vorschreiben.

Probleme des Arbeitsvertrages

Das moderne Arbeitsverhältnis mit seiner Abhängigkeit der Millionen freier Staatsbürger von der wirtschaftlichen Macht, die der Vermögensbesitz dem Unternehmer oder dem von Kapitalisten bestellten Produktionsleiter (bei Gesellschaftsunternehmen) oder dem Vertreter einer öffentlichen Körperschaft gewährt, birgt zwei verschiedene volkswirtschaftliche Probleme. Das eine bezieht sich auf die Nachteile, die der Volkswirtschaft erwachsen durch rücksichtslose Geltendmachung privatwirtschaftlicher Interessen; die der Gesamtheit erwachsen durch rücksichtslose Ausnutzung der Abhängigkeit, durch übermäßige Ausbeutung der Arbeitskraft, durch Raubbau an der Volksgesundheit. Diesen Schädigungen sucht unser Recht mit Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung allmählich vorzubeugen. Das andere Problem bezieht sich auf die Verteilung des Arbeitsertrages unter die an der Arbeit und ihrer Verwertung beteiligten Personen. Dieses Problem greift (wie auch das andere) weit über das Arbeitsverhältnis selbst hinaus. Die gesamte Rechts- und Wirtschaftsverfassung, die gesamte Staatspolitik wirkt darauf ein, wie das Ergebnis der wirtschaftlichen Tätigkeit in Form von Arbeitslohn, Unternehmergewinn, Kapitalzins, Boden- oder Monopolrente, Steuer in die Erscheinung tritt, und wem es zufließt. Die Gesamtheit dieser Fragen kann hier nicht erörtert werden; es genügt, die bedauerliche Tatsache festzustellen, daß die Finanz- und Wirtschaftspolitik des Deutschen Reiches in der Hauptsache dahin geht, die Verzinsung des Kapitals durch Schutzzoll, Monopol und dergl. zu stärken, das Arbeitseinkommen aber durch Auflegung von Steuern und Erhöhung der Preise zu schmälern. Einen Schutz des Arbeitseinkommens gegen ausländische Konkurrenz haben wir nicht, sondern nur einen Schutz der Rente. Großgrundbesitzer und Zechenverwaltungen bringen jährlich Hunderttausende von slavischen und romanischen Arbeitskräften ins Land, um die Löhne zu drücken, das wirtschaftliche und politische Emporsteigen der deutschen Arbeiterschaft zu hindern.

Lohnhöhe

Auch in das einzelne Arbeitsverhältnis greift das deutsche Recht bezüglich der Verteilung des Arbeitsertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeiter nicht ein. Abgesehen von den öffentlichen Beamten, deren Bezüge teilweise durch Gesetz festgelegt sind, herrscht nicht das Recht, sondern die Macht. Der Satz in § 105 der Gewerbeordnung, daß „die Festsetzung der Verhältnisse zwischen

den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern Gegenstand freier Übereinkunft ist", gilt nirgends so wie bezüglich des Arbeitslohnes. Hier bedeutet der Zusatz „vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen" die geringste Einengung. Denn irgendeine allgemein gültige, positive Beschränkung kennt das Reichsgesetz nicht. § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches bestimmt, daß eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Diese Vergütung ist dem Begriffe des Arbeitsvertrages wesentlich. Ihre Höhe wird im Zweifel durch eine Taxe oder den Ortsgebrauch bestimmt. Der Vereinbarung aber ist volle Freiheit gegeben.

Zum erstenmal ist die Reichsgesetzgebung davon abgewichen in dem Gesetze über den Absatz von Kalisalzen von 1910. In § 13 wird den Kaliwerken eine Kürzung der Beteiligungsziffer von mindestens 10 % angedroht, wenn innerhalb einer Arbeiterklasse der im Jahresdurchschnitt für eine regelmäßige Arbeitsschicht gezahlte Lohn unter den für diese Klasse im Durchschnitt der Kalenderjahre 1907/1909 gezahlten Lohn sinkt. Das erste Schutzgesetz gegen eine Lohnverschlechterung, aber nur für einen kleinen Kreis von Unternehmungen, denen durch Gesetz die Kapitalrente gesichert wird, und nur für einen Teil der Arbeitnehmer (nicht für kaufmännische und technische Beamte) gültig.

Größere prinzipielle Bedeutung hat der Versuch des Reichstags, in den Entwurf eines Hausarbeitsgesetzes[1] eine amtliche Festsetzung von Mindestlöhnen zu bringen, wie es zuerst in Australien und nun auch in England vor kurzem durch Einführung von Lohnämtern in einzelnen Industrien geschehen ist. In der Reichstagskommission lagen verschiedene Anträge vor, nach denen entweder Reichskanzler und Landeszentralbehörde (bei auffallend niedrigen Löhnen oder auf Anrufen eines Gewerbegerichts oder einer Arbeitskammer) Lohnämter einsetzen oder auf Antrag das Gewerbegericht als Einigungsamt die Löhne festsetzen sollte. Die Lohnämter sollten wie die Gewerbegerichte und Arbeitskammern aus einer gleichen Zahl von Vertretern der Arbeiter und Arbeitgeber unter dem Vorsitz eines Beamten bestehen. Der Vertreter des Bundesrats hat diese Einrichtung für unannehmbar erklärt, und in der Kommission besonders betont, „daß es der bisherigen konstanten Auffassung von den Aufgaben und Befugnissen des Staates zwecks

[1] Vgl. Drucksache 554 der Reichstagssession 1909/10, Bericht der 12. Kommission zur Beratung des Entwurfs eines Hausarbeitsgesetzes Nr. 237 der Drucksachen. Gesetz vom 20. 12. 1911. R.G.Bl. S. 976

Ordnung und Regelung des Wirtschaftslebens widersprechen würde, wolle man dem Staate und seinen Beamten die Verantwortung für die Festsetzung der Löhne im privaten, freien Dienstvertrage überweisen". Das sagt dieselbe Regierung, welche sich andauernd bemüht, durch gesetzliche Eingriffe die Preise zu beeinflussen, die Rente zu sichern und die Selbsthilfe der Arbeiter zur Erhöhung des Einkommens zu erschweren! Infolge dieses Widerspruches sind die Lohnämter gescheitert und im Gesetze nur „Fachausschüsse" vorgesehen, die nach Art der geplanten paritätischen Arbeitskammern Gutachten abgeben, Vorschläge machen und auf den Abschluß von Tarifverträgen hinwirken sollen, die aber keine Verwaltungs- und Zwangsbefugnis haben.

Es scheint aber, als ob wir den prinzipiellen Schritt doch bald tun würden, wenn auch von einer anderen Seite her: Nicht im Interesse der Millionen, die in festem Dienstverhältnis stehen, sondern im Interesse einiger Zehntausend von kleinen Gewerbetreibenden. Der § 100q der Gewerbeordnung verbietet den Zwangsinnungen jede Beschränkung ihrer Mitglieder „in der Festsetzung der Preise ihrer Waren oder Leistungen oder in der Annahme von Kunden". Den freien Innungen und sonstigen freiwilligen Organisationen der Handwerker stehen natürlich Kartellabmachungen genau so wie allen anderen Verbänden frei; nur den Zwangsinnungen, denen der Handwerker auch gegen seinen Willen angehören muß, denen er sich nicht durch Austritt entziehen kann, ist eine Vorschrift über die Gewerbetätigkeit der einzelnen untersagt. Von den Friseuren und anderen Kreisen geht eine lebhafte Agitation gegen den Paragraphen aus, im Reichstage kommen immer wieder Anträge, die ermöglichen wollen, daß Zwangsinnungen für gleichmäßige Dienstleistungen von Handwerkern Mindestpreise festsetzen können. Diese Anträge haben wiederholt eine Mehrheit gefunden und auch der Bundesrat scheint seinen Widerstand allmählich aufzugeben. Damit würden wir also über den bisherigen Zustand, nach dem höchstens die Staatsgewalt im Interesse der Konsumenten Höchsttaxen für bestimmte Dienstleistungen (Ärzte, Rechtsanwälte, Hebammen, Dienstmänner usw.) festsetzt, hinaus kommen und staatlich festgesetzte Mindestpreise im Interesse der Dienstverpflichteten erhalten. Von hier bis zur staatlichen Festsetzung von Mindestlöhnen aber ist nur ein kleiner Schritt / wenigstens juristisch und theoretisch, während politisch und praktisch der Schritt gewaltig bleibt.

Ein gutes Stück auf dem Wege dazu sind wir allerdings schon vorwärtsgekommen durch die Rechtsprechung, die den § 138 B.G.B. auf den Dienst-

vertrag angewandt und eine wucherische Ausbeutung der Arbeitskraft durch unangemessene Entlohnung für einen Verstoß gegen die guten Sitten erklärt hat. Gewerbegerichte (zuerst Stuttgart) und neuerdings Kaufmannsgerichte (namentlich Berlin und Frankfurt) haben wiederholt Arbeitsverträge mit Schundlöhnen für nichtig erklärt und den Arbeitern oder Handlungsgehilfen einen angemessenen Lohn von Rechts wegen zuerkannt. Das Reichsgericht hat im November 1909 diese Auslegung des § 138 als richtig anerkannt, indem es erklärte: „Es widerstreitet den Auffassungen, die der anständig und gerecht Denkende von der Entlohnung geleisteter Dienste hat, einem Handlungsgehilfen, der auf den Ertrag seiner Arbeit angewiesen ist, diesen Ertrag .... zu verkümmern. Es ist nicht angängig einem Handlungsgehilfen, ohne ihm ein bestimmtes Gehalt zuzubilligen, an dem Verlust des Geschäftes derart zu beteiligen, daß er für seine geleisteten Dienste nichts erhält, sobald die Geschäftsergebnisse ungünstig werden". So sehr das Urteil auf einen Spezialfall zugeschnitten ist, so klar enthält es den Grundsatz, daß eine Vereinbarung, welche einem Arbeiter nicht eine angemessene Vergütung für seine Dienste gewährt, ungültig ist. Damit aber ist Bresche gelegt in eine der schlimmsten Auffassungen unseres Rechtes. Und es ist wohl nur eine Frage kurzer Zeit, daß auch die Strafvorschrift gegen Wucher einmal auf solche Leute angewandt wird, welche gewerbs- oder gewohnheitsmäßig durch Schundlöhne die Arbeitskraft ihrer Angestellten in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise ausbeuten.

Lohnverhältnis

Schon in der Anwendung des § 138 B.G.B. auf den Arbeitsvertrag liegt eine Beziehung zwischen dem Arbeitslohn und dem Arbeitsertrage. Denn als wucherisch wird „insbesondere" ein Rechtsgeschäft bezeichnet, „durch das jemand sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren läßt, welche den Wert der Leistung dergestalt übersteigen, daß den Umständen nach die Vermögensvorteile in auffälligem Mißverhältnisse zu der Leistung stehen". Darnach würde also ein übertriebener Gewinn des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrage, oder um mit Marx zu sprechen, ein ungemessener Mehrwert Voraussetzung der Unsittlichkeit sein. Aber die allgemeine Regel von dem Verstoß gegen die guten Sitten greift auch dann Platz, wenn ein solches Mißverhältnis nicht vorliegt, und die obengenannte Reichsgerichtsentscheidung hebt ja besonders hervor, daß die Anstellung eines kaufmännischen Gehilfen nur auf Gewinn und Verlust, also eine volle Überwälzung eines Teils des Unternehmerrisikos unzulässig ist. Damit ist

der Grundsatz ausgesprochen, daß ganz abgesehen von dem privatwirtschaftlichen Vorteile, den der Arbeitgeber aus der Tätigkeit des Angestellten hat, diesem ein angemessenes Einkommen gewährt werden muß. Wenn auch nicht ein Recht auf Arbeit, so doch ein Recht auf Einkommen aus Arbeit ist anerkannt. Wer arbeitet, der soll auch essen können. Denn wer andere für sich arbeiten läßt, ohne ihnen einen zum Lebensunterhalte genügenden Lohn zu gewähren, der bestiehlt die Allgemeinheit genau so, als wer durch übermäßig lange Arbeitszeit die Gesundheit ruiniert.

Die Sicherung eines absoluten Existenzminimums ist die dringendste und wichtigste Aufgabe des Arbeitsrechtes. Der ausreichende Lohn ist wichtiger als der gerechte Lohn. Denn die Schädigung der Volksgesundheit durch ungenügende Ernährung der Millionen ist der schwerste Verlust am Nationalvermögen, der Gewinn von Arbeitgebern und Kapitalisten aus solcher Ernährung der schlimmste Diebstahl am Gemeingut. Viel schlimmer als der Mehrwert, der nach Karl Marx im Arbeitsverhältnis entsteht und dem Arbeiter den „vollen Arbeitsertrag" verkürzt, ist der Minderwert, der in vielen unserer Industrien entsteht, weil an Menschengesundheit, Kraft und Glück unendlich mehr verloren wird als der private Gewinn der Unternehmer wert ist.[1]

Aber auch das Verhältnis des Arbeitslohnes zum gesamten Arbeitsertrage ist von großer volkswirtschaftlicher Bedeutung. Denn da zwei Drittel des Volkes vom Lohne leben und nur eine Minderheit im Besitz des Kapitals ist, so bedeutet jede Verschiebung in der Verteilung des Arbeitsertrages, wenn sie zu Gunsten des Lohnes erfolgt, eine Steigerung des Einkommens, damit der Steuerkraft und Kaufkraft der breiten Massen; umgekehrt, wenn sie zu Gunsten des Kapitalzinses, der Rente oder des Unternehmergewinnes erfolgt, eine Schwächung der Massen, eine Vermehrung des Reichtums weniger, eine Verschärfung der ökonomischen und damit auch der politischen Klassengegensätze. Ein sozialer Staat, der das Wohl der Gesamtheit, d. h. im Zweifel der Mehrheit, wünscht, muß also eine Steigerung des Arbeitseinkommens und eine Beschränkung der arbeitslosen Rente erstreben. Auch für unseren Staat gilt dasselbe aus allgemeinen politischen und aus Steuerrücksichten. Aber auch aus volkswirtschaftlichen Rücksichten; denn die schweren Störungen unseres Wirtschaftslebens beruhen fast immer darauf, daß der Anteil der Massen an dem Ertrag ihrer Arbeit zu gering ist. Die Kaufkraft

[1] Vgl. die glänzenden Darlegungen von Goldscheid: Entwicklungswert-Theorie, Leipzig 1908; Höher-Entwicklung und Menschenökonomie, Leipzig 1911

der Massen entspricht nicht ihrer Produktionskraft. Ein zu großer Teil des Arbeitsertrages geht nicht in den Konsum, sondern dient der Vermehrung der Produktionsmittel. Die Folge ist Überproduktion (oder was dasselbe besagt: Unterkonsum), Absatzmangel, Geschäftsflaue oder Wirtschaftskrisis. Auch dieses Problem wird kompliziert durch die Beziehungen unserer Volkswirtschaft zum Weltmarkt, die nicht entbehrt werden können, weil unser heimischer Boden weder genügend Nahrung noch genügend Rohstoffe für unsere wachsende Bevölkerungsmenge zu erzeugen vermag. Aber trotz aller vorsichtigen Rücksicht auf den wirtschaftlichen Kampf der Völker gegeneinander, bleibt die Tatsache bestehen, daß für die Gesamtheit ein größerer Anteil des Lohnes am Arbeitserträgnis des Volkes vorteilhafter wäre — und daß unsere gesamte Politik dem entgegensteht.

Lohnsystem

Ebensowenig wie die Lohnhöhe und ihr Verhältnis zum Arbeitsertrage ist bisher in Deutschland die Art der Lohnzahlung geregelt. Es steht hier mit unserem Rechte wie fast überall. Der Grundgedanke ist unsozial, dem Vermögen günstig, der arbeitenden Person ungünstig; um den daraus entsprungenen schweren Schäden für breite Volkskreise vorzubeugen, sind dann durch Spezialbestimmungen Einzelheiten in sozialem, den Arbeitern günstigem Sinne abgeändert. Solange wir nicht ein modernes, vollständiges Arbeitsrecht bekommen, hat hier das Gesetz drei Aufgaben: schweren Übeln zu steuern; die Entwicklung vertraglicher Abmachungen, welche das Recht an Stelle der Arbeitgeberwillkür setzen wollen, zu erleichtern; für neue Rechtsbildungen des Wirtschaftslebens eine sichere Unterlage zu schaffen. Auf allen drei Gebieten bleibt viel zu tun, denn auf dem letzten tut das Recht zurzeit nichts, auf dem zweiten weniger als nichts und auf dem ersten auch nur wenig.

1. Während fast alle öffentlichen Körperschaften (Reich, Staat, Stadt usw.) ihren Beamten das Gehalt im voraus zahlen, von der richtigen Erkenntnis aus, daß der Arbeitnehmer für seinen Unterhalt auf den Lohn angewiesen ist, hat unser allgemeines Recht den Grundsatz festgehalten, daß der Arbeiter vorleisten muß (B.G.B. § 614). Dadurch wird ihm während der Dauer der Arbeit auferlegt: die Notwendigkeit, sich aus anderen Mitteln als dem Ergebnis der gegenwärtigen Arbeit zu unterhalten; die Gewährung von Kredit an den Arbeitgeber, der zum Vorteil seiner Kapitalverzinsung seine Arbeitskraft ausnutzt; das Risiko für die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Also eine Belastung der Besitzlosen zu Gunsten der Besitzenden, die weniger der

Gerechtigkeit als den Interessen der Machthaber im Staate entspricht. Eine der Gerechtigkeit entsprechende Umkehrung der Leistungsfolge würde zweifellos praktische Schwierigkeiten haben, namentlich dort, wo der Lohn sich nach dem Arbeitsergebnis richtet (Akkord); trotzdem sollte er als Regel ins Recht eingeführt werden und Abweichungen davon an zwei unbedingte Schranken gebunden sein: Die Lohnzahlung muß in kurzer Frist erfolgen, und in der Zwischenzeit muß der Arbeiter den unverlierbaren Anspruch auf Teilzahlungen (Vorschüsse) bis zur Höhe des verdienten Lohnes haben. Derartige Teilzahlungen sind bei Akkordverträgen, die erst nach langer Arbeitsdauer eine Verrechnung zulassen (z. B. im Bergbau) vielfach üblich. Gesetzlich vorgeschrieben sind sie nirgends; nur die Seemannsordnung enthält die Regel, daß der Schiffsmann alle 3 Monate die Hälfte der verdienten Heuer verlangen kann; und nach § 119c der Gewerbeordnung kann durch Kommunalstatut für alle Gewerbebetriebe oder für bestimmte Arten festgesetzt werden, daß Lohn- und Abschlagszahlungen in festen Fristen von einer Woche bis zu einem Monat erfolgen müssen. Die meisten Arbeitgeber empfinden das Verlangen eines Angestellten nach einem Teile seines wohlverdienten Gehaltes als eine Unangemessenheit. Eine reichsgesetzliche Lohnzahlungsfrist mit zwingender Geltung enthält nur das Handelsgesetzbuch (§ 64: spätestens am Schluß jedes Monats). Eine gleiche Bestimmung enthielt die Novelle zur Gewerbeordnung von 1907 für die Techniker und Betriebsbeamten; sie ist nicht zustande gekommen. Dispositive Regeln enthalten das Binnenschiffahrtsgesetz und das Flößereigesetz (Lohnzahlung am Schluß jeder zweiten Woche) und die Seemannsordnung (Auszahlung der Heuer bei Beendigung des Dienstverhältnisses.) Auch in einzelnen Saisongewerben ist die Gehaltszahlung am Schluß der Kampagne üblich (z. B. bei den Brennmeistern).

Über Lohnsysteme und Lohnberechnungen schreibt unser Recht nicht das geringste vor. Es ist also alles erlaubt, was nicht gegen die guten Sitten verstößt. Als Verstoß gegen die guten Sitten ist nach dem zitierten Reichsgerichtsurteil eine Lohnfestsetzung zu betrachten, bei der dem Angestellten nichts oder so gut wie nichts verbleibt. Eine Beteiligung am Verlust eines Geschäfts ist also nur in bestimmten Grenzen zulässig. Eine Verweisung auf den Gewinn enthält stets die stillschweigende Garantie eines festen Mindesteinkommens. Das gilt natürlich nur vom Dienstvertrag im engeren Sinn, während Verträge zwischen selbständigen Personen (auch Agenten usw.), welche die Leistung von Arbeit gegen eine Vergütung zum Inhalt haben (Spedition, Verlagsvertrag) anders zu beurteilen sind.

2. Die Umwandlung von Arbeitgeberwillkür in Vertragsrecht erfolgt gegenwärtig hauptsächlich durch das Mittel der Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge). Unser Recht stellt diesen noch Schwierigkeiten in den Weg durch § 152/53 der Gewerbeordnung; unsere Rechtsprechung durch die oft falsche Anwendung dieser Paragraphen und verschiedener Bestimmungen des Strafgesetzbuches auf Tarifvereinbarungen; unsere Verwaltung durch die Erschwerung einer umfassenden Organisation der arbeitenden Klassen. Alle drei Vorgänge widersprechen dem Staatsinteresse und bedürfen einer Umkehrung in ihr Gegenteil. In den Arbeitsnormenverträgen werden die Vorbilder geschaffen und erprobt, die einst der Gesetzgebung erlauben werden, zu gerechter Verteilung des Arbeitsertrages ins Arbeitsverhältnis einzugreifen. Hier wird durch die Vereinbarung von Mindestlöhnen in den verschiedenen Gewerben eine feste Grenze geschaffen, an die sich der Richter halten kann, wenn er einen Vertrag mit allzuniedriger Entlohnung als Verstoß gegen die guten Sitten zerreißen soll. Hier wird auch der Versuch gemacht, durch gleitende Skalen (welche in England den Lohn in Beziehung zum Verkaufspreise[1] setzen) den Arbeitslohn in ein gleichbleibendes Verhältnis zum Gewinn am Arbeitsertrage zu setzen. Vielleicht enthebt uns die Entwicklung der Tarifverträge einer gesetzlichen Lohnregelung ganz und es genügt die Vorschrift, daß tarifmäßig vereinbarte Lohnsätze unter bestimmten Voraussetzungen als übliche oder als unabänderbare Mindestlöhne gelten.

3. Bei der mangelhaften Regelung des Arbeitsrechts ist es naheliegend, daß jede Neubildung in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Zweifel in der rechtlichen Beurteilung stößt. Von den vielen Fragen, die noch einer rechtlichen Entscheidung harren, seien zwei genannt, von denen eine der Gegenwart, die andere wohl erst einer ferneren Zukunft angehört. Der verstorbene Professor Ernst Abbe hat bekanntlich sein Unternehmen, die Zeißwerke zu Jena, in ein Gesellschaftsunternehmen verwandelt, das ihm selbst nur ein mäßiges Arbeitseinkommen, allen Gewinn aber der Gesamtheit der Beteiligten, Angestellten und Arbeiter abwerfen sollte. Im Anschluß daran ist von Flesch und anderen die Forderung nach ähnlichen Einrichtungen allgemein erhoben worden. In ihrer schärfsten Konsequenz kommt eine solche Forderung auf etwas Ähnliches wie die Lassalleschen Produktivgenossenschaften mit Staatskredit hinaus, oder auf eine gesetzliche Enteignung der Arbeitgeber zu Gunsten der Arbeiter; denn daß viele Unterneh-

[1] Über einen neuesten Versuch, den Lohn der Zahl der Arbeitslosen anzupassen, vgl. Annalen für soziale Politik und Gesetzgebung, Berlin 1911, Heft 1, S. 63

mer freiwillig das soziale Vorgehen Abbes nachahmen werden, ist leider nicht anzunehmen. Eine bescheidenere teilweise Verwirklichung des Vorbildes würde in allgemeiner Gewinnbeteiligung der Beamten und Arbeiter liegen. Auch für deren gesetzliche Regelung dürfte die Zeit noch nicht gekommen sein, sondern es ist zunächst Aufgabe der Praxis, vor allem der Arbeitsnormenverträge, hier eine gute Übung zu verbreiten und gute Formen herauszubilden. Eine dringende Aufgabe heutiger Gesetzgebung aber ist die Regelung des Akkordvertrages.[1]

Akkord-Vertrag (Gedinge-Vertrag)

Der Akkord-Vertrag (oder wie der im Bergbau übliche, gute deutsche Ausdruck lautet: Gedinge-Vertrag), der die Vergütung für die geleistete Arbeit nicht nach der Arbeitszeit, sondern nach dem Arbeitserfolge bemißt (Stücklohn), ist zum herrschenden Lohnsystem der Industrie geworden, seine Anwendung wächst noch immer und greift allmählich auch auf Teile der Beamtentätigkeit über. Seine Entwicklung ist auch ein Beweis dafür, wie ausschließlich der Wille und das Interesse des Arbeitgebers für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei uns maßgebend ist. Denn die Akkordarbeit ist meist gegen den Wunsch der Arbeiter, oft unter heftigen Kämpfen durchgeführt worden, und das wirtschaftliche Interesse an diesem System liegt durchaus auf der Seite der Arbeitgeber. Diese gewinnen einen bequemeren Maßstab für die Kalkulation ihrer Produktionskosten und Preise; sie sparen an Aufsichtspersonal, da das Lohnsystem selbst der beste Antreiber zu fleißiger Arbeit ist; und sie können durch den Zwang zu schneller, rastloser Arbeit eine Herabsetzung der Produktionskosten erzielen. Wenn demgegenüber als Vorteil des Arbeiters hervorgehoben wird, daß er durch seinen Fleiß einen über das übliche Maß hinausgehenden Verdienst haben kann, so ist das nicht der Zweck und auch oft nicht die Folge des Akkordsystems. Sondern es zeigt nur, daß der übliche Zeitlohn zu niedrig ist, und führt zu einem „Drücken" des Akkords, d. h. einer Herabsetzung des Einheitspreises oder Gedingelohnes, wenn der Arbeiter durch Fleiß, Gewöhnung oder Geschicklichkeit dauernd über ein bestimmtes Lohnniveau hinauskommt.

Dem Interesse des Arbeitgebers entspricht es, daß die Gesetzgebung sich nicht in die neuen Verhältnisse mischt und seiner Willkür möglichst wenig Schranken auferlegt. Dieses Arbeitgeberinteresse ist auch hier bisher ausschlaggebend gewesen. Und so ist zwar durch Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge) in vielen Gewerben auch das Gedingewesen vertragsmäßig geregelt, aber das Gesetz hat sich so wenig um die wichtige Erscheinung gekümmert, daß über die Rechtslage beim Fehlen ausdrücklicher Abmachungen die größten Zweifel und Widersprüche bestehen.[1] Das B.G.B. kennt den Gedingevertrag gar nicht, und es ist lange gestritten worden, ob er als Dienstvertrag oder als Werkvertrag oder als eine besondere Vertragsart zwischen beiden aufzufassen sei. Die Gewerbeordnung spricht von Akkord- und Stücklohn, regelt auch nur Einzelheiten des Vertrages, während ihre allgemeinen Bestimmungen vorzugsweise auf den Zeitlohnvertrag zugeschnitten sind und nicht immer auf den Gedingevertrag passen. Eine genauere, aber auch nicht vollständige Regelung enthalten einzelne Berggesetze. Heute ist ziemlich unbestritten, daß der Gedingevertrag ein Dienstvertrag ist, der sich vom Zeitlohnvertrag nur durch die Art der Lohnberechnung unterscheidet. Aber durch diese Art der Lohnberechnung entstehen zwei große Schwierigkeiten.

1. Der Dienstvertrag allein gibt noch keine Grundlage für das Arbeitsverhältnis, sondern es muß außerdem eine Abmachung über das einzelne Gedinge, über die Akkordbedingungen der bestimmten einzelnen Arbeit erfolgen, die wie die meisten Beziehungen im Arbeitsverhältnis durch Abrede im Einzelfalle, durch dauernde Vereinbarung, durch einseitige Festsetzung des Arbeitgebers von Fall zu Fall oder durch die Arbeitsordnung erfolgen kann. Zum mindesten muß verlangt werden, daß dem Arbeiter die Akkordbedingungen bekannt sind, ehe er seine Arbeit beginnt. Es entstehen eine Reihe von Rechtsfragen, wenn eine solche Einzelvereinbarung (Akkordabkommen) nicht zustande kommt, weil entweder einer der Teile überhaupt nicht abschließen will, oder den Abschluß verzögert, oder die Ansichten über die Bedingungen auseinandergehen, oder zufällige Umstände den Abschluß verhindern. Da die allgemeinen Regeln des B.G.B. und der G.O. auf Zeitlohn berechnet sind und § 124 Ziffer 4 der G.O. eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter für den Einzelfall festsetzt, daß „der Arbeitgeber bei Stücklohn nicht für ausreichende Beschäftigung sorgt" (während seine rechtliche Verpflichtung nur auf ausreichendes Angebot von angemessenem Akkordabkommen gehen kann), so ist den Meinungsverschiedenheiten Tür und Tor geöffnet.

2. Der Betrag des verdienten Lohnes ist abhängig von dem Erfolg der Ar-

[1] Auch das Ausland hat noch keine Regelung des Akkordvertrages. Zusammenstellung der Vorschriften bei Wölbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag, Seite 25

[1] Vgl. besonders die Verhandlungen des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte zu Köln, September 1910; Verhandlungen des 28. Juristentages, 1906; Wölbling: Akkordvertrag und Tarifvertrag Berlin 1908; Lotmar: Arbeitsvertrag; Bernhard: Die Akkordarbeit in Deutschland, Leipzig 1903

beit. Wenn gar kein Erfolg erzielt wird, ist grundsätzlich auch kein Lohnanspruch gegeben. Eine Übertragung dieses Grundsatzes aus dem Werkvertrage ist aber unmöglich, weil der Arbeiter nicht unabhängig in der Herstellung der Arbeit ist, sondern von der Leitung des Arbeitgebers (oder seines Beamten), von dem gelieferten Material und Werkzeuge, von den Betriebseinrichtungen, von dem Verhalten seiner Arbeitsgenossen in einem Maße abhängig ist, das sehr häufig seinem persönlichen Einflusse auf den Erfolg der Arbeit gleichkommt oder ihn gar übertrifft. Es ist also klar, daß der Arbeiter nicht wie der Werksunternehmer die Gefahr des Werkes bis zur Abnahme tragen muß, ebenso daß er nicht für den Erfolg seiner Arbeit haften kann. Sondern seine Pflicht und damit seine Haftung beschränkt sich auf die Leistung der versprochenen, ordnungsmäßigen Arbeitstätigkeit (unter Berücksichtigung der Hast, zu der Lohnsystem und Arbeitgeber gemeinsam nötigen). Die Abgrenzung dieser Pflicht, die Verteilung der Beweislast und manches andere führt zu erheblichen Schwierigkeiten. Dazu kommen weitere Eigentümlichkeiten.

3. Der Lohnanspruch ist erst nach Fertigstellung und Abnahme des vereinbarten Werkes gegeben. Wie stellt sich die Pflicht des Arbeitgebers zur Abnahme und Prüfung der Arbeit? Wie ist es, wenn die Arbeit vor Vollendung eingestellt werden muß? Darf der Arbeitgeber oder der Arbeiter vor Beendigung des einzelnen Gedinges kündigen? Gilt der § 616 B.G.B. von dem Fortbestehen des Lohnanspruches, wenn „der Dienstverpflichtete für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird"? Welcher Lohn ist dann zu zahlen? Auf alle solche Fragen lautet die Antwort: Der Gedingevertrag ist ein Dienstvertrag wie der Zeitlohnvertrag und unterliegt denselben allgemeinen Regeln; die Übernahme eines Gedinges enthält den Ausschluß der Kündigung bis zur Fertigstellung; bei vorübergehender Behinderung, bei Entlassung vor Fertigstellung hat der Arbeiter den Anspruch auf einen Zeitlohn, der seinem mutmaßlichen Akkordlohn entspricht (wenn nicht feststellbar, auf den üblichen Stundenlohn).

4. Der Gedingelohn ist versprochen für die Lieferung des brauchbaren Werkes. Wenn es durch Schuld des Arbeiters nur teilweise brauchbar ist, so wird oft die Lohnzahlung überhaupt verweigert. Das ist im Preußischen Berggesetze jetzt ausdrücklich untersagt (Verbot des Wagen-Nullens); es müßte aber allgemein als Verstoß gegen die guten Sitten unzulässig sein. Wenn durch Verschulden des Arbeiters kein brauchbares Werk zustande kommt, so ist kein Lohnanspruch gegeben. Auch das ist unzulässig. Und wenn das Reichsgericht

eine derartige Abmachung auch nur für den Fall einer Gewinn- und Verlustbeteiligung des Angestellten verworfen hat, so muß sie doch auch hier verworfen werden; ein gewisser Mindestlohn muß dem Arbeiter stets gesichert sein (abgesehen etwa von vorsätzlicher Zerstörung des Arbeitsproduktes).

5. Die Lohnsicherungsbestimmungen der Gewerbeordnung (Beschränkung der Lohneinbehaltung, Lohnverwirkung, Aufrechnung) sind nur auf Zeitlohn zugeschnitten. Sie könnten für den Akkordvertrag illusorisch gemacht werden, wenn der Lohn für brauchbare Akkordarbeit aufgerechnet werden dürfte für Vorschüsse auf andere, unbrauchbare Akkordarbeit, oder wenn eine Verwirkung des Lohnes für mangelhafte oder unbrauchbare Arbeit zulässig wäre. Das darf natürlich nicht sein, sondern der Gedingevertrag ist hier genau so zu behandeln wie der Zeitlohnvertrag, von dem er sich nur durch eine dem Arbeitgeber günstigere Art der Lohnbemessung, aber nicht durch eine strengere Haftung oder geringere Sicherheit des Lohnanspruchs des Arbeiters unterscheiden kann.

6. Besondere Mißstände herrschen beim Kolonnen-Akkord, bei dem sehr häufig der Arbeitgeber den Kolonnenführer bestimmt oder den Arbeiter einer Kolonne zuteilt und mit dem Kolonnenführer allein abrechnet. Hier ist eine Sicherung der einzelnen Arbeiter gegen Übervorteilung und gegen Unredlichkeit des Führers besonders nötig. Diese bietet aber gegenwärtig besondere Schwierigkeiten wegen der strittigen Konstruktion des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeiter, Kolonnenführer und Arbeitgeber.

7. Eigentümliche Verhältnisse zeigt auch die Heimarbeit. Hier ist das Akkordsystem fast unbeschränkt üblich und auch wohl unentbehrlich, weil der Heimarbeiter an keine bestimmte Zeit gebunden ist und kaum einer Kontrolle des Arbeitgebers untersteht. Er ist auch viel freier in der Gestaltung seiner Tätigkeit. Aber er hat sehr häufig mit Arbeitgebern von geringer Zahlungsfähigkeit zu rechnen, und durch Zwischenmeister wird das Verhältnis oft weiter kompliziert.

Die Gesamtheit der hier nur flüchtig angedeuteten Fragen und Schwierigkeiten macht eine besondere gesetzliche Regelung des Gedingevertrags notwendig. Und es kann sich nur darum handeln, ob diese im Rahmen der Gewerbeordnung, des B.G.B. oder eines allgemeinen Arbeitsgesetzes zu erfolgen hat. Das Ideal wäre natürlich der letzte Weg. Aber da noch manches Jahr hingehen wird, bis das einheitliche deutsche Arbeitsrecht in die Erscheinung tritt, da eine Abänderung des B.G.B. großen Widerständen begegnen und sicher eine Reihe von anderen, ebenso dringenden Reformwünschen hervorrufen würde, so er-

scheint es als zweckmäßig, durch ein besonderes allgemeingültiges Gesetz oder im Notfalle zunächst wenigstens auf dem Hauptgebiete, dem gewerblichen Leben, durch eine Novelle zur Gewerbeordnung sofort eine Regelung zu treffen. Diese dürfte aber nicht nur die privatrechtlichen Verhältnisse im Auge haben, sondern müßte auch sozialen Erwägungen Rechnung tragen.

Denn wenn auch für die Arbeitgeber das Akkordsystem recht vorteilhaft ist, so bleibt zu erwägen, ob der Widerstand der Arbeiter nicht seine Berechtigung hat und ob nicht aus Gründen des Allgemeinwohls eine Beschränkung dieses Lohnsystems am Platze ist. Der Haupteffekt des Systemes ist das Treiben zu Fleiß und Eile. Dieses Anspornen der Tätigkeit wird als volle Ausnutzung der Arbeitskraft und als Verbilligung der Produktion nicht nur mit dem privaten Interesse der Unternehmer, sondern auch mit den volkswirtschaftlichen Interessen begründet, weil es die Konkurrenzfähigkeit Deutschlands auf dem Weltmarkte steigere. Das Unternehmerinteresse ist ohne weiteres zuzugeben, das volkswirtschaftliche Interesse nur mit erheblichen Einschränkungen. Denn wenn auch Deutschlands wirtschaftliche Zukunft von der tätigen und tüchtigen Arbeit aller seiner Bürger abhängt, so gibt es zwei Grenzen für den Nutzen einer Steigerung der Arbeitsintensität:

a) es darf nicht die Quantität gesteigert werden auf Kosten der Qualität. Gerade Deutschland ist darauf angewiesen, durch Geschmack und innere Güte seiner Waren sich auf dem Weltmarkte zu behaupten. Die Massenproduktion von minderwertigen Erzeugnissen wird uns nicht konkurrenzfähig halten, ist auch auf die Dauer gar nicht unseres Volkes würdig. Das deutsche Volk muß in seiner Kultur und Arbeitsleistung so gehoben werden, daß es viel zu schade ist für den Schund, den wir heute noch auf den Weltmarkt werfen und stolz in unserer Exportstatistik rubrizieren. Aller Schund wird im Akkord gemacht. Gerade hier treibt das Anspornen der Tätigkeit und dann wieder das Drücken des Akkords seine schlimmsten Auswüchse. Wo wirkliche Qualitätsarbeit geliefert wird, da streift schon durch Einsicht der Unternehmer und durch Arbeitsnormenverträge das Gedingesystem seine schlimmsten Fehler ab. Das sollte unterstützt werden durch gesetzliche Festlegung, daß ein Akkordarbeiter mindestens den bei gleicher Tätigkeit üblichen Stundenlohn verdienen muß.

b) Gegen einen solchen Mindestverdienst kann nicht ins Feld geführt werden, daß er die Trägheit der Arbeiter befördert und damit der Volkswirtschaft Verluste bringt. Denn was in den Arbeitern oft bewußt, oft mehr instinktiv, sich von Anfang an gegen den Akkord gesträubt hat, ist nicht Trägheit, sondern der Widerwille gegen eine Zerstörung von Gesundheit und Kultur durch die rasende Hetzerei dieses Lohnsystems im modernen Großbetriebe. „Akkordsystem — Mordsystem"! Dieses ursprüngliche Urteil hat manches von seiner Schrecklichkeit eingebüßt, in gewissem Umfang aber gilt es noch immer. Akkordarbeit spannt die Arbeitskräfte nicht nur intensiv, sondern sehr oft allzu intensiv an, führt zu einem überraschen Verbrauch, zu Nervenzerrüttungen, frühzeitiger Invalidität. Damit sind aber die größten volkswirtschaftlichen Interessen verletzt. Denn an der pfleglamen Behandlung, an der dauernden Arbeitsfähigkeit der Millionen — kaufmännisch gesprochen: an der langen Verzinsung und langsamen Amortisation des in ihnen angelegten Hundert-Milliarden-Kapitals — hängt der Reichtum des Volkes. Auch der Akkordvertrag ist ein Mittel, mit dem der einzelne Unternehmer durch übermäßige Ausnutzung der Arbeitskräfte sich auf Kosten der Gesamtheit bereichert. Deswegen muß das soziale Recht auch hier solchem Raubbau Schranken setzen: durch eine besonders scharfe Anpassung aller Arbeiterschutzgesetze an den Akkordvertrag und durch ein Verbot dieses Lohnsystems für solche Arbeiten, in denen es zu einer Erhöhung der Betriebsgefahren führt.

Anhang 12 Der Gesetzentwurf Wölbling

Einer der ersten Spezialisten und Vorkämpfer des Gedingerechtes in Deutschland, der Berliner Magistratsrat P. Wölbling hat einen Gesetzentwurf ausgearbeitet, der als Teil der Gewerbeordnung den Gedingevertrag in seinem wichtigsten Anwendungsgebiete, Industrie und Handwerk, auf feste Grundlage stellen soll:[1]

Vorschläge zur Abänderung des VII. Titels der Gewerbeordnung zwecks Regelung der Gedingearbeit

§ 119 c

Soll der Lohn nach dem Ergebnis der Arbeit bemessen werden (Gedinglohn), so erfolgt die Übertragung der Arbeit durch Übergabe eines Zettels an den Arbeiter vor Beginn der Arbeit, welcher den Gegenstand der Arbeit und den Gedingelohn bezeichnen und vom Arbeitgeber oder einem Stellvertreter unterzeichnet sein muß, bei gemeinsamer Übernahme durch mehrere Arbeiter (Kolonne) auch von diesen. Es genügt auch eine entsprechende und unterzeichnete Eintragung in ein im Besitze des Arbeiters befindliches Lohnbuch.

[1] Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Jahrg. 1910, Heft 12

§ 119 d

Ist die vorgeschriebene Form nicht gewahrt, so kann Bezahlung nach der Arbeitszeit gefordert werden.

§ 119 e

Der vereinbarte Gedingelohn umfaßt nicht die Vergütung für die Herstellung oder Einrichtung von Werkzeug, Maschinen oder anderen Vorrichtungen, auch nicht für den Weg nach einem von der Betriebsstätte verschiedenen Arbeitsplatz.

§ 119 f

Der Arbeitgeber muß dem Gedingarbeiter jeden durch Unterlassung ununterbrochener Beschäftigung im Geding oder Unterbrechung der Gedingarbeit entstehenden Schaden vergüten.

§ 119 g

Der Gedingarbeiter ist mangels anderer Vereinbarung nicht zur Arbeitsleistung gegen Zeitlohn verpflichtet.

§ 119 h

Der Gedingarbeiter kann für seine Arbeit dem Gedinglohn entsprechende Vergütung fordern, wenn das Arbeitsergebnis infolge eines Umstandes nicht erreicht wurde, den er nicht zu vertreten hat.

§ 119 i

Der Gedingarbeiter kann dem Werte der geleisteten Arbeit entsprechende wöchentliche Abschlagszahlungen fordern.

§ 119 k

Der Gedingarbeiter kann vom Arbeitgeber Abnahme der Gedingarbeit und Überlassung aller der für die Abrechnung nötigen Urkunden oder einer Abschrift derselben zum Zwecke der Abrechnung fordern. Eine vorbehaltlose Abnahme gilt als Billigung.

§ 119 l

Dem Heimarbeiter ist der Gedinglohn bei der Ablieferung zu zahlen.

§ 119 m

Liefert der Heimarbeiter nicht zur vereinbarten oder üblichen Zeit, so kann ihm der Arbeitgeber eine Lieferfrist setzen und falls diese nicht innegehalten wird, vom Gedinge zurücktreten.

§ 119 n

Der Lohn eines am Abschluß des Gedinges nicht beteiligten Helfers kann dem Gedingearbeiter im Zweifel nicht in Abzug gebracht werden.

§ 119 o

Der Arbeitgeber kann gegen den Willen einer Kolonne, wenn nichts anderes ausbedungen ist, weder neue Arbeiter in diese einstellen, noch solche aus der Kolonne herausnehmen, es sei denn, daß ein gesetzlicher oder vereinbarter Grund zur Entlassung vorliegt.

Legt ein Kolonnenarbeiter die Arbeit vor Beendigung des Gedinges nieder, ohne daß er dazu durch Verschulden des Arbeitgebers berechtigt ist, so kann der Arbeitgeber einen neuen Arbeiter in die Kolonne einstellen.

Ist die Arbeitsniederlegung durch den Arbeitgeber verschuldet, so kann die Kolonne einen geeigneten Ersatzmann für die Dauer der Gedingarbeit einstellen.

§ 119 p

Der Gedinglohn für gemeinschaftliche Arbeit ist ein gemeinsamer, doch kann jeder Arbeiter seinen Abschlagslohn fordern.

§ 119 q

Der Verteilung des gemeinsamen Gedinglohnes ist die von jedem Arbeiter geleistete Arbeitszeit zugrunde zu legen. Der Arbeitgeber hat jedem Kolonnenmitglied den von ihm aufzustellenden schriftlichen Verteilungsplan vor der Lohnverteilung vorzulegen. Der Plan gilt als durch den betreffenden Arbeiter genehmigt, wenn er nicht unverzüglich Widerspruch erhebt.

§ 119 r

Ist die Rechtsstellung des Kolonnenführers nicht im Gedingvertrage oder in der Arbeitsordnung geregelt, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf Vereinbarungen mit dem Kolonnenführer zum Nachteil der Kolonne berufen, es sei denn, daß sie von allen Mitgliedern der Kolonne genehmigt sind.

Der Kolonnenführer gilt nicht als berechtigt, den Lohn für die Kolonne in Empfang zu nehmen.

§ 119 s

Nichtig sind Kolonnengedinge, bei denen die Berechnung des der Arbeitsleistung der einzelnen Arbeiter entsprechenden Bruchteils am gemeinsamen Gedinglohn unmöglich ist.

Der Gedinglohn fällt unbeschadet des Anspruchs des Arbeiters auf Vergütung für die geleistete Arbeit den in § 116 bezeichneten Kassen zu.

§ 119 t

Ein gewerbliches Arbeitsverhältnis zwischen dem Gewerbetreibenden und den eine Arbeit für diesen verrichtenden Arbeitern liegt vor, wenn der Gewerbetreibende die Arbeit einer dritten Person gegen Vergütung zwecks Ausführung durch andere Arbeiter übertragen hat, jedoch selbst die gesetzlichen Versicherungsbeiträge für die Arbeiter zahlt oder die Arbeiter den

gesetzlichen Versicherungen gegenüber als seine Arbeiter bezeichnet oder sich das Recht vorbehält, die Arbeiter zu entlassen oder neue Arbeiter für die Arbeit einzustellen.

§ 122 Abs. 2

Gedinge werden von der Kündigung nicht berührt, es sei denn, daß ein Arbeiter nach Beginn der Gedingarbeit neue Gedingarbeit übernommen hat, deren Fertigstellung mit der ersten Gedingarbeit mehr als 2 Wochen erfordert.

§ 134 b

Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten, sofern im Geding gearbeitet werden soll:

6. über das Verfahren bei der Berechnung und Vereinbarung der Gedinge und über die Personen, welche zum Abschluß, zur Änderung und zur Abnahme der Gedinge ermächtigt sind,

über die Fälle, in denen Arbeitgeber oder Arbeiter eine Abänderung oder Aufhebung des Gedinges fordern können, über das Verfahren bei der Abnahme der Gedinge und der Feststellung von Mängeln, sowie des Wertes einer brauchbaren Teilleistung,

über die Zeit, während welcher ungenügende Arbeitsstücke als Beweisstücke aufbewahrt werden müssen, und falls Arbeiten in gemeinschaftlichem Geding (durch Kolonnenvertrag) vergeben werden sollen:

über das Rechtsverhältnis des Kolonnenführers zum Arbeitgeber und zur Kolonne,

über das Klagerecht der Kolonnenmitglieder,

über die Verteilung des Gedinglohnes,

über das Ausscheiden von Arbeitern aus der Kolonne und das Einstellen von Arbeitern in die Kolonne und die Berechnung des Lohnes für einen solchen Fall.

Lohnsicherung

Während unser Recht es bisher nicht für notwendig erachtete, dafür zu sorgen, daß für die Dienste des Arbeiters eine zum Lebensminimum ausreichende Vergütung vereinbart wird (abgesehen von der Regel des § 138 B.G.B.), ist Vorsorge dafür getroffen, daß die vereinbarte Vergütung in gewissem Umfange weder vom Arbeitgeber noch von Dritten vorenthalten oder entzogen werden kann. Hierhin gehören die Vorschriften der Gewerbeordnung und der Spezialgesetze für gewerbliche Dienstverträge über die Pflicht zur Barzahlung des Lohnes, das Verbot des Truckſystems, die Kreditierung von Waren in Anrechnung auf den Lohn, Ungültigkeit von Lohn- oder Abschlagszahlungen an dritte Personen (alles mit einigen Ausnahmen)[1]. Einem ähnlichen Zwecke dient das Verbot der Lohnzahlung in Schankwirtschaften, wenn diese sich auch nicht gegen Ausbeutung der wirtschaftlichen Schwäche, sondern gegen Verführung zum Leichtsinn richtet. Alle diese Bestimmungen sind beschränkt auf gewerbliche Arbeitsverhältnisse und finden keine Anwendung auf Gehülfen und Lehrlinge in Handelsgeschäften. Bei diesen ist wie in der Landwirtschaft und in allen übrigen Dienstverhältnissen jede Vereinbarung von Naturallohn, Kreditierung, Warenlieferung usw. gültig, die nicht gegen die guten Sitten verstößt. Dagegen hat allgemeine Geltung die Bestimmung der Konkursordnung, wonach Lohnansprüche für die letzten 12 Monate zu den bevorrechtigten Forderungen im Konkurse des Arbeitgebers gehören, und das Lohnbeschlagnahmegesetz, das jedes Arbeitseinkommen bis zu 1500 Mark von der Beschlagnahme und den gleichen Anspruch für künftigen Lohn von der Pfändung ausschließt. Die öffentlichen Beamten sind hier bevorzugt vor den privaten, indem ihnen von dem überschießenden Betrage nur ein Drittel weggepfändet werden kann, während alle Privatangestellten und alle Arbeiter auf den absoluten Betrag von 125 Mark monatlich herabgedrückt werden können. Gegen diese Ungleichheit wird mit Recht von den Privatangestellten agitiert; das Prinzip der relativen Pfändbarkeit des Einkommensüberschusses muß auf alle Arbeitsverhältnisse angewandt werden.[2] Andernfalls müßte das Existenzminimum entsprechend der Entwertung des Geldes und der Verteuerung aller Unterhaltsmittel seit einigen Jahrzehnten wesentlich erhöht werden. Auch die Sicherung der aus dem Lohnertrage beschafften Wirtschaftsgüter (Wohnungseinrichtung) gegen Kahlpfändung gehört im weiteren Sinne hierher und bedarf einer Ausgestaltung nach dem Muster der amerikanischen Heimstättengesetzgebung. Schließlich ist noch zu nennen die Unpfändbarkeit der Beamtenpensionen,

[1] Näheres in meinem Gutachten zum XXXI. deutschen Juristentage, Berlin 1912.

[2] Die unzulängliche Sicherung eines bescheidenen Unterhaltes hat zu Verträgen geführt, in denen der Arbeitgeber dem Angestellten ein Gehalt von 125 M. monatlich, seiner Frau eine weitere Vergütung (die das Gehalt bis um das Dreifache übertraf) versprach, um die Pfändung des Arbeitseinkommens zu hindern. Das Reichsgericht hat solche Verträge für gültig erklärt. So sehr die Begründung zu begrüßen ist, daß die Unterhaltungspflicht gegen die Familie höher stehen müsse, als die Zahlungspflicht gegen die Gläubiger, so bedenkliche Folgen für Rechtssicherheit und Kredit kann doch das Einbürgern solcher „Schiebungen" haben. Es ist daher dringend zu wünschen, daß die Sicherstellung des Familienunterhaltes durch Änderung der Gesetzgebung erfolgt, damit solche Abmachungen nicht geschützt zu werden brauchen

der Bezüge aus der sozialen Versicherung und ähnlicher kleiner Versicherungssummen.

Lohnregulierung (Arbeiterversicherung)[1]

Die Einführung der staatlichen Arbeiter- und Angestelltenversicherung im Anschluß an die Pensionsberechtigung der öffentlichen Beamten ist der wichtigste Eingriff in das Arbeitsverhältnis. Sie bedeutet eine gesetzliche Regulierung des Lohnes, indem sie die Arbeitgeber zwingt, neben der Vergütung für die gegenwärtige Arbeitsleistung noch eine kleine Amortisationsquote für den Verbrauch an Menschenleben zu leisten, und die Arbeiter zwingt, von dem Arbeitseinkommen einen Teil zur Fürsorge für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zurückzulegen. Sie sichert ein Existenzminimum für die auf Arbeit angewiesenen Millionen auch für die Zeit der vorübergehenden oder dauernden Arbeitsunfähigkeit, und zwar nicht aus allgemeinen Mitteln, sondern aus dem Arbeitsertrage der Versicherten selbst. Dieses volkswirtschaftlich wie sittlich und politisch segensreiche Prinzip hat durch die neue Reichsversicherungsordnung einschließlich der Privatbeamtenversicherung noch nicht ihre letzte Ausgestaltung gefunden, sondern bedarf noch nach drei Richtungen hin einer weiteren Entwicklung:

1. Wenn auch der Personenkreis, der den verschiedenen Versicherungszweigen untersteht, allmählich gewachsen ist und bezüglich der Kranken-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung jetzt nahezu übereinstimmt, so umfaßt er doch noch nicht alle diejenigen Personen, die auf Lohn angewiesen sind und bei Unterbrechung ihrer Arbeitsfähigkeit vor einem Nichts stehen, wenn nicht aus ihrem Arbeitsertrage eine Rente für sie gesichert wird. Es muß daher grundsätzlich die Ausdehnung aller Versicherungszweige auf die Gesamtheit aller Dienstverträge erstrebt werden. Ganz verkehrt ist die gegenwärtige Gesetzesvorschrift, nach der Angestellte von einer bestimmten Einkommenshöhe ab (die in jedem Versicherungsgesetz anders bemessen ist), nicht mehr der Versicherungspflicht unterliegen. Da die Versicherung nur eine Lohnregulierung im Staatsinteresse ist, so liegt gar kein Grund vor, bei höher gelohnten Angestellten eine Ausnahme zu machen. Mindestens müßten sie für einen Teil ihres Einkommens die Versicherung eingehen (wie das für die Arbeiter schon Gesetz ist), vielleicht wäre es aber richtiger, sie voll zu versichern (wie es bei allen öffentlichen Beamten von jeher Regel und Gesetz ist). Die unvermeidliche Zulassung der freiwilligen Versicherung von Angestellten mit höherem Einkommen schädigt die Zwangsversicherten, denn sie

[1] Vgl. Seite 37

hat die Folge, daß hauptsächlich die ungünstigen Risiken Gebrauch davon machen.

2. Alle unsere Versicherungseinrichtungen sind zugeschnitten auf Arbeitseinkommen bis zu 1500 Mark jährlich; die Reichsversicherungsordnung hat für Kranken- und Unfallversicherung eine Berücksichtigung bis zu 2000 Mark Einkommen gebracht; die Angestelltenversicherung schneidet ihre höchste Lohnklasse auf 4000 Mark zu. Namentlich die Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung muß also von vornherein unzureichend sein für die Hunderttausende, die mit höherem Einkommen ihr unterstehen; eine Anpassung an ihre Bedürfnisse durch Aufsetzen höherer Lohnklassen in der Invalidenversicherung, ebenso durch Erhöhung der Vollanrechnung des Lohnes in der Unfallversicherung (mindestens auf 3000 Mark wie bei der Seeunfallversicherung schon jetzt) und Erhöhung des Tagelohnes in der Krankenversicherung bis auf 10 Mark ist notwendig.

Aber auch an und für sich sind die Leistungen nicht ausreichend für den Zweck einer Sicherung des Existenzminimums in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Das gilt namentlich von der Invalidenversicherung mit ihrer bescheidenen Altersrente erst vom 71. statt 66. Lebensjahre ab und von der Hinterbliebenenversicherung, deren Renten vielfach unter der heute in Großstädten üblichen Armenunterstützung bleiben. Die Unzulänglichkeit namentlich der Kinderrenten und die Beschränkung der Witwenrenten auf invalide Witwen führt uns zu der dritten Erweiterung.

3. Mutterschutz und Kinderschutz. Beides ist im Grunde dasselbe, denn in der Mutter schützen wir vor allem die werdende Generation, und die Mutter selbst bedarf einer besonderen Fürsorge durch die Allgemeinheit, weil sie ihr durch die Geburt einen wichtigen Dienst leistet, der privatwirtschaftlich ihr nicht vergolten wird sondern ihre Stellung erschwert, und weil sie in der Mutterschaft besonders empfindlich ist gegen die Schädigungen, welche der Raubbau am Menschen im Arbeitsvertrage mit sich bringt.

a) Unsere soziale Versicherung trägt dem ja schon insofern Rechnung, als einerseits die Prämien für alle Versicherten gleich sind, also die ledigen für die Familienversicherung der Verheirateten mit bezahlen, und als andererseits die Krankenversicherung den Wöchnerinnen acht Wochen lang Krankengeld gewährt, die Invalidenversicherung für jedes Kind unter 15 Jahren einen Zuschlag von 10 % zur Invalidenrente gibt. Aber das genügt nicht, und auch die Möglichkeit zu weitergehender Mutterfürsorge durch Krankenkassensatzung bietet keinen Ersatz, weil wenige, unsoziale Arbeitgeber (1/6 der Vor-

standsmitglieder) derartige Einrichtungen hindern können. Es muß erstrebt werden, daß die wichtigsten Hilfen, wie Gewährung von Hebammendiensten und ärztlicher Geburtshilfe an weibliche Versicherte und an die Ehefrauen männlicher Versicherter; Schwangerengeld, das ein frühzeitiges Aufhören der Erwerbsarbeit gestattet; Stillgeld, das eine möglichst lange vollständige oder teilweise Befreiung der Mutter von der Berufsarbeit ermöglicht und dem Kind die Muttermilch sichert, durch Gesetz allen auf Lohn angewiesenen Familien gewährt wird. Denn es ist eine Forderung des Gesamtinteresses; deshalb sollte es auch nicht nur aus dem Lohn der Eltern sondern wenigstens teilweise aus öffentlichen Mitteln bezahlt werden. Ob diese Fortschritte durch Ausbau der Krankenversicherung oder durch eine besondere Mutterschaftsversicherung erfolgen, ist eine Frage der Zweckmäßigkeit. Von volkswirtschaftlichen Erwägungen aus aber kann gar nicht genug Geld zur Erleichterung der Geburten und zur Sicherung der Säuglingsgesundheit aufgewandt werden. Denn nirgends können Kapitalanlagen sich so hoch verzinsen.[1]

b) Gleiche Erwägungen fordern einen Ausbau der Hinterbliebenenversicherung, bei der namentlich der Grundsatz, daß nur arbeitsunfähige Witwen eine Rente bekommen, unhaltbar ist. Die amtliche Begründung zur Reichsversicherungsordnung erklärte es für nicht unbedingt nötig, daß arbeitsfähige Witwen Renten bekommen, da sie ebensogut wie ledige Frauen sich durch Erwerbsarbeit ernähren könnten. Das mag zugestanden werden für Witwen ohne Kinder oder mit halberwachsenen Kindern. Denn Deutschland ist im wirtschaftlichen Wettkampfe der Völker ausschließlich auf seine Arbeitsleistungen angewiesen und braucht die volle Ausnutzung jeder Kraft. Aber die Mütter im engeren Sinne, d. h. die Frauen mit kleinen Kindern, haben Besseres und Wichtigeres zu tun als in die Fabriken zu gehen. Was sie an der Spinnmaschine, oder am Webstuhl, oder an der Nähmaschine, oder auch im Kontore arbeiten, kann gewiß volkswirtschaftlich recht gut und nützlich sein, aber es wiegt im Durchschnitt bei weitem nicht das auf, was sie gleichzeitig zu Hause an ihren Kindern versäumen müssen. Wenn heute Millionen von Ehefrauen, auch von solchen, die kleine Kinder zu versorgen haben, im Erwerbsleben tätig sind, so ist das eine notwendige Folge der technischen Entwicklung, die einen großen Teil der Hausfrauenarbeit aus dem Hause heraus in die Fabriken getragen, damit die Hausarbeit geringer und den Geldbedarf größer gemacht hat. Aber diese Entwicklung der Technik mit Maschine, Großbetrieb und Organisation hat die Arbeit jedes Einzelnen auch produktiver gemacht, und hat zugleich einen wachsenden Teil der wirtschaftlichen Arbeit von den Frauen auf die Männer übertragen. Das muß uns ermöglichen, einen immer größeren Teil der immer wachsenden Frauenmassen für ihren edelsten Beruf als Mutter freier zu machen.

[1] Vgl. meine Aufsätze: Rentabilität der Jugendfürsorge in Zeitschrift Jugendwohlfahrt, Mai 1909; Volkswirtschaftliche Bedeutung der Säuglingssterblichkeit in Zeitschrift Jugendwohlfahrt, Januar 1911; Sterblichkeit und Volksreichtum in Zeitschrift Umschau, Oktober 1911, Heft 43

Gewiß gibt es viele Mütter, die zur Säuglingspflege und zur Kindererziehung nicht taugen, die sich in Berufsarbeit wohler fühlen als zu Hause. Mögen sie dem Berufe nachgehen, soweit ihr Pflichtgefühl es zuläßt. Gegenwärtig gibt es aber noch Millionen von Familien, vor allem der Handlungsgehilfen, Techniker und ähnlicher unter die Versicherung fallender Schichten, in denen die Frau nicht erwerbstätig ist. Hier soll sie durch eine Witwenrente davor geschützt werden, daß sie nach dem Tode des Mannes sofort und unter allen Umständen voll ins Erwerbsleben hinein muß, auch wenn sie viel lieber ihren schöneren und wichtigeren Pflichten gegen ihre zarten Kinder nachkäme.

Zweifellos sind heute die Mütter kleiner Kinder, die gleichzeitig für sich und ihre Kinder den Lebensunterhalt schaffen müssen, in einer Weise überlastet, die ohne schweren Schaden für die Gesundheit der Mütter und ihrer Kinder nicht bestehen bleiben kann. Die soziale Erleichterung darf aber nicht darin bestehen, daß man der Mutter die Pflege des Kindes abnimmt; denn die Mutter kann auch eine gut organisierte Staatsfürsorge nicht ersetzen. Sondern darin, daß der Mutter die Unterhaltsbeschaffung erleichtert und ihr damit die Möglichkeit gegeben wird, sich mehr ihren Kindern zu widmen; denn das kann der Staat auf die einfachste Weise, durch Bewilligung einer Rente.

Deswegen müssen entweder alle Mütter kleiner Kinder beim Tode des Mannes eine Witwenrente erhalten, oder die Kinderrenten müssen so hoch sein, daß sie eine wirkliche Unterstützung für die Mutter mit sind. Dazu müßten die Waisenrenten aber mindestens dreimal so hoch sein wie jetzt.

Die Witwen- und Waisenversicherung ist eine notwendige Ergänzung zur Mutterschaftsversicherung. Denn je höher die Kultur steigt, desto notwendiger wird die Erhaltung bestehender, gesunder Leben. Wenn hunderttausend Kinder sterben, so ist das volkswirtschaftlich viel schlimmer, als wenn hunderttausend Kinder nicht geboren werden.

4. Schließlich wird auch ein letztes Problem immer dringender: die Arbeitslosenversicherung. Sie ist eine Folge der Konjunkturschwankungen und von solcher Bedeutung, daß die Gesetzgebung auf die Dauer nicht mehr an ihr vorbeigehen kann. Wurden doch vor einem Jahrzehnte bei allgemei-

nen Berufs- und Volkszählungen im Sommer 300000, im Winter 800000 Beschäftigungslose gezählt, ohne daß diese Zahlen auf Vollständigkeit Anspruch machen können. Gewiß spielt auch hier die allgemeine Politik (Zölle, Kartellbildung) eine größere Rolle als das Arbeitsrecht; und die Beschäftigung der von der Privatindustrie nicht benötigten Arbeitskräfte durch Verlegung der öffentlichen Arbeiten in die Zeit der Geschäftsflaue ist sicher das beste Gegenmittel. Aber da beides wohl noch auf lange Zeit nicht ausreichen wird, das Übel ganz zu beseitigen, tritt der Gedanke der Einkommenssicherung während vorübergehender wirtschaftlicher Unmöglichkeit des Arbeitsverdienstes durch Versicherung immer mehr in den Vordergrund. Auch hier hat die Selbsthilfe der Organisationen den Weg gewiesen. Die Arbeitergewerkschaften haben Großes geleistet und in den letzten Jahren je 7 Millionen Mark für Arbeitslosenunterstützung (außer bei wirtschaftlichen Kämpfen) aufgewandt. Auch bei den Privatbeamten wird die Stellenlosenunterstützung eine allgemeine Einrichtung, deren Leistungen in die Hunderttausende gehen. Von einzelnen Arbeitgebern sind Kassen und Einrichtungen von lokaler Bedeutung geschaffen. In steigendem Maße haben deutsche Großstädte sich der Frage angenommen, sei es, daß sie besondere Stellenlosenkassen mit freiwilligem Beitritt gründeten (Typ Bern-Köln) oder den Gewerkschaften öffentliche Zuschüsse zu ihren Unterstützungen zahlten (Typ Gent-Straßburg), oder endlich eine allgemeine Kasse mit Beitrittszwang erstreben (Typ Düsseldorf).[1] Wenn durch solche Versuche die nötigen wirtschaftlichen und mathematischen Grundlagen geschaffen sind, zu denen auch eine umfassende Organisation des Arbeitsnachweises gehört, wird zu erwägen sein, ob das Reich die Arbeitslosenversicherung einheitlich regeln oder durch Gesetz den Städten die Möglichkeit zur Einrichtung kommunaler Versicherungen gewähren, vielleicht auch sie dazu zwingen wird, um die Armenpflege zu entlasten.

Lohnergänzung

Ein Hauptfehler des Arbeitsverhältnisses ist, daß der Lohn gar keine Rücksicht nimmt auf die Bedürfnisse des Arbeiters. Die Versuche, eine Unterscheidung zwischen den Bezügen der ledigen und der verheirateten Arbeiter oder Beamten, eine besondere Erhöhung für kinderreiche Familienväter durchzuführen,[2] haben keine große Bedeutung gewonnen. Und solange das

[1] Vgl. Heft XIII der Schriften des Deutschen Werkmeisterverbandes: Dr. Most und Potthoff: Fürsorge für Stellenlose, Düsseldorf 1910. [2] Eine Reihe von deutschen Städten hat für ihre Arbeiter Familienzulagen (entweder feste Zuschläge für jedes Kind oder eine prozentuale Lohnerhöhung bei bestimmter Kinderzahl) eingeführt. Näheres in den amtlichen Beiträgen zur Arbeiterstatistik, Bd. 9 und 10

Arbeitsverhältnis ein Austausch-Verhältnis von Arbeit gegen Lohn bleibt, wird auch wohl ein anderer Maßstab als die Leistung für die Lohnberechnung sich nicht durchsetzen. Deswegen ist eine Ergänzung des Lohnes (oder wie Flesch es nennt: eine Korrektur des Lohnsystems) durch öffentliche Einrichtungen nötig, die es dem Arbeiter gestatten, den durch die Familiengründung gesteigerten Ansprüchen gerecht zu werden. Hierher gehören Gemeindeeinrichtungen wie Unentgeltlichkeit der Volksschule, der Lehrmittel, der Bestattung; Maßnahmen zur Kräftigung und Versorgung der Kinder wie unentgeltliche Nahrung (Säuglingsmilch, Schulspeisung), Kinderhorte, Spielplätze, Badeeinrichtungen usw. Solche Einrichtungen sind natürlich von der Leistungsfähigkeit der Gemeinden und des Staates, also von der Wirtschafts- und Steuerpolitik, sowie von internationalen Rücksichten abhängig.

Probleme der Arbeitsbeschränkung

Wenn auch auf dem Gebiete einer gesetzlichen Einschränkung der Arbeitstätigkeit im Dienste andrer (des Arbeiterschutzes im engeren Sinne) mit die wichtigsten, dringendsten und schwierigsten Fragen vorliegen, so können wir uns doch in der Erörterung gerade dieser Dinge sehr beschränken. Denn die wichtigsten Grundsätze sind schon an anderen Stellen mehrfach dargelegt worden und die Einzelausführungen sind so verschiedenartig nach Erwerbszweig, Arbeitsart usw., daß eine Darstellung der gewünschten Reformen oder der in anderen Staaten durchgeführten Maßregeln ein langes Register von Einzelbestimmungen ergeben würde, das den Zwecken dieses Buches wenig nützte. Denn die Schwierigkeit dieser Fragen liegt nicht auf juristischem Gebiete, sondern auf politischem. Nirgends entpuppt sich der Kampf um ein gutes Arbeitsrecht so deutlich als ein Machtkampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wie in der Frage, wieweit die Ausbeutung eines Menschen durch den andern statthaft sei / denn in die andere Kernfrage, wie das Ergebnis der Arbeit verteilt werden soll, greift ja unser Recht nicht unmittelbar ein. Außerdem hängen diese beiden Dinge auf das engste zusammen. Denn darüber, daß die Arbeitstätigkeit den Massen der Besitzlosen ein zum Leben genügendes Einkommen bringen muß, kann kein Streit bestehen. Streit kann sich nur darüber erheben, wie hoch dieses Einkommen sein soll und wieviel Arbeitsstunden nötig sein sollen, um es zu verdienen. An diese zwei Kernfragen schließen sich dann die weiteren: in welchem Lebensalter der Mensch mit der Erwerbsarbeit beginnen soll und ob er in jeder Tätigkeit, die ihm Lohn und einem anderen Profit bringen kann, seinen Unterhalt erarbeiten darf.

Zur Beantwortung dieser Fragen kann der Jurist verhältnismäßig wenig beitragen. Er kann aus dem Verfassungsrechte, aus dem Gedanken des Staatsbürgertums die Forderungen ziehen, daß der Arbeitsvertrag sich nicht in Widerspruch zu den staatsbürgerlichen Aufgaben der Millionen setzen darf; kann aus dem Familienrechte folgern, daß der Dienstvertrag nicht die Familienbeziehungen zerreißen darf. Von größerer, unmittelbarer Bedeutung für diese Seite des Arbeitsrechtes ist der Arzt, der nachweist, welches Maß von gleichförmiger Arbeit, welche Art von Tätigkeit vom Durchschnittsmenschen nicht ohne Schädigung seiner Gesundheit geleistet werden kann, welcher Ruhepausen er bedarf; ist der Frauenarzt, der die Einwirkung gewerblicher Tätigkeit und industrieller „Atmosphäre" auf den Organismus der Mutter und die Lebensfähigkeit der kommenden Generation aufzeigt; ist der Lehrer, dessen Erziehungsarbeit durch gewerbliche Tätigkeit der Kinder gehemmt oder unmöglich gemacht wird; ist der Psychologe, der die Veränderung des inneren Menschen durch moderne Maschinenarbeit studiert; ist der Physiologe, der zeigt, welche Mengen von Nahrung der arbeitende Mensch gebraucht, um seinem Körper das wiederzugeben, was von ihm durch die Anstrengung gefordert wird. Dazu kommt / last not least / der Volkswirt, der berechnet, wie hoch der Geldverdienst sein muß, um die ausreichende Ernährung zu gewährleisten; welche Löhne die einzelnen Unternehmungsarten für einen bestimmten Arbeitserfolg zahlen können, ohne auf dem Weltmarkte die Konkurrenzfähigkeit einzubüßen; in welchem Verhältnisse die Arbeitszeit zum Arbeitseffekte steht, in welchem die Kosten des Arbeitgebers zu denen der Arbeit, das heißt, in welchem Maße eine Steigerung der Löhne zu einer Verbilligung der Arbeit führt usw.

Diese volkswirtschaftlichen Untersuchungen sind vielleicht das wichtigste; denn sie zeigen, ob eine aus gesundheitlichen, politischen, erzieherischen oder sonstigen Gründen wünschenswerte Beschränkung der Arbeit durchführbar ist, ohne einen Erwerbszweig vom Weltmarkte zu verdrängen oder gar ihn ganz zu vernichten, weil bei beschränkter Ausnützung der Arbeitskräfte kein Profit darin zu erzielen ist. Hier liegt ja die größte Schwierigkeit des Problems: in der Abhängigkeit des deutschen Wirtschaftslebens vom Weltmarkte und in der Abhängigkeit der Arbeitsgelegenheit vom privaten Profit. Solange die wirtschaftliche Grundlage unserer Kultur zum allergrößten Teile auf Dienstverhältnis und Privateigentum an den Produktionsmitteln beruht und solange auf dem Markte der wirtschaftliche Krieg herrscht, solange wird der Staat gerade an die Beschränkung der Arbeitstätigkeit mit Vorsicht herantreten müssen. Denn bei dem starken Wachsen der deutschen Bevölkerung, bei der Notwendigkeit einer steigenden Milliardeneinfuhr an Lebensmitteln und Rohstoffen, bei der Verschiedenheit der Produktions- und Absatzbedingungen zwischen den einzelnen Gewerbezweigen, Betriebsgrößen und Landesteilen kann eine gesetzliche Maßregel, die im Staatsinteresse als notwendig erscheint und von einem Teile des Wirtschaftslebens durchaus vertragen werden kann, in einem anderen Teile zu weitgehenden Verschiebungen der Konkurrenzverhältnisse, zu Stockungen im Geschäfte, zum Eingehen von Betrieben, zu schwerer Arbeitslosigkeit führen. Man darf eben nicht vergessen, daß für die Gestaltung unseres Wirtschaftslebens noch vorwiegend Kapitalsinteressen

maßgebend sind. Das Kapital aber ist an keinen Wirtschaftszweig und an keine Landesgrenze gebunden. Es geht dahin, wo es Profit findet, und der Staat muß gewisse Rücksichten darauf nehmen, solange er eben dem Privatkapital in der Hauptsache die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse überlassen will.

Daraus folgert zweierlei: die Wichtigkeit internationaler Abmachungen und die Notwendigkeit einer eingehenden Untersuchung über die Beziehungen zwischen den volkswirtschaftlichen und privatwirtschaftlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses, sowie ihrer Änderungen und deren Wirkung. Auf beiden Gebieten sind wertvolle Anfänge gemacht, die aber noch weit zurückbleiben hinter den im Interesse einer sozialen Entwicklung des Arbeitsrechtes notwendigen Forderungen.

Die Organisationen der Arbeitnehmer haben (namentlich in Deutschland) von vornherein den internationalen Charakter des Arbeitsproblemes energisch betont. Sozialistische Parteien und Gewerkschaften fast aller Kulturstaaten stehen in dauernder, organisierter, fester Gemeinschaft. Ihr deutlichstes Symbol ist der „Weltfeiertag" des 1. Mai, der eine Demonstration für den allgemeinen gesetzlichen Achtstunden-Tag sein soll. Die Gegenpartei der Arbeitgeber fängt auch an, sich international zu organisieren; und wenn auch diese Organisationen zunächst nur die Regelung des Wettbewerbes (Kartelle, Konventionen) oder die Unterstützung in großen Arbeitskämpfen bezwecken, so werden sie doch naturgemäß auch dazu beitragen, eine internationale Regelung der Arbeit durch Gesetze zu erleichtern. Unmittelbar auf dieses Ziel hin strebt (neben wissenschaftlichen Vereinen oder gelegentlichen Kongressen) die „Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz", deren deutsche Sektion die Gesellschaft für soziale Reform ist. Ihren Bemühungen ist es mit zu danken, wenn in den letzten Jahren eine Reihe von internationalen Verträgen zustande gekommen ist, die sich fast ausschließlich mit einer gesetzlichen Beschränkung der Arbeit befassen; sei es, daß die Verwendung bestimmter gesundheitsschädlicher Stoffe (Bleiweiß, weißer Phosphor) im Gewerbe verboten, sei es, daß die Arbeitszeit beschränkt wird (Neunstundentag für Frauen). Auf keinem Gebiete des Arbeitsrechtes dürften die internationalen Abmachungen solche Bedeutung haben, wie auf dem der Arbeitsbeschränkung, weil hier das Vorgehen eines einzelnen Staates eine Schlechterstellung seiner Volkswirtschaft auf dem Weltmarkte zur Folge zu haben scheint.

Denn auf dem zweiten genannten Gebiete, der Prüfung eines Übereinstimmens volkswirtschaftlichen und privatwirtschaftlichen Vorteils sind wir

noch sehr zurück. Wenn den Juristen vorgeworfen wird, daß sie das wichtigste Rechtsverhältnis der Gegenwart, den Arbeitsvertrag, in unverantwortlicher Weise vernachlässigt hätten, so können sie an Ärzte, Erzieher und Volkswirte den Vorwurf weitergeben, daß sie auch der ungeheuren Bedeutung des modernen Arbeitsverhältnisses für unsere Kultur durchaus nicht genügend Rechnung getragen haben. Wir haben seit bald hundert Jahren eine wissenschaftliche Lehre von dem Verbrauche und Ersatze der Kräfte des Ackers; die landwirtschaftliche Statik ist amtlicher Lehrgegenstand vieler Schulen und wird auch sonst mit staatlichen Mitteln reich gefördert. Der Liebig des arbeitenden Volkes ist noch nicht geboren. Reich und Bundesstaat wenden herzlich wenig Geld daran, um die Abnutzung des Menschen durch gewerbliche Arbeit und die besten Methoden der Wiederherstellung verbrauchter Substanz, der möglichst langsamen Aufzehrung von Leben und Arbeitskraft festzustellen. Schon der Gesetzgeber des alten Testamentes war überzeugt, daß der Mensch, der am siebten Tage ruht, im Laufe eines Lebens mehr leistet, als derjenige, der ohne Pause sich plagt; zahlenmäßig festgestellt, wissenschaftlich bewiesen ist diese Tatsache wohl heute noch nicht. Die Frage, bei welcher Altersgrenze des Durchschnittsmenschen die regelmäßige Arbeit beginnen soll, um den Organismus nicht mehr in seiner Entwicklung zu hemmen, um den höchsten Arbeitseffekt im Laufe eines ganzen Lebens zu erzielen, harrt noch der Antwort. Ebenso die Gegenfrage, welche Dauer der Vorbereitungszeit sich am meisten lohnt. Wir dulden, daß Massen von Kindern mit 12—14 Jahren in regelmäßige, oft schwere Berufsarbeit gehen und halten andere Kreise bis zum 30. Lebensjahre mit Vorbildung fest. Daß beide Grenzen unrentabel sind, kann keinem Zweifel unterliegen.

Wie stellen sich solche volkswirtschaftlich nützlichen Änderungen nun privatwirtschaftlich? das heißt, welche Wirkung haben sie nicht nur für die dauernde, sondern auch für die augenblickliche Leistung? Der Gegensatz zwischen beiden Interessen verringert sich in dem Maße, in dem der Staat den einzelnen Arbeitgebern die Möglichkeit nimmt, die Folgen eines allzuraschen Verbrauchs der Arbeitskraft auf die Gesamtheit abzuwälzen; durch soziale Versicherung, die ihn zwingt eine Amortisationsquote neben dem Lohne zu zahlen, und durch eine Beschränkung der Erlaubnis zu willkürlicher Entlassung. Aber es ist ganz zweifellos, daß eine Reihe von sozialen Maßregeln sich nicht nur volkswirtschaftlich sondern auch privatwirtschaftlich bezahlt machen, indem sie einen sehr baldigen Einfluß auf die Arbeitsleistung ausüben. Ein regelmäßiger Erholungsurlaub von Arbeitern und Beamten liegt sicher im In-

teresse des Unternehmens, das nicht jedes Jahr mit seinem Personale wechselt. Aber einen wissenschaftlichen Beweis dafür haben wir noch nicht. Daß eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einer Erhöhung der Arbeitsleistung und trotz Steigerung des Lohnsatzes zu einer Verbilligung des Produktes führen kann, ist für eine Reihe von verschiedenen Betrieben oder Industriezweigen nachgewiesen und praktisch erprobt. Aber auf allen diesen Gebieten liegt noch ein weites Feld sozialwissenschaftlicher Tätigkeit.

Abgesehen von den Rücksichten auf Mängel unserer Kenntnisse und Mängel unserer Wirtschaftsverfassung liegt das Ziel einer Arbeiterschutzgesetzgebung klar. Die Arbeit ist der notwendigste und vielleicht bedeutendste Kulturfaktor. Und namentlich ein Volk wie das deutsche, das auf engem, mäßig reichem Landgebiete eine stets wachsende Millionenzahl ernähren soll, muß danach streben, daß alle seine Glieder das höchste an Quantität und Qualität der Arbeit leisten, was nach den Zeitumständen zu erreichen ist. Aber dieses „höchste" an Menge und Güte ist an den Interessen der Allgemeinheit zu messen. Das bedeutet, wenn wir von der Veränderung der „Zeitumstände" (Förderung der Wissenschaft und Technik, Organisation der Gewerbe, des Kredits, Wirtschaftspolitik, Schulbildung usw.) absehen:

1. Die Arbeit soll möglichst hohen wirtschaftlichen Ertrag geben. Aber der Ertrag ist nicht privatwirtschaftlich, sondern volkswirtschaftlich zu bestimmen. Die drei Viertel des Nationalvermögens, die in der Ernährung und Erziehung der Bürger angelegt sind, dürfen nicht außer Betracht gelassen werden. Wichtiger als die Rentabilität des Sachkapitales ist die des Menschenkapitales. Die tausend Milliarden der Aufzuchtkosten einer Generation müssen durch ihre Arbeit genau so amortisiert werden, wie die hundert Milliarden der Gebäude, Maschinen und anderen Anlagen. Die frühere unbegrenzte Arbeitszeit mit ihrem grauenhaft raschem Menschenverbrauche hat viele einzelne Unternehmer reich gemacht; aber auf Kosten des Volkes, dessen Kapital sie vergeudeten. Wehrung solches Raubbaues am Menschen durch gesetzliche Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer, der Frauen- und Kinderarbeit, durch Verbot gesundheitsschädlicher Tätigkeit, durch Sicherung von Urlaub, Nacht- und Sonntagsruhe ist volkswirtschaftlich fast immer rentabel, auch wenn es die privatwirtschaftliche Rentabilität einzelner Unternehmungen beschränkt.

2. Aber der Mensch ist nicht nur eine Anlage von Volkskapital, sondern auch ein Lebewesen, der Träger kommender Generationen, ein Glied in der endlosen Kette, die von der Zelle über unzählige Organismen zum homo sapiens,

hier vom Urmenschen zum heutigen Kulturmenschen führt und im Laufe der Entwicklung zu einem höheren Typus Mensch führen soll. Die Arbeit des Menschen muß also nicht nur ökonomisch, sondern auch biologisch produktiv sein; sie muß die verbrauchten Lebensenergien ersetzen und steigern.

In beider Hinsicht wird heute noch furchtbar gesündigt und die übermäßige Ausnützung fremder Arbeitskraft ist das Hauptmittel dazu. Denn für unser Wirtschaftsleben ist nur der privatwirtschaftliche Profit maßgebend; und man fragt nicht, auf wessen Kosten, mit welchen Kosten er errungen wird. Viele Unternehmungen, die „Mehrwert" im kapitalistischen Sinne (nach Karl Marx) erbringen, bedeuten eine Verarmung des Volkes, denn sie bringen nicht Mehrwert im volkswirtschaftlichen und biologischen Sinne, nicht Entwicklungs-Mehrwert (nach Rudolf Goldscheid)[1].

3. Der Mensch ist zugleich Staatsbürger, Mitglied der Kulturgemeinschaft. Seine privatwirtschaftliche Tätigkeit darf ihm nicht die Teilnahme an der Kulturorganisation unmöglich machen. Seine Arbeit darf ihn nicht so stark oder dauernd in Anspruch nehmen, daß er seinen Aufgaben gegenüber Familie, Staat, Stadt, Religionsgemeinschaft usw. nicht nachkommen kann. Im großen und ganzen wird diese Rücksicht mit der volkswirtschaftlichen und der biologischen übereinstimmen / wenn das Verhältnis der Völker nicht mehr ein reines Kampfverhältnis ist. Heute hindert der wirtschaftliche Kampf und die militärische Kampfbereitschaft eine sachgemäße Regelung der Arbeitszeit mehr als irgend etwas anderes. Man glaubt auch im Wirtschaftskriege „Opfer" bringen zu müssen, um die Volkswirtschaft konkurrenzfähig zu halten. Erst, wenn auch der Völkerverkehr weniger von der Macht als vom Rechte beherrscht wird, oder wenn die Wissenschaft uns tieferen Einblick in die Abhängigkeit der Wettbewerbskraft von der Lebenskraft der Bevölkerung gibt, wird das politische Moment fördernd für die gesunde Arbeitsbeschränkung sein.

4. Schließlich ist jeder Mensch als Individuum Selbstzweck der Wirtschaft, des Staates, des Lebens. Seinetwegen sind alle Einrichtungen da. Seinem Wohlbefinden und Glücke sollen sie dienen. Und die Regelung der Arbeit wird dann vollkommen sein, wenn diese für möglichst viele ein möglichst geringes Maß von Unlust, ein möglichst großes Maß von Befriedigung erzeugt. Das kann natürlich nicht allein durch ihre rechtliche Regelung erreicht werden; sondern da müssen Technik, Erziehung, Staatsordnung, Moral und

[1] Entwicklungswerttheorie, Entwicklungsökonomie, Menschenökonomie, Leipzig 1908. Höherentwicklung und Menschenökonomie, Leipzig 1911

noch manches andere mitwirken. Aber es ist ja überhaupt verkehrt, zu meinen, daß von einer Seite her die sozialen Fragen zu lösen seien. Unsere Rechtsentwicklung war im ganzen zu einseitig „juristisch", zu wenig volkswirtschaftlich, psychologisch, biologisch usw. Wenn das Arbeitsrecht mithilft, das Recht mehr in die großen allgemeinen Zusammenhänge zu verflechten, so wirkt es auch darin höchst segensreich.

Höchstarbeitstag

Während das Deutsche Reich von einer gesetzlichen allgemeinen Beschränkung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit für erwachsene männliche Arbeiter bisher abgesehen und sich auf die Ermächtigung des Bundesrates beschränkt hat, in Gewerben, in denen die übermäßige Dauer täglicher Arbeit die Gesundheit gefährdet, das Höchstmaß anzuordnen (Sanitärer Maximalarbeitstag von 1891), sind andere Staaten darüber hinaus zu allgemeinen Vorschriften gekommen.[1] Den Anfang machte Frankreich, das 1848 die Arbeitszeit in Paris auf 10, in der Provinz auf 11 Stunden begrenzte. Seit 1900 hat Frankreich als Regel den 12stündigen Höchstarbeitstag. Doch gilt für alle Betriebe, in denen Frauen und Jugendliche arbeiten, der Zehnstundentag allgemein (auch für die erwachsenen männlichen Arbeiter) und für Grubenarbeiter seit 1905 der Neunstundentag. Auch schweizerische Kantone haben bereits 1848 den Maximalarbeitstag eingeführt. Die günstigen Erfolge führten 1877 zur allgemeinen Durchführung des Elfstundentages in der ganzen Schweiz.[2] Auch Österreich hat den Elfstundentag 1885 für die Industrie und 1891 für den Bergbau vorgeschrieben. Diese Länder lassen nur wenige Ausnahmen zu und überwachen die Durchführung gut, während die gesetzliche Beschränkung der täglichen Arbeit auf $11\frac{1}{2}$ Stunden in Rußland nur auf dem Papiere steht. Auch Australien und Neu-Seeland mit ihrer weitgehenden staatlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses haben eine gesetzliche Bemessung der Arbeitsdauer.

Andere Staaten kennen eine solche Beschränkung nur für einzelne Berufe, wie in Deutschland außer den sanitären Bundesratsverordnungen die Vorschriften über offene Verkaufsstellen (Neunuhrladenschluß, 10—11stündige Ruhezeit). So hat England 1908 den Achtstundentag für Bergarbeiter eingeführt und schon vorher Beschränkungen der Arbeitszeit für Eisenbahnangestellte. Auch eine Reihe von Staaten der Nordamerikanischen Union

[1] Vgl. Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 3. Aufl. Jena 1909—11, Artikel „Arbeitszeit, Arbeiterschutz und Normalarbeitstag". [2] Der Entwurf eines Fabrikgesetzes von 1910 will die Arbeitszeit allgemein auf 10, an Vortagen von Sonn- und Festtagen auf 9 Stunden beschränken

haben den Achtstundentag für Bergarbeiter, Wege- oder Bewässerungsarbeiter, Zigaretten- oder Textilarbeiter, Beschäftigung an Schmelzöfen oder dergl. Besonders bemerkenswert ist das Gesetz von Massachusetts von 1906, das den Staatsarbeitern verbietet, länger als 48 Stunden in der Woche zu arbeiten. Auch in anderen Ländern ist die Bergarbeit gesetzlich beschränkt, ferner in Italien die Arbeit auf Reisfeldern (9—10 Stunden), in Norwegen die in Bäckereien usw. Von deutschen Einzelstaaten hat Bayern seit 1908 den Achtstundentag im Bergbau, die preußisch-hessische Eisenbahngemeinschaft den Neunstundentag in den Werkstätten.

Deutschland marschiert hier also durchaus nicht an der Spitze. Und wenn auch der Erfolg einer Arbeitszeitverkürzung, ihre hygienische, volkswirtschaftliche und privatwirtschaftliche Wirkung von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, die bei den verschiedenen Gewerben, Landesteilen und Betrieben sehr verschieden liegen, so sollte man doch beachten, was Professor H. Herkner in vorsichtiger Zusammenfassung eingehender Untersuchungen im Handwörterbuche der Staatswissenschaften schreibt:

„Die unübersehbare Fülle günstiger, wenn auch durchaus nicht gleichwertiger Erfahrungen, die bis jetzt im industriellen Leben bei maßvollen, schrittweise vorgenommenen Reduktionen der täglichen Arbeitszeit erzielt worden sind, begründet in Verbindung mit den Ergebnissen der neuesten psychologisch-physiologischen Forschungen die Vermutung, daß dort, wo die Arbeitszeiten zehn Stunden überschreiten, und von der Persönlichkeit des Arbeiters halbwegs beeinflußbare Arbeitsprozesse vorliegen, entweder der Arbeitgeber durch zu wenig intensive Arbeit oder der Arbeiter durch Übermüdung geschädigt wird. Eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf 10 Stunden wird daher in der Regel nicht nur keine Benachteiligung wirtschaftlicher Interessen, sondern in vielen Fällen sogar deren Förderung zur Folge haben."

Man glaube nicht, daß die gesetzliche Durchführung des Zehnstundentages in Deutschland ohne Bedeutung wäre. Trotz der allmählichen Verkürzung der Arbeitsdauer durch Gewerkschaftsmacht und Arbeitgebereinsicht im Zusammenwirken mit der gesetzlichen Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit gibt es in verschiedenen Industrien noch zahlreiche Betriebe mit mehr als zehnstündiger Arbeit. Dasselbe gilt von Arbeitsverhältnissen außerhalb der Industrie, so in Gastwirtschaft, Krankenpflege (!) und vor allem in der Heimarbeit. Auch vor diesen Gebieten, auf denen volkswirtschaftliche Bedenken gegen eine Beschränkung nicht geltend gemacht werden können, dürfte ein Gesetz nicht haltmachen. Auch dürfte es sich nicht auf die Arbeiter im en-

geren Sinne beschränken, sondern müßte auch für die Betriebsbeamten ein Mindestmaß von Schonung festlegen.

Daß auch mit dem Zehnstundentage nicht ein Abschluß der Gesetzgebung erreicht sein könnte, beweisen uns andere Staaten und die Entwicklung unserer eigenen Verhältnisse. Es mag zugegeben werden, daß nicht in allen Beschäftigungsarten eine zehnstündige Dauer die Gesundheit und Entwicklung des Menschen schädigt (Landwirtschaft); daß in manchen Gewerben eine derartige Ausdehnung der Tätigkeit nicht stets entbehrt werden kann (Saisonbetriebe); daß in manchen Betriebsarten die Leistung des Arbeiters so von der Maschine abhängig ist, daß eine Minderung der Arbeitsdauer auch eine entsprechende Minderung des Arbeitsergebnisses bringt; daß manche Industrien eine Erhöhung der Produktionskosten nicht vertragen, ohne ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkte einzubüßen. Alles das kann nicht die Zweckmäßigkeit und die Notwendigkeit einer Gesetzgebung widerlegen, die zu einer weiteren Beschränkung der Arbeitszeit führt. Diese kann nach sozialdemokratischen Reichstagsanträgen eine stufenweise Herabsetzung bringen (etwa alle drei Jahre um eine halbe Stunde), sodaß alle Betriebe sich von langer Hand darauf einrichten können. Sie kann auch durch Spezialgesetze für einzelne Gewerbezweige kommen, beispielsweise mit dem Neun- und dem Achtstundentage für den Bergbau, für Hütten- und Feuerarbeiter und dergl. beginnen. Es kann durch staatliche Unterstützung die Technik zur Ausgleichung privatwirtschaftlicher Nachteile gefördert werden. Es können physiologische Untersuchungen veranstaltet werden, um der Gefahr vorzubeugen, daß an Stelle einer Übermüdung durch zu lange Arbeitszeit eine Gesundheitsschädigung durch zu starke Intensität der Arbeit eintritt.

Wichtiger noch als das wäre eine soziale Zoll- und Steuergesetzgebung, welche nicht die Lebenshaltung verteuert und dadurch die Produktionskosten stärker erhöht, als eine Verkürzung der Arbeitszeit es könnte; wäre eine gute Exportpolitik des Reiches, die den wachsenden Erschwerungen unseres Industrieabsatzes vorbeugte. Am allernotwendigsten aber ist eine gesetzliche Sicherung und Förderung der Gewerkschafts- und Tarifver ragsbewegung. Denn dadurch wird am sichersten die Möglichkeit und Nützlichkeit von Arbeitszeitverkürzungen erprobt und erwiesen. Auch Arbeitskammern, allerdings mit weitergehenden Befugnissen, als der letzte Entwurf sie vorsah, können hier gute Dienste leisten.

Maßgebend für die Regelung müssen die Rücksichten auf dauernde Erhaltung der Gesundheit und Arbeitskraft der Millionen sein, verbunden mit

Rücksichten auf Muße zu staatsbürgerlicher Betätigung, Familienleben und Kulturgenuß. Aber es ist nützlich, stets nachzuweisen, daß die Erfüllung der dadurch bedingten Forderungen keine Schädigung der privaten Vermögensinteressen von Unternehmern und Arbeitern nach sich ziehen wird.

Kinderarbeit

In der ersten Internationalen Arbeiterschutzkonferenz zu Berlin im März 1890 wurde bezüglich der gewerblichen Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen als „wünschenswert" festgestellt: Ausschluß der Kinder unter 12, in südlichen Ländern unter 10 Jahren von der industriellen Arbeit, unter 14 Jahren von Nacht- und Sonntagsarbeit und von ungesunden und gefährlichen Beschäftigungen; Arbeitszeit nicht über 6 Stunden, $^1/_2$ Stunde Pause; ausreichende Elementarbildung vor der Zulassung zur Arbeit. Für junge Leute von 14—16 Jahren Ausschluß der Nacht- und Sonntagsarbeit, zehnstündiger Höchstarbeitstag, $1^1/_2$ Stunden Pause. Ausnahmen für bestimmte Betriebe, unter Umständen auch Ausdehnung bis zum 18. Lebensjahre.

Diesen Forderungen entspricht die deutsche Gesetzgebung, und sie darf sich im großen und ganzen wohl in Vergleich mit derjenigen der anderen Kulturstaaten stellen. Denn wenn die englische Children act in mancher Beziehung über das Kinderschutzgesetz von 1903 hinausgeht, so hat dieses den Vorzug einer Geltung auch für die Heimarbeit. Und wenn gerade die hausindustrielle Beschäftigung schwer zu verhindern ist, so ist im übrigen die deutsche Gewerbeaufsicht eine der besten und verbürgt die Durchführung der Vorschriften. Die örtlichen Beschränkungen der Kinderarbeit sind zu mannigfaltig, als daß sie hier verglichen werden könnten. Eine Übersicht über die Gesetzgebung der Staaten bezüglich der Fabrikarbeit zeigt folgendes ziemlich gleichförmige Bild:[1]

Das Mindestalter ist von fast allen Kulturstaaten auf 12 Jahr festgesetzt. Nur Ungarn läßt Kinder von 10 Jahren, Italien solche von 9 Jahren (mit Ausnahmen) zu. Die Schweiz, Neu-Seeland und die meisten nordamerikanischen Staaten haben das Verbot bis zum 14. Lebensjahre erweitert. Andere Staaten machen die Zulassung zwischen dem 12. und 14. (Frankreich), oder 12. und 16. (Großbritannien), oder 13. und 16. (australische Staaten), von einem ärztlichen Tauglichkeitszeugnisse abhängig. Schweden gestattet die Beschäftigung vom 11. Jahre ab bei leichter Arbeit in freier Luft.

Die Beschränkung der Arbeitszeit auf höchstens 6 Stunden täglich für Kin-

[1] Vgl. Artikel Arbeiterschutz im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 3. Aufl. Jena 1909

der unter 14 Jahren und eine verschieden bemessene Beschränkung für Jugendliche bis zum 16. oder 18. Jahre findet sich in vielen Staaten. Auch das Verbot der Nachtarbeit ist durch die internationale Konvention von 1906 zu Bern von 14 Staaten angenommen worden.

Die Beschäftigung an gefährlichen Maschinen und dergl. ist untersagt in Deutschland, England, Frankreich, Schweden, Norwegen, Schweiz; das Fortbewegen von übermäßigen Lasten in England und Frankreich, auch Luxemburg. Schließlich ist, wie in Deutschland, auch in anderen Staaten eine Reihe von gesundheitsschädlichen Beschäftigungen und Verrichtungen ganz untersagt.

Trotz der Schutzgesetze besteht die Kinderarbeit noch in großem Umfange. Die deutsche Berufszählung von 1907 ergibt folgendes Bild:

	Erwerbstätige unter 14	von 14/16 Jahren:
I. Landwirtschaft, Gärtnerei	217,600	663,000
II. Forstwirtschaft, Fischerei	700	3,700
III. Bergbau	2,100	30,800
IV. Industrie	51,500	533,200
V. Baugewerbe	8,400	74,300
VI. Handel und Verkehr	8,600	95,600
VII. Gastwirtschaft	2,500	21,900
VIII. Häusliche Dienste	3,200	25,300
IX. Öffentl. Dienste, freie Berufe . . .	2,200	21,200

Nach den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten waren 1909 in Fabriken 11,500 Kinder unter 14 Jahren und 446,500 jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren (darunter 156,300 weibliche) beschäftigt. Diese Zahlen erschöpfen die tatsächliche Kinderarbeit bei weitem nicht, da die Eltern namentlich die eigene Beschäftigung ihrer Kinder sicher nicht stets angegeben haben. Über mangelhafte Durchführung des Schutzgesetzes und geringe Bestrafung bei Übertretungen wird viel geklagt, und immer wieder kommen Schilderungen von unglaublicher Ausbeutung kindlicher Arbeitskraft, namentlich in Landwirtschaft und Hausindustrie.[1]

Die Ziele, die wir dem staatlichen Kinderschutze stecken müssen, liegen klar auf der Hand. Die frühzeitige Ausnutzung der Kräfte darf nicht zu einer Hemmung ihrer Entwicklung führen. Es darf nicht das Lebenskapital vorzeitig aufgezehrt werden. Das Problem ist

1. ein physiologisches: Kein Maß von Anstrengung und keine Art der Tätigkeit, die der körperlichen Entwicklung des Kindes schädlich ist. Hier hat der Arzt und der Gewerbehygieniker das Wort;

2. ein pädagogisches. Auch die geistige Entwicklung darf nicht gehemmt werden. Deswegen sollte während der Schulpflicht keinerlei regelmäßige, irgend erhebliche Erwerbsarbeit geduldet werden. Auch später muß die Möglichkeit zur Fortbildung neben einer beschränkten Arbeitsdauer gesichert sein;

3. ein sittliches. Man übersehe nicht, welchen Einflüssen das Kind durch Fabrikarbeit, Kellnerdienst, Viehhüten usw. ausgesetzt ist. Und man vergesse nicht, was eine halbwegs glückliche Jugend für ein ganzes Menschenleben wert ist. Gerade den Millionen, die auf der Schattenseite des Daseins schuften müssen, damit die wenigen Bevorzugten in hellster Kultur- und Reichtumssonne sich freuen können, sollte die Gesellschaft ein paar frohe Jahre vor der Tretmühle des Proletarierschicksals retten.

Dadurch kommen wir schon an eine Vorbedingung wirksamen Kinderschutzes. Die Eltern müssen die Möglichkeit haben, auf den Verdienst der Kinder zu verzichten, ohne daß die Lebenshaltung der Familie und damit die Ernährung der Kinder darunter leidet. Der Kinderschutz ist eine Frage der „Väterlöhne"; der Boden- und Wohnungspolitik, die dem ungemessenen Steigen der Mieten Einhalt gebietet; der Wirtschaftspolitik, die für billige und gute, reichliche Nahrung sorgt; der Steuerpolitik, die den Familienvätern weitgehende Erleichterungen schafft usw.

Deswegen hängt die Kinderfrage auch eng zusammen mit der Frage der Heimarbeit. Nichts ist gefährlicher als durch scharfe, einseitige Fabrikgesetzgebung die Kinderarbeit in die Hausindustrie zu drängen, wo sie sich der Staatsaufsicht entzieht und das Elend vervielfacht. Diesem Elend aber wird nicht anders zu steuern sein als dadurch, daß der Staat seine Hülfe zur Erhöhung der Löhne bietet.

Die Befreiung der Kinder von Erwerbsarbeit muß zugleich verbunden sein mit einer nützlichen, erzieherischen Verwendung ihrer Zeit. Sie dürfen nicht aus der Überanstrengung in die Verwahrlosung fallen. Deswegen ist eine weitgehende Befreiung der Mutter von Erwerbsarbeit eines der dringendsten Stücke im Kinderschutz. Soweit sie nicht durchzuführen ist, müssen Kinderhorte und Schulen sie zu ersetzen suchen.

Schließlich muß die Verlängerung der erwerbslosen Zeit auch volkswirtschaftlich lohnend sein. Das heißt, sie muß begleitet sein einerseits von einer Verbesserung der Ausbildung, einer Erhöhung der künftigen Arbeitsqualität, andererseits von einer Verlängerung des menschlichen Lebens und

[1] Vgl. besonders die Schriften des verdienstvollen Lehrers K. Agahd: Kinderarbeit, Jena 1902. Auch Rühle: Das proletarische Kind, München 1911

der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Wenn nun auch der Kinderschutz selbst das wirkungsvollste Mittel dazu ist, so lohnt er für die Gesamtheit nur als Teil eines allgemeinen sozialen Systemes, das die möglichst lange Dauer der menschlichen Arbeitskraft als wichtigstes Ziel im Auge hat.

Frauenarbeit

Die deutsche Schutzgesetzgebung steht hinter der des Auslandes im ganzen nicht zurück. Das Verbot der Nachtarbeit ist 1906 von 14 Staaten angenommen und wird ebenso wie das Verbot der Sonntagsarbeit und der Beschäftigung in besonders gefährlichen oder schädlichen Betrieben allgemein durchgeführt. Der 10stündige Höchstarbeitstag ist außer von Deutschland von Frankreich und verschiedenen amerikanischen Staaten, der achtstündige in Australien und Neu-Seeland eingeführt.

Natürlich beziehen sich die Beschränkungen nur auf die Fabrikarbeit. Sie haben zweifellos dazu beigetragen, einen Teil der modernen gewerblichen Produktion aus der Fabrik in die Heimarbeit zu verdrängen. Dort aber sind die Arbeitsverhältnisse größtenteils noch viel schlimmer, so daß dort eine größere Schädigung des Frauenorganismus und der Kinder eintreten kann als in einer nicht übertriebenen Fabrikarbeit. Denn dem Vorteile, daß die verheiratete Frau während der Erwerbsarbeit Haus und Kinder nicht zu verlassen braucht, stehen schwere Nachteile gegenüber: Beschränkter Raum, ungesunde Arbeitsstätte, deren Verbindung mit Wohn-, Koch- und Schlafraum, Heranziehung der Kinder zur Mitarbeit, übermäßig lange Arbeitszeit, Nachtarbeit, äußerst geringe Entlohnung, Übervorteilung durch Verleger und Zwischenmeister usw. Ohne eine energische Inangriffnahme des Hausarbeitsproblems wird man den Aufgaben des gewerblichen Frauenschutzes nicht gerecht werden können. Und hier ist es in letzter Linie immer wieder die Lohnfrage, an der alles hängt. Sanitäre Vorschriften, wie sie das neue deutsche Hausarbeitsgesetz bringt, sind gewiß gut und nützlich, aber nur bei Sicherung eines höheren Einkommens möglich. Und da die gewerkschaftliche Organisation der Heimarbeiter sehr schwierig ist und zur Beseitigung der Mißstände sicher nicht ausreichen wird, so kann eine staatliche Mitwirkung in Gestalt von Lohnämtern nach australischem und (seit 1910) englischem Muster nicht entbehrt werden.

Nichts ist törichter als der Gedanke, die Frau als Fabrikarbeiterin, Laden- und Kontorangestellte usw. beseitigen zu wollen. Denn eine Mitarbeit der weiblichen Hälfte des deutschen Volkes an der Wirtschaft kann garnicht entbehrt werden. Sie hat immer bestanden; ja, ich behaupte, daß sie früher im

Verhältnis zur wirtschaftlichen Tätigkeit des Mannes größer war als heute. Der Kulturweg, der Frauenarbeit den Männern überträgt, ist noch nicht an seinem Ziele. Nur kommt es den meisten nicht zum Bewußtsein, welch eine Unsumme von wirtschaftlicher Arbeit früher von den Frauen geleistet wurde. Der amtliche und wissenschaftliche Sprachgebrauch wie die Statistik sind mit Schuld daran, daß man sich so viel gewöhnt hat, nur die berufsmäßige, dem Gelderwerbe dienende Arbeit als „gewerbliche" oder gar als „wirtschaftliche" Arbeit anzusehen; die Entwicklung unserer Industrie für die Neuschaffung von Arbeit zu halten, während sie zum größeren Teile nur eine Umbildung bestehender Tätigkeit, eine Verselbständigung früherer Hausfrauenarbeit ist. Auch heute noch wird ein sehr großer Teil der wirtschaftlichen Arbeit im Haushalte der Verbraucher selbst geleistet (Wohnungseinrichtung und -reinigung, Kochen, Einmachen, Nähen, Ausbessern usw.). Und wenn auch eine Anzahl wichtiger gewerblicher Tätigkeiten, die von unsern Großmüttern noch im Hause geübt wurden, inzwischen ziemlich vollständig an die Industrie übergegangen ist (Spinnen, Weben, Kleider- und Wäschemachen, Bierbrauen, Brotbacken, Lichterziehen, Essig- und Honigbereitung usw.), so darf man vielleicht doch noch immer behaupten, daß die gewerbliche Arbeit der 20 Millionen Frauen (über 16 Jahre) im Haushalte noch größer ist, als die der 3 Millionen in Handel und Gewerbe tätigen im Berufe; daß die Erziehungsarbeit der Mütter noch immer alle Berufstätigkeit der Lehrerinnen usw. überwiegt; und daß die $4^1/_2$ Millionen in Land- und Forstwirtschaft gezählten weiblichen Berufstätigen hier noch ebensoviel für ihren Haushalt als für den Erwerb arbeiten.

Unsere Volkswirtschaft braucht die Mitarbeit der Frau. Und da die Technik einen immer größeren Teil der Tätigkeit aus dem Hause in die Gewerbe bringt, so ist es nur natürlich, daß ein Teil der Frauen ihr nachzieht. Und da die Technik zum Großbetriebe drängt, so ist es eine notwendige Folge, daß auch eine immer wachsende Zahl von Frauen zu Arbeitnehmern wird. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, diese Entwicklung grundsätzlich zu hindern. Seine Ziele liegen in anderer Richtung.

Die Schnelligkeit der Entleerung des Hauses vom Arbeitsbedarf, verbunden mit Steigerung des Geldbedarfes, die stärkere Nachfrage nach billigen Arbeitskräften im Gewerbe haben Massen von Frauen in Tätigkeiten gezogen, die weder ihrer Vorbildung und Fähigkeit noch ihrer Betätigungsfreude entsprechen. Deswegen stehen Frauen so vielfach an der Untergrenze der Leistung, drücken die Arbeitslöhne und werden von den Männern als un-

bequeme Konkurrenz empfunden. Hier müssen Staats- und Selbsthilfe mit Erziehung, Organisation und Beseitigung von Berufsschranken zusammenwirken, um den Frauen eine möglichst gute, allgemeine und Fachbildung zu geben, sie möglichst in jene Tätigkeiten zu locken, die der weiblichen Eigenart entsprechen, sie aus Lohndrückern zu Mitkämpfern der Männer um Hebung der Arbeiterschaft zu machen.

Neben die Schutzgesetze für alle Arbeitnehmer müssen stets besondere, weitergehende Vorschriften für Frauen treten, weil die Frauen größtenteils noch durch Haushaltsarbeit belastet sind, weil ihr Organismus besonders empfindlich gegen Schädigungen ist, und weil die Natur ihnen für die kommende Generation ungeheuer größere Aufgaben auferlegt hat als dem Manne. Auf diese Aufgaben muß weitgehende Rücksicht genommen werden. Denn in den Kindern legt das Volk seinen Reichtum an. Niemand ist ein so geeignetes Objekt für die übermäßige Ausnutzung im Privatinteresse wie die Mutter. Nirgends aber wirkt der Raubbau an menschlicher Gesundheit und Entwicklung so sicher und schlimm wie bei der Mutter oder der werdenden Mutter. Nirgends stehen so große Volkswerte auf dem Spiele wie hier. Deshalb muß der Staat hier rücksichtslos und energisch durchgreifen.

Aber es genügt dazu nicht das Verbot der Erwerbsarbeit, sondern es muß auch die wirtschaftliche Möglichkeit zur Durchführung gegeben sein. Die Geburt ist eine volkswirtschaftliche Leistung, welche privatwirtschaftlich den arbeitenden Eltern nur Mühen, Kosten und Erwerbsbeschränkungen bringt. Deswegen muß der Staat mit öffentlichen Mitteln eingreifen. Das Deutsche Reich tut das ja einigermaßen, indem es neben das Verbot der Fabrikarbeit während 8 Wochen vor und nach der Schwangerschaft eine gleichdauernde Wöchnerinnenunterstützung in Höhe des Krankengeldes setzt. Andere Staaten, wie Italien, Spanien und Portugal gewähren darüber hinaus Stillprämien, Anspruch auf Lohn während der Stillpausen und dergleichen. Keine Geldanlage rentiert sich so hoch wie die für Mutter und Kind im Jahre vor und nach der Geburt. Denn was an Menschenleben und Gesundheit, an Arbeitskraft und Leistungsdauer noch immer verwüstet wird, das läßt sich garnicht ausrechnen; das geht über die Greuel eines Krieges hinaus. Wenn wir den zehnten Teil unserer jährlichen Heeresausgaben für Mutterschutz und Säuglingspflege verwendeten, so könnten wir das Volksvermögen um Hunderte von Millionen jährlich vermehren, könnten Unsummen von Not, Elend und Verbrechen vermeiden, könnten die künftige Wehrkraft der Nation weit besser stärken als durch Maschinengewehre und Über-Dreadnoughts.

Denn vom politischen, sittlichen und volkswirtschaftlichen Standpunkte aus hat der Staat nichts Wertvolleres als seine Bürger. Hinter der Rücksicht auf sie muß alles andere zurücktreten. Der Keim zur Lebens- und Arbeitsenergie aber wird im Mutterleibe und im Säuglingsalter gelegt. Nirgends kann mit geringen Mitteln so Großes erreicht werden wie in dieser Zeit. Deswegen muß Mutter- und Kindesschutz das erste in aller Sozialpolitik sein.

Dem steht vielfach die falsche Schätzung der Arbeitsproduktivität im Wege. Unser Staatsleben ist so von privatwirtschaftlichen Anschauungen und Produzenteninteressen beherrscht, daß die maßgebenden Kreise glauben, die Mutter möglichst für Berufsarbeit freimachen zu müssen. Es gibt nichts Falscheres. Die Mutter kleiner Kinder kann keine nützlichere, wertvollere Arbeit leisten als die Pflege der jungen Generation. Dafür auch die Millionen der Arbeiterinnen vorzubilden und ihnen die Möglichkeit eines längeren Aussetzens mit der Erwerbsarbeit zu geben, gehört zum Notwendigsten.

Für den Fabrikanten mag Spinnen, Weben oder Tütenkleben die „produktivste" Arbeit einer Mutter sein, weil es ihm Geld auf Kosten der Gesamtheit bringt. Für die Gesamtheit kann die Mutter nicht produktiver arbeiten, als indem sie ihr einen tüchtigen Bürger und Arbeiter heranzieht. Diese Erkenntnis wird wohl so lange unterdrückt werden, als die Männer allein unsere Politik machen. Denn diese werden von Berufs- und Gelderwerbsinteressen so in Anspruch genommen, daß sie dem Zwecke dieses Erwerbes, dem Leben, sich entfremdet haben. Erst wenn die Hausfrauen und Mütter maßgebenden Einfluß erhalten, wird unsere Politik den sozialen Forderungen Rechnung tragen. Denn sie stehen dem Leben noch näher als die Männer. Aber das Bürgerrecht der Frau, vor allem das Stimmrecht in Reich, Staat und Gemeinde, müßte bald kommen, ehe die Entwicklung den größten Teil der Frauen in Berufe gedrängt und sie den „Lebens"fragen ebenso entfremdet hat wie die Männer.

Anhang 13 Die staatliche Gewerbeaufsicht in Europa

Als ersten vergleichenden Bericht über die zur Durchführung der Arbeiterschutzgesetze getroffenen Maßnahmen hat das Büro der internationalen Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz eine Darstellung der Gewerbeaufsicht in Europa veröffentlicht.[1] Daraus ist zu entnehmen, daß im Jahre 1889 nur 8, gegenwärtig aber 22 europäische Staaten eine solche Aufsicht eingeführt

[1] Jena 1911. Vgl. Reichsarbeitsblatt, IX. Jahrg. Heft 9

haben und nur die Türkei, Griechenland, Montenegro, Monako und San Marino noch ohne diese Einrichtung sind. Die Zahl der Aufsichtsbeamten ist am größten in

	Gewerbeaufsicht	Bergbauaufsicht
Deutschland	543	111
Rußland	268	106
Großbritannien	200	42
Frankreich	139	170
Österreich	107	72

Für den Umfang der Aufgaben der Gewerbeaufsicht lassen sich vier große Gruppen unterscheiden. Die Gewerbeaufsicht erstreckt sich

1. auf alle gewerblichen Betriebe mit Ausnahme der reinen Familienbetriebe. In diesem weitesten Umfange besteht die Aufsichtspflicht im Deutschen Reiche, in Österreich, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Liechtenstein, Bosnien und der Herzegowina, Luxemburg, Rumänien und in den Niederlanden;

2. auf motorische Betriebe, sowie auf andere, die mehr als eine bestimmte Zahl von Arbeitern beschäftigen. In diese Gruppe gehören Belgien, Dänemark, Italien, Norwegen, die Schweiz, Schweden, Ungarn, Serbien;

3. auf gewerbliche Betriebe, die Kinder oder Frauen beschäftigen. Hierher gehören Spanien, Portugal und Bulgarien; endlich

4. nur auf maschinell oder motorisch betriebene Gewerbebetriebe. Dieses Mindestmaß der Gewerbeaufsicht findet sich nur in Rußland.

Innerhalb der einzelnen Gruppen finden sich mannigfache Verschiedenheiten hinsichtlich der Art dessen, was der Beaufsichtigung durch die staatlichen Organe unterliegt. Während z. B. in Deutschland der Schutz gegen Gefahren für Leben, Gesundheit, Anstand, Sittlichkeit und die Aufsicht über die Sonntagsruhe, die Arbeitsordnungen, das Truckverbot, Dauer der Beschäftigung von Arbeiterinnen und Jugendlichen usw. (G.O. § 139b) den Gewerbeaufsichtsbeamten übertragen ist, gehen andere Staaten nicht so weit. In Frankreich z. B. gehört nur die Aufsicht über Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter zu den Obliegenheiten der staatlichen Überwachung. Auf der anderen Seite geht z. B. Großbritannien über den Umfang der deutschen Aufsichtspflicht hinaus, insofern als nach dem Factory and Workshop Act auch die Wohnräume der Arbeiter der Beaufsichtigung unterliegen.

Die Heimarbeit unterliegt, soweit es sich nicht um reine Familienbetriebe handelt, der Gewerbeaufsicht nur in Deutschland, Großbritannien, Dänemark

Luxemburg und den Niederlanden in vollem Maße, in Belgien und Frankreich nur, soweit es sich um gefährliche Betriebe handelt. In Großbritannien werden auch reine Familienbetriebe, sofern sie Maschinen verwenden oder gesundheitsgefährlich sind, in die Aufsicht einbezogen; neuerdings dehnt sich dort in einigen Gewerbezweigen der Schutz auch auf die Festsetzung von Mindestlöhnen aus.

Mit den hier geschilderten Einrichtungen ist die staatliche Aufsicht nicht erschöpft. So hat England noch besondere Sanitätsbeamte und Deutschland eine weitgehende Aufsicht durch die Berufsgenossenschaften. Von 66 Genossenschaften hatten 1909 nur 3 keine Aufsichtsbeamten. Die übrigen beschäftigten 337 Beamte.

Anhang 14
Der Entwurf eines Fabrikgesetzes in der Schweiz

Zur Reform des schweizerischen Fabrikgesetzes von 1877 hat der Bundesrat mit Botschaft vom 6. Mai 1910 den Entwurf eines „Bundesgesetzes über die Arbeit in den Fabriken" vorgelegt, der zwar noch nicht Gesetz geworden ist, aber doch ernste Beachtung auch in Deutschland verdient. Denn er ist von einem Geiste getragen, der in den bestehenden Gesetzen eines europäischen Staates noch nicht weht; und er geht auch in der Gesamtheit der sozialpolitischen Vorschriften weiter, als irgendein Kulturstaat (mit Ausnahme der australischen Kolonien). Deswegen mag mit einer Skizze seiner Bestimmungen über Arbeitsbeschränkung dieser Abschnitt beschlossen sein:[1]

„Die Arbeit eines Tages darf nicht mehr als 10, an den Vorabenden von Sonntagen nicht mehr als 9 Stunden dauern." Dieser zehnstündige Höchstarbeitstag muß durch eine mindestens einstündige Mittagspause unterbrochen sein und in die Zeit von 6—8 (im Sommer 5—8) Uhr fallen. Die Beschränkung der Arbeitszeit darf nicht durch Mitgeben von Arbeit nach Hause umgangen werden. Die Arbeiter dürfen auch nicht freiwillig länger in der Fabrik arbeiten. In bestimmten Industrien und Betrieben soll mit Rücksicht auf besondere Gesundheitsgefahr der Bundesrat die Arbeitszeit weiter herabsetzen. Als Ausnahme kann der Bundesrat a) Beginn und Schluß der Tagesarbeit verschieben; b) die Pausen schichtweise innehalten lassen; c) an 80 Tagen jährlich zweischichtigen Tagesbetrieb bewilligen, doch beschränkt

[1] Vgl. Soziale Praxis, XIX. Jahrg. Heft 46

sich in diesem Falle die Arbeitszeit auf 8 Stunden. Vorübergehend darf die Arbeitszeit aus dringenden Gründen verlängert werden.

„Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur ausnahmsweise zulässig und es können die Arbeiter dazu nur mit ihrer Zustimmung verwendet werden." Für Betriebe mit ununterbrochenem Feuer kann der Bundesrat Nacht- und Sonntagsarbeit bewilligen, aber nur mit achtstündiger Arbeitsschicht. Jeder Nachtarbeiter muß Sonntags 24 Ruhestunden haben; jeder Sonntagsarbeiter erhält jeden zweiten Sonntag und einen Werktag vor oder nach dem Arbeitssonntag frei. In der Nachtarbeit soll alle 14 Tage ein Schichtwechsel stattfinden. Für Hilfsarbeit vor oder nach der eigentlichen Fabrikarbeit gelten diese Bestimmungen nur nach besonderen Anordnungen des Bundesrates.

„Weibliche Personen dürfen für Nacht- und Sonntagsarbeit nicht verwendet werden. Der Bundesrat bezeichnet diejenigen Fabrikationszweige und Verrichtungen, zu denen weibliche Personen nicht beigezogen werden dürfen." Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, dürfen zu den die normale Dauer der Tagesarbeit übersteigenden Beschäftigungen nicht herangezogen werden. Wenn die Mittagspause nicht mindestens $1^1/_2$ Stunden beträgt, sind sie $^1/_2$ Stunde früher zu entlassen. An den Vorabenden von Sonntagen soll ihnen gestattet sein, die Arbeit um Mittag zu beenden.

Wöchnerinnen dürfen während 6 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Während dieser gesetzlichen Ruhezeit ruht das Kündigungsrecht. Schwangere dürfen vorübergehend die Arbeit verlassen.

Kinder unter 14 Jahren oder mit Schulpflicht (die teilweise bis zu $15^1/_3$ Jahren reicht) dürfen nicht in Fabriken beschäftigt werden. Für Kinder unter 16 Jahren bezeichnet der Bundesrat diejenigen Fabrikationszweige und Verrichtungen, zu denen sie nicht beigezogen werden dürfen. Personen unter 18 Jahren dürfen nicht zur Nachtzeit oder am Sonntag arbeiten; auch keine Überarbeit leisten. Der Bundesrat kann hier Ausnahmen zulassen. „Für Personen unter 18 Jahren sollen der allgemeine Ergänzungs-, Schul- und der Religionsunterricht und die Arbeit in der Fabrik zusammen die gesetzliche Arbeitsdauer nicht übersteigen. Dieser Unterricht darf durch die Fabrikarbeit nicht beeinträchtigt werden."

Arbeitsrecht und Bürgerrecht

Arbeitsverhältnis und Staatsbürgertum der Mehrheit unseres Volkes hängen mit drei Ketten fest aneinander. Denn der Arbeitsvertrag bildet für Millionen von Staatsbürgern nicht ein beliebiges Rechtsgeschäft, sondern dasjenige Rechtsverhältnis, auf dem ihre wirtschaftliche Existenz und damit auch ihr Bürgerrecht beruht. Unsere gegenwärtige Rechtsverfassung aber bringt es mit sich, daß die Arbeitseinkommen verhältnismäßig niedrig sind, daß sie von ununterbrochener Tätigkeit der Arbeitsfähigen abhängen und daß die Notwendigkeit zu ununterbrochener Tätigkeit die Arbeitenden in ein Abhängigkeitsverhältnis von den Beherrschern der Arbeitsgelegenheit bringt. Auf diese drei Beziehungen muß das Recht Rücksicht nehmen, wenn die Masse überhaupt Bürgerrechte haben soll.

Soziales Staatsrecht

Jedes Stück Sozialpolitik nach deutschem Muster stärkt die Macht des Staates über den Bürger, vermehrt die Verwaltungs- und Aufsichtsbefugnisse, steigert die Zahl der Beamten und die Gefahr einer Bürokratisierung des Wirtschaftslebens. Das macht es verständlich, warum der deutsche Liberalismus, der mühsam das Staatsbürgertum (im bescheidensten Ausmaße) statt des Untertanenverhältnisses dem Polizeistaate abgerungen hatte, zuerst der Sozialpolitik so mißtrauisch und übervorsichtig gegenüberstand; warum er vor allem einem Bismarck nicht neue Zwangsbefugnisse über das Bürgertum geben wollte. Heute ist gerade von liberaler Seite anerkannt, daß trotz der angedeuteten Gefahr eine energische Fortführung der sozialen Gesetzgebung notwendig ist, weil die private Wirtschaftsmacht eine viel schlimmere Gefährdung der Persönlichkeit darstellt, als je die öffentliche Polizeimacht es könnte. Aber je entschlossener die Staatsgewalt zum Schutze des Bürgers gegen das Sachvermögen angerufen wird, desto entschiedener muß auch der Gefahr vorgebeugt werden, daß der Bundesgenosse selbst das „höchste Glück der Erdenkinder", die Persönlichkeit, verkürzt. Daraus folgt:

1. Die Staatsgewalt soll nur da eingreifen, wo es im Gesamtinteresse nötig ist; und nur soweit, als es nötig ist. Die beste Sozialpolitik ist die nicht von Gesetz und Polizei erzwungene, sondern von den Beteiligten selbst geschaffene. Darum ist ein gutes Koalitionsrecht, ein gutes Tarifvertragsrecht, überhaupt jede gesetzliche Grundlage für ein soziales Wirken von Arbeit-

gebern und Arbeitnehmern, sittlich und politisch, vielleicht auch wirtschaftlich das wichtigste und beste Stück sozialer Politik.

2. Die Durchführung sozialer Gesetze und auch die Einzelausführung sozialer Forderungen soll, soweit als irgend möglich, nicht der Polizei und Bürokratie, sondern der Selbstverwaltung der Beteiligten anvertraut werden. Das ist ein großer Vorzug englischer Zustände, daß sie ganz vorwiegend auf freien Vereinbarungen der organisierten Parteien beruhen. Das ist ein Segen der Arbeitsnormenverträge, daß sie ohne Polizei und Strafrichter Arbeitsrecht an Stelle von Willkür setzen. Das würde den geplanten Arbeitskammern ein reiches Feld fruchtbarster Wirksamkeit öffnen, wenn man ihnen die Gewerbeaufsicht und die Verwaltungsbefugnisse der Ortsbehörden in gewerblichen Angelegenheiten anvertraute; damit Selbstverwaltung an Stelle der Bürokratie setzte. Das ist der schlimmste Fehler der neuen Reichsversicherungsordnung, daß sie die Selbstverwaltung vermindert.

3. Je mehr die Staatsmacht wächst, desto mehr muß auch die Freiheit wachsen. Das heißt, in dem Maße, in dem aus sozialen Gründen Eingriffe der Staatsgewalt notwendig sind, müssen auf anderen Gebieten überflüssige Bevormundungen und Zwangsmaßregeln wegfallen. Und die Macht der Staatsorganisation muß in die Hände derer gelegt werden, die den Staat bilden und um derentwillen er da ist. Ein sozialer Staat muß auch liberal und demokratisch sein. Die drei Worte gehören nicht nur geschichtlich und grundsätzlich, sondern auch aus praktischen Gründen zueinander.[1]

Diese allgemeinen Rücksichten erfordern für das Arbeitsverhältnis noch eine Ergänzung.

Wenn das Bürgerrecht der Gesamtheit auf dem Papiere und in Wirklichkeit bestehen soll, wenn die Selbstverwaltung des Volkes in Staat und Gemeinde nicht nur eine Selbstverwaltung der Besitzenden sein soll, so sind zwei Bedingungen zu erfüllen:

a) Die staatsbürgerlichen Rechte dürfen nicht an den Besitz von Vermögen geknüpft sein. Das Wahlrecht entscheidet nicht über das Maß des Einflusses, den der einzelne auf die Politik des Staates hat, sondern nur über das bescheidene Mindestmaß von Einfluß, das jedem gesichert sein soll. Dieses Mindestmaß darf an nichts weiter gebunden sein als an die Person des Staatsbürgers; sonst wird es eine ungerechte Bevorzugung einzelner auf Kosten der Mehrheit. Es liegt kein berechtigter Grund vor, Staatsbürger, die unverschuldet in Not geraten sind und für sich oder ihre Familie öffentliche Unterstützung beziehen, vom Wahlrechte auszuschließen. Das Wahlrecht zu allen gesetzgebenden und Verwaltungskörperschaften muß (wie zum Reichstage) allgemein und gleich sein. Die Abstufung nach Vermögen oder Steuerklassen ist unsozial. Die Abstimmung muß geheim sein, solange die Möglichkeit eines Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht gegenüber abhängigen Bürgern besteht. Eine Berücksichtigung der Minderheiten (Verhältniswahl) ist zu empfehlen.

b) Um auch den unbemittelten, auf Arbeitstätigkeit angewiesenen Bürgern die Beteiligung an den Geschäften der Selbstverwaltung in Reich, Staat und Gemeinde, sozialer Gesetzgebung usw. zu gestatten, müssen für den ehrenamtlichen Dienst, der in die Arbeitszeit fällt, Tagegelder festgesetzt werden; so für Schöffen, Geschworene, Beisitzer in Gewerbe- und Kaufmannsgerichten, Verwaltungsausschüssen, Versicherungsämtern usw. Wenn eine derartige Entschädigung nicht tunlich ist, muß die Ausübung des Amtes oder Bürgerrechtes möglichst auf einen arbeitsfreien Tag gelegt werden (Reichstags-, Landtags-, Stadtverordnetenwahlen am Sonntag usw.). Außerdem muß Fürsorge getroffen werden, daß durch den Arbeitsvertrag nicht die Ausübung des Rechts oder Amtes gehindert wird. Damit kommen wir zu unmittelbaren Aufgaben des Arbeitsrechts im engeren Sinne, während die bisher genannten anderen Rechtsgebieten zugehören.

Unabhängigkeit

Die Reichsversicherungsordnung, das Versicherungsgesetz für Angestellte, Gewerbe- und Kaufmannsgerichtsgesetz und andere enthalten die Bestimmung, daß zur Ausübung der Amtspflicht den zu Beisitzern gewählten Arbeitern oder Angestellten Urlaub erteilt werden muß, daß die Versäumnis kein Grund zur Entlassung ohne Kündigungsfrist bietet, und daß durch Vertrag diese Vorschriften nicht abgeändert oder außer Kraft gesetzt werden können. Aber diese Bestimmungen haben nur geringe praktische Bedeutung, weil sie im Grunde nur die Furcht vor ordnungsmäßiger Kündigung an die Stelle der Furcht vor Entlassung ohne Kündigungsfrist setzen, die Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aber nicht beseitigen. Der größte Teil der Selbstverwaltungseinrichtungen hängt von dem guten Willen der Großunternehmer ab. Wenn diese sich einmal verabredeten, Angestellten und Arbeitern, die ein Ehrenamt übernehmen, zum nächsten vertragsmäßigen Termin

[1] Vgl. meine „soziale Predigt" in „Soziale Rechte und Pflichten"; Staatsbürgerliche Flugschriften, Jena 1911

zu kündigen, oder sie nur einstellten unter der Bedingung, daß sie kein derartiges Ehrenamt annehmen, so wären die Organe der sozialen Versicherung, die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, die Arbeitskammern und manches andere einfach tot; die Parlamente, Gerichte usw. müßten auf die Mitwirkung von Arbeitern und Angestellten verzichten; es sei denn, daß die Organisationen der Arbeitnehmer die nötigen Mittel zur Verfügung stellten, um einzelne Berufskollegen für solche Zwecke freizumachen. Das geschieht für Reichstag und Landtag, vielleicht auch für städtische Verwaltungen, aber es ist schon schwierig bei vorübergehenden Nebenämtern (Schöffe, Geschworener) und versagt ganz bei denjenigen Einrichtungen, bei denen das Gesetz ein Arbeitsverhältnis als Bedingung der Amtswahl vorschreibt. Die Lage der Arbeitnehmer ist besonders peinlich, wenn das Gesetz die Annahme einer Wahl verlangt. So kamen bei den ersten Wahlen zu den neueingerichteten sozialpolitischen Ausschüssen an den bayrischen Handelskammern zwei Fälle vor, in denen Techniker um Entbindung von der Übernahme der Amtspflicht baten, weil ihre Firmen ihnen die Kündigung in Aussicht gestellt hatten.

Auch das gesetzlich gewährleistete Vereinsrecht ist illusorisch dort, wo starke Arbeitgeber es durchsetzen, daß alle bestimmten Verbänden angehörigen Arbeiter oder Angestellten von der Arbeit ausgeschlossen bleiben. Im größten Teile des Wirtschaftslebens haben die Arbeitergewerkschaften ihre Organisationsfreiheit durchgesetzt; aber das war kein Rechtsstreit sondern ein Machtstreit und nur die Macht der Organisation hat sich behauptet. Gegenwärtig stehen die Privatbeamten in einem ähnlichen Kampfe. In Bayern und Oberschlesien haben kurzsichtige Arbeitgeber eine allgemeine Unterdrückung mißliebiger Angestelltenorganisationen versucht und es wird sich fragen, ob auch hier die Macht entscheiden soll oder Vernunft und Recht. Die öffentlichen Beamten sind in einzelnen Bundesstaaten und Reichsressorts am allerabhängigsten, und Minister verwechseln nicht selten die wirtschaftliche Macht der das Volksvermögen verwaltenden Behörden mit dem Rechte des Volkes.

Dasselbe gilt von den politischen Rechten, vor allem vom Wahlrecht. Immer wieder erleben wir, daß große Teile des Volkes sich von der Wahl fernhalten oder gegen ihre Überzeugung stimmen aus Furcht vor dem Verluste der Arbeitsstelle. (Natürlich sind das nicht die einzigen Fälle eines Mißbrauchs wirtschaftlicher Abhängigkeit!) Wenn man aber Zechenbesitzer oder andere Arbeitgeber deswegen zur Rede stellt, weisen sie auf die Staatsbetriebe und

Staatsverwaltungen hin, die es genau so machen. Das ist das schlimmste, daß auch der öffentliche Arbeitgeber, Vertreter desselben Volkes, das den Beamten und Arbeitern die Bürgerrechte verliehen hat, sich nicht scheut, die Ausübung dieser Rechte zu erschweren oder sie mit wirtschaftlichen Nachteilen zu beantworten.

Bei den öffentlichen Beamten beruht der unsoziale Zustand auf der falschen Anschauung, daß der Beamte sich dem Fürsten oder gar dem Minister verschrieben habe, während er in Wirklichkeit sich in den Dienst seines Volkes stellt und geradezu verpflichtet ist, neben seiner vorgeschriebenen Amtstätigkeit auch als Bürger nach bester Überzeugung am Gedeihen des Staatswesens mitzuwirken. Bei Privatdienstverhältnissen liegt der Fehler an der Möglichkeit zur Lösung des Dienstverhältnisses und zur Verweigerung eines Vertragsabschlusses ohne Angabe von Gründen. Und solange die freie Kündigung besteht, bleiben alle Versuche zur Sicherung der Bürgerrechte der Besitzlosen nur von moralischer Bedeutung. Sie versagen in dem Augenblicke, wo mächtige Arbeitgeber nicht wollen!

Deswegen ist eine Änderung auf die Dauer nicht zu vermeiden. Das preußische Berggesetz hat mit der Unkündbarkeit der Sicherheitsmänner den Weg dazu gewiesen. Es muß zum mindesten der Grundsatz durchgeführt werden, daß Arbeitnehmer, denen öffentliche Pflichten oder Ämter übertragen worden sind, während der Dauer des Amtes nicht aus dem Dienstverhältnis entlassen werden können (soweit nicht wichtige, gesetzlich zu bestimmende Gründe vorliegen). Von dem Verhalten der Großunternehmer und von der Gestaltung unserer Verfassungen (Wahlrechte) wird es dann abhängen, ob dieser Grundsatz auch auf die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse ausgedehnt werden muß.

Wohlfahrtseinrichtungen

Wenn Reich, Staat und Gemeinde ihre gesamte Politik so einrichteten, wie es den Bedürfnissen der zwei Drittel des Volkes entspricht, die auf Arbeitslohn angewiesen sind; wenn die staatlichen Mittel hauptsächlich durch Besteuerung der Vermögen, der Renten und Monopolgewinne aufgebracht und hauptsächlich zur Beschaffung billiger und gesunder Nahrung, billiger und gesunder Wohnungen für die Minderbemittelten verwandt würden; wenn zugleich das Arbeitsverhältnis in ein reines Rechtsverhältnis verwandelt würde, bei dem jede den volkswirtschaftlichen Interessen widersprechende Ausbeutung der Arbeitskraft in physischer und wirtschaftlicher Beziehung ausgeschlossen wäre; wenn diese drei Voraussetzungen zuträfen, so würden

besondere Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber für ihre Arbeiter überflüssig vom Standpunkt der Arbeitnehmer und zwecklos vom Standpunkt der Unternehmer sein. Gegenwärtig verfolgen sie einen doppelten Zweck: sie sollen die ungünstigen Folgen der schlechten Rechtslage für die Arbeitnehmer mildern und zugleich ihre Abhängigkeit von dem mit den Einrichtungen verbundenen Betriebe erhöhen. Deswegen haben fast alle derartigen Wohlfahrtseinrichtungen, mögen sie noch so sehr aus menschenfreundlichen, wohlwollenden Erwägungen erwachsen sein, die unangenehme Nebenwirkung, daß sie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hemmen, einen Stellenwechsel, der gegenwärtig für manche Gruppen das wichtigste Mittel des Vorwärtskommens ist, erschweren und mit wirtschaftlichen Nachteilen verknüpfen.

Es würde unseren allgemeinen Rechtsgrundsätzen und auch wohl Zweckmäßigkeitserwägungen nicht entsprechen, wenn das Recht derartige Einrichtungen verbieten wollte. Denn vielfach wirken sie zweifellos günstig (Konsumvereine, Sparkassen, Lesezimmer, Spielplätze, Kinderhorte, Badeeinrichtungen); vielfach sind sie gar nicht zu entbehren (Arbeiterhäuser), wenn nicht der Betrieb oder die Lebenshaltung der Arbeiter eine erhebliche Einbuße erleiden soll. Was aber unser Recht heute schon tun muß, ist eine bindende Regelung, die den Mißbrauch der Wohlfahrtseinrichtungen zu anderen als Wohlfahrtszwecken (für die Arbeiter selbst!) und eine über das nötige Maß hinausgehende Verquickung mit dem Arbeitsverhältnis ausschließt.

a) Möglichst für alle, mindestens aber für diejenigen Wohlfahrtseinrichtungen, zu denen die Arbeitnehmer in irgendeiner Form Beiträge leisten, ist gesetzlich eine weitgehende Mitwirkung der Arbeitnehmer an der Verwaltung vorzuschreiben. Die Gewerbeordnung hat einen ganz zaghaften Schritt in dieser Richtung getan, indem sie in § 134b vorschreibt, daß in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen nur mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses aufgenommen werden können, also unterbleiben müssen, wenn kein Ausschuß besteht. Berggesetze, welche Arbeiterausschüsse für Zechen mit 100 Arbeitern vorschreiben, haben ihnen auch die Aufgabe zugewiesen, Wünsche der Arbeiter für die Wohlfahrtseinrichtungen zu übermitteln. Aber das genügt nicht, sondern damit die Einrichtungen volles Vertrauen bei den Bedachten genießen und ohne Mißbrauch als Wohlfahrtseinrichtungen wirken, ist Selbstverwaltung notwendig, mindestens die paritätische Verwaltung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dabei müßte durch besondere Wahl in Gruppen dafür gesorgt werden, daß in der Verwaltung Vertreter sowohl der Arbeiter, wie der kaufmännischen und technischen Angestellten, wie der weiblichen Beschäftigten sitzen.

b) Die Wohlfahrtseinrichtungen dürfen nicht zur Vorenthaltung des Lohnes dienen. Die Gewerbeordnung macht von der allgemeinen Vorschrift der Barzahlung des Lohnes (§ 115) in § 117 die Ausnahme, daß Verabredungen gültig sind über Verwendung des Verdienstes zur Beteiligung an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter und ihrer Familien. Dadurch sind alle Wohlfahrtseinrichtungen gedeckt, zu denen der Arbeitgeber selbst beisteuert, oder bei denen er wenigstens nichts verdient. Bei den meisten anderen Arbeitsverhältnissen besteht gar keine Beschränkung. Es ist auch der Beitragszwang für solche Einrichtungen als zulässig erachtet. Gewöhnlich wird im Anstellungsvertrage bestimmt, daß Beiträge zu Kranken- oder Pensionskassen, Spareinlagen und dergl. direkt vom Lohn einbehalten werden. Ob derartige Einrichtungen mit Beitragszwang noch als Wohlfahrtseinrichtungen zu bezeichnen sind, oder ob die Begriffe Unternehmerwohlfahrt und Arbeiterzwang sich widersprechen, ist ein Spiel mit Worten. Aber was vom Recht verlangt werden muß, ist, daß solche Wohlfahrtseinrichtungen mindestens denselben Schutzbestimmungen unterliegen, wie gleiche Einrichtungen, die zu geschäftlichen Zwecken betrieben werden.

c) Spareinlagen und Kautionen der Arbeiter und Angestellten gehen meistens in das Betriebskapital über, arbeiten im Unternehmen, werden aus seinen Überschüssen verzinst / und sind verloren, wenn das Unternehmen falliert. Dasselbe gilt von den Fonds der Unterstützungseinrichtungen; namentlich mit Pensionskassen haben Angestellte recht bittere Erfahrungen gemacht (Leipziger Bank 1900). Es muß daher verlangt werden, daß Dienstkautionen vom Unternehmer bei einer öffentlichen Bank oder anderen sicheren Stelle zu hinterlegen sind; daß Pensionskassen und ähnliche Einrichtungen, zu denen die Arbeitnehmer Beiträge leisten, mit besonderer, juristischer Person ausgestattet werden, als Versicherungseinrichtungen gelten und denselben Sicherheitsvorschriften unterliegen wie Versicherungsgesellschaften; schließlich daß auch für Spareinlagen der Arbeitnehmer irgendwelche Sicherheiten vorgeschrieben werden, die vielleicht den Vorschriften für öffentliche Sparkassen ähneln könnten.

d) Mit der Unterstellung der Pensionskassen usw. unter die Vorschriften der privaten Versicherungsunternehmungen würde auch die wichtigste Beschwerde der Arbeitnehmer gegen diese Einrichtungen behoben. Diese Kassen

sind fast alle nicht genügend finanziell begründet und leben davon, daß sie einer großen Zahl von Versicherten die erworbenen Ansprüche entziehen. Dazu dient die Bestimmung, daß beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Ansprüche erlöschen und die geleisteten Beiträge gar nicht oder nur zum Teil zurückerstattet werden. Über diese Frage ist namentlich im rheinisch-westfälischen Industriebezirk neuerdings viel gestritten worden. Die Gewerbegerichte haben derartige Bestimmungen für unzulässig erklärt und dem Geschädigten entweder einen Anspruch gegen die Pensionskasse (wegen Verstoß des Beitragsverfalles gegen die guten Sitten) oder gegen den Arbeitgeber (wegen Verstoß gegen § 115 G.O.) gewährt; die Landgerichte haben diese Urteile regelmäßig aufgehoben.[1] Die von beiden Seiten eingeholten Gutachten hervorragender Juristen widersprechen einander scharf. Der Streit könnte gar nicht bestehen, wenn wir den Grundsatz durchführten, daß Kassen mit Beitragszwang für die Versicherten keine Wohlfahrtseinrichtungen sondern wie Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit zu behandeln sind; oder den noch viel selbstverständlicheren Grundsatz: daß Wohlfahrtseinrichtungen nicht unanständiger sein dürfen als Erwerbseinrichtungen, daß also alles, was Geschäftsunternehmungen durch Gesetz verboten ist, bei Wohlfahrtseinrichtungen als Verstoß gegen die guten Sitten gilt. Jede Privatversicherung muß laut gesetzlichem Zwang nach dreijähriger Versicherungsdauer bei Aufhören der Prämienzahlung die Umwandlung des Anspruchs in einen beitragsfreien oder die Vergütung des Rückkaufswertes freistellen. Das müßte den Werkspensionskassen auch vorgeschrieben werden; denn die Erlaubnis zur Fortsetzung der Versicherung allein genügt nicht, weil der Arbeiter in einem neuen Arbeitsverhältnis (womöglich mit neuer Kasse) sie nicht benutzen kann.

e) Ist die enge Verbindung zwischen Arbeitsverhältnis und Versicherungsverhältnis gelöst, so bedeutet das Bestehen der Kassen auch nicht mehr eine so starke Beschränkung der Freizügigkeit wie jetzt. Diese Freizügigkeit aber muß von den Angestellten unbedingt erstrebt werden, solange das Arbeitsverhältnis noch vorwiegend ein Machtverhältnis, nicht ein Rechtsverhältnis ist. Deswegen sind auch besondere Vorschriften nötig über die Verquickung des Arbeitsvertrags mit einem Mietvertrage über die vom Unternehmen gestellten Wohnungen. Heute ist es so, daß beide auf das engste zusammenhängen, die Lösung des Dienstvertrages die sofortige Lösung des Mietvertrages zur Folge hat, der streikende oder mißliebige Arbeiter also über Nacht aus Arbeit und Wohnung fliegen kann. Hier muß das Gesetz dem Mißbrauch vorbeugen und, solange es die willkürliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuläßt, wenigstens vorschreiben, daß die Kündigung der Wohnung nur mit angemessener Frist zulässig ist.

Auch hier steht Mensch gegen Kapital, Existenz und Familiengesundheit gegen Vermögensinteressen. Deshalb darf auch hier das Recht nicht paritätisch sein, sondern muß sozial sein, d. h. den Menschen vor dem Vermögen schützen.

[1] Das Reichsgericht hat am 25. 10. 1911 sich dem Landgerichte angeschlossen und die Vorenthaltung der geleisteten Beiträge für gerechtfertigt erklärt. Vgl. auch mein Gutachten zum XXXI. Juristentag. Eine Milderung der bestehenden Mißstände ist wohl von dem neuen Versicherungsgesetz für Angestellte zu erwarten

Das Programm Flesch

Der verdienstvolle Vorkämpfer für ein soziales Arbeitsrecht, Stadtrat Dr. Karl Flesch in Frankfurt a. M. hat in einem Vortrage vor dem Verbande deutscher Gewerkvereine Pfingsten 1910 ein Programm entwickelt, das in allen Einzelheiten mit erprobten und anerkannten Einrichtungen übereinstimmt, in seiner Gesamtheit aber eine Zukunftsaufgabe darstellt, welche wohl noch ein Menschenalter lang die innere Politik Deutschlands beschäftigen (nach der Ansicht Fleschs: beherrschen) wird. Ich kann meine Darlegungen nicht besser als mit der Wiedergabe dieses zusammenfassenden Programmes schließen:[1]

Das Arbeitsverhältnis als Gewaltsverhältnis und als Rechtsverhältnis

A. Unsere Volkswirtschaft beruht gegenwärtig auf dem Arbeitsverhältnis, d. h. darauf, daß diejenigen, die über die sachlichen Produktionsmittel verfügen, durch Vertrag die Möglichkeit der Verfügung über die notwendigen Arbeitskräfte erhalten. Eine Unterordnung des Arbeiters unter den Produktionsleiter innerhalb des Produktionsprozesses ist also unvermeidbar. Da indes die unvermögende Bevölkerung zur Gewinnung des eigenen Bedarfs und des Unterhalts der Familie durchaus auf das Eingehen von Arbeitsverträgen und auf das Verbleiben in denselben angewiesen ist, ist derjenige, der über die Produktionsmittel verfügt (der Produktionsleiter, sei er Eigentümer der Produktionsmittel oder nicht), vielfach in der Lage, die Bedingungen, unter denen er andere zur Arbeit zuläßt, d. h. unter denen er Arbeitsverträge mit Unvermögenden abschließt, nach seinem Ermessen oder nach seiner Willkür zu gestalten. Hierdurch kann sich eine Herrschaft der Produktionsleiter über die Arbeiter entwickeln, die weiter geht, als für den ungestörten Gang der Produktion erforderlich ist; und die um so unbeschränkter ist, je mehr Produktionsmittel (Kapital, Grund und Boden, Maschinen usw.) in einer Hand vereinigt sind, und je weniger der einzelnde Unvermögende andere Arbeitsgelegenheit zu finden vermag. Aufgabe des Gesetzgebers ist es, die Entwicklung eines solchen mit der Grundlage der Staatsordnung: der Gleichheit der Staatsbürger, nicht im

[1] Flesch: Reform des Arbeitsrechts, Vortrag, Berlin 1910. Vgl. Flesch: Zur Kritik des Arbeitsvertrages, Jena 1901 und die verm. 2. Aufl.: Flesch und Potthoff: Privatangestellte und Arbeitsrecht, Berlin 1912

Einklang stehenden Machtverhältnisses zu verhüten. Wenn also auch die rechtliche Regelung des Arbeitsverhältnisses im Handwerk und in kleineren Betrieben vielfach eine andere sein wird, als in Großbetrieben, so muß doch der bezeichnete Gesichtspunkt gleichmäßig mit der Fürsorge für Handel und Verkehr, bei Beurteilung jeder einzelnen Maßnahme der öffentlichen Verwaltung und der Gesetzgebung berücksichtigt werden, damit das Ziel aller Rechts- und Staatsordnung: die Gewährung eines möglichst großen Maßes von Freiheit, der ungehinderten Geltendmachung der Persönlichkeit für jeden einzelnen, unbeschadet der Achtung des gleichen Rechts jedes andern, zur Durchführung gelange.

B. Folgerungen, die sich aus dieser Auffassung des Arbeitsvertrages als der, neben der Familie, wichtigsten Grundlage unserer gesamten Staats- und Rechtsordnung ergeben, sind außer denjenigen, welche sich auf die dem Arbeitsvertrag vorausgehende Erlangung der Macht zur Leitung der Produktion, und auf die nach Abschluß des Produktionsprozesses folgende Gewinnverteilung beziehen (Verhinderung der allzugroßen Macht-Anhäufung in den Händen Weniger: Erbschaftssteuern, Maßregeln gegen Vertrustung, Zugänglichkeit des höheren Unterrichts für alle Befähigte usw.):

I. Zur Wahrung der Stellung der Unvermögenden als Staatsbürger.

1. Die Durchführung des für Arbeiter und Arbeitgeber gleichen Wahlrechts, unter Berücksichtigung der Minoritäten. Das Wahlrecht muß geheim sein, um den im Arbeitsvertrag Schwächeren / meist also den Lohnarbeiter, mitunter den von der Kundschaft usw. abhängigen kleinen Handwerker usw. / gegen den Stärkeren, mehr „Vermögenden", zu schützen.

2. Die Sicherung der Anteilnahme an den Geschäften der Selbstverwaltung in allen Gebieten des öffentlichen Lebens (Staat, Provinz, Gemeinde, soziale Gesetzgebung), und für alle im Arbeitsverhältnis Stehenden (nicht nur für die „Arbeitgeber", ob diese Eigentümer der Produktionsmittel, oder nur Leiter der Produktion: Aufsichtsrat, Fabrikdirektoren, höhere Staatsbeamte usw.) sind. Also

a) Festsetzung von Tagegeldern für den in die Arbeitszeit fallenden ehrenamtlichen Dienst als Beisitzer an Gerichten, Verwaltungsbehörden und den durch die soziale Gesetzgebung geschaffenen Ausschüssen, Schiedsgerichten usw. Vergl. § 20 G.G.G.

b) Vorschriften, die dem Arbeitgeber verbieten, den Arbeiter, vorbehaltlich wichtiger, durch den Betrieb bedingter Ausnahmeverhältnisse, in der

Übernahme eines in Gemäßheit der Gesetze ihm übertragenen Ehrenamtes zu beschränken. (Vergl. § 180 J.V.G., § 141 U.V.G., § 823 B.G.B.)

II. Zur Wahrung der Stellung des Unbemittelten im Arbeitsvertrag.

1. Öffentlich-rechtliche Festsetzung der zum Schutz von Sittlichkeit, Leben und Gesundheit geforderten, auf die Sicherheit im Betrieb, die Länge der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, die Pausen, Sonntagsruhe, Urlaub usw. bezüglichen Vorschriften (Arbeiterschutz im engeren Sinn).

2. Öffentliche Organisation des lokalen und interlokalen Arbeitsnachweises; gesetzliche Regelung und Beaufsichtigung der von Arbeitgebergemeinschaften ins Leben gerufenen Veranstaltungen zur Arbeiterbeschaffung.

3. Gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeiter und Arbeitgeber bei den unter 2. bezeichneten Einrichtungen (paritätische Arbeitsnachweise); der Streitvermittlung (Gewerbegerichte, Kaufmannsgerichte, Arbeitskammern); bei der Feststellung von Arbeitsnormen (Anerkennung des Koalitionsrechts); und bei der Entscheidung über Streitigkeiten über Anwendung dieser Normen (Tarifschiedsgerichte, Schlichtungskommissionen usw., vergleiche den Buchdruckertarif) zur tunlichsten Vermeidung von Aussperrungen und Streiks, die ohne solche Schiedsinstanzen zurzeit schwerste Bedrohung der öffentlichen Sicherheit darstellen.

4. Für solche Arbeitsverhältnisse, bei denen der Machtunterschied zwischen dem Arbeiter und dem Arbeitgeber besonders groß ist, im Großbetriebe, den Staats- und Gemeindebetrieben usw.

a) Freigewählte Vertretung der Arbeiter bei Durchführung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages; und Sicherung der hierzu berufenen Arbeiter bei Ausführung ihrer Obliegenheiten (vergl. § 80 f. o. des preußischen Berggesetzes vom 28. Juni 1909).

b) Übersichtliche, den Arbeitern jederzeit zugängliche Zusammenstellung der allgemeinen, auf den Arbeitsvertrag bezüglichen Anordnungen des Arbeitgebers, insbesondere der Bestimmungen über die Lohnberechnungen (Akkordsätze, Einheitspreise, Prämientarife usw.).

c) Schutz Arbeitswilliger vor willkürlicher, d. h. nicht durch wichtige mit dem Arbeitsverhältnis in sachlichem Zusammenhang stehende Gründe gerechtfertigter Entlassung oder Nichtzulassung zur Arbeit (schwarze Listen usw.).

III. Zur Wahrung der Persönlichkeit der Unvermögenden, insbesondere in ihrer Eigenschaft als Familienvorstand.

1. Sicherung des Besitzes der zur geordneten Lebensführung für den Arbeiter und seine Familie unentbehrlichen wirtschaftlichen Güter (vergl. die amerikanischen Heimstätten- und Pfandbefreiungsgesetze; vergl. § 811, § 850 der Zivilprozeßordnung) und Schutz der Arbeiter vor übermäßiger Ausbeutung der Arbeitskraft (vergl. § 138 B.G.B., § 139 G.O.).

2. Staatliche Einrichtungen, welche die Fortdauer des Einkommens bei unverschuldeter zeitweiser oder gänzlicher Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses sichern (Lohnregulierung: Kranken-, Invaliden-, Unfallversicherung, Arbeitslosenfürsorge usw.).

3. Staatliche Einrichtungen, die es gestatten, trotz des mangelnden Zusammenhangs zwischen Arbeitslohn und Familienbedarf doch den durch die Familienbegründung gesteigerten Ansprüchen gerecht zu werden (Korrektur des Lohnsystems), die allerdings nur nach Maßgabe der Leistungsfähigkeit von Staat und Gemeinde, also unter Voraussetzung entsprechender Steuer- und Finanzpolitik, und unter Berücksichtigung der internationalen Verhältnisse erfolgen kann. Hierher gehörige Maßregeln sind z. B. die Unentgeltlichkeit der Volksschulen, der Lehrmittel, der Krankenpflege und Wöchnerinnenpflege, der Bestattungen; die Maßnahmen zur Minderung der Säuglingssterblichkeit, zur Kräftigung schwächlicher Kinder usw.

4. Staatliche Einrichtungen, die der Entwicklung sowohl der heranwachsenden Generation als der eigenen Persönlichkeit dienen.

a) Verbot der gewerblichen Kinderarbeit, Vorschriften zur Erhaltung der Frauenarbeit für die Familie (Beschränkung der gewerblichen Arbeit der Frau, Hauspflege), Fürsorge für das Wohnungswesen (die Wohnfrage ist Lohnfrage) durch Hilfe der öffentlichen Gewalt / Wohnungsgesetz; Regelung des Städtebaus; Fürsorge für die Wohnungsergänzungen, d. h. für die Veranstaltungen, die zur Ergänzung der engen Mietswohnungen erforderlich sind: Erholungsplätze; öffentliche Parks; Kindergärten; Kinderhorte usw.

b) Einrichtungen zur geistigen Fortentwicklung der Arbeiter selbst (Fortbildungsschulwesen, Fortbildung für Erwachsene, Volksvorlesungen, öffentliche Bibliotheken usw.), die vom Staat, von Vereinen oder von einzelnen Arbeitgebern für ihre Arbeiter (Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen) errichtet werden können, die aber stets unter gleichberechtigter Mitwirkung derjenigen, für die sie errichtet sind, verwaltet werden müssen.

IV. Für die Stellung der Unvermögenden zu den politischen Parteien.

1. Die Arbeiter können keiner Partei angehören, welche die, nicht kraft der bestehenden Rechtsordnung, sondern im Gegensatz zu derselben tatsächlich vorhandene, zur Herrschaft des Produktionsleiters über den Arbeiter führende Gestaltung des Arbeitsverhältnisses unverändert aufrechterhalten oder gar gesetzlich und verfassungsmäßig festlegen will.

2. Sie können jeder Partei bei Durchsetzung solcher Maßregeln sich anschließen, durch die das Arbeitsverhältnis in der einen oder andern Beziehung aus einem Machtverhältnis in ein Rechtsverhältnis verwandelt wird.

3. Die energische Betonung der Notwendigkeit der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses aus einem Gewaltsrecht in ein reines Rechtsverhältnis ist für die Wohlfahrt der Arbeiter wie der Volksgesamtheit wichtiger als Spekulationen und Prophezeiungen über die ökonomische Entwicklung der Gesellschaft oder als das vom Zentrum als vorzugsweise Parteiaufgabe geforderte Eintreten für die Freiheit und Selbständigkeit der Kirche und ihrer Institutionen.

Anhang 15 Abbe und die Zeiß-Stiftung

Nahe verwandt der im Programm Flesch zum Ausdruck kommenden Ideenrichtung ist der 1905 verstorbene Professor Ernst Abbe, der als hervorragender Mathematiker und Physiker Teilhaber der Optischen Werkstätte von C. Zeiß in Jena, Gründer des damit verbundenen Jenaer Glaswerkes Schott und Genossen wurde, die Unternehmen zu arbeitsteiligen Großbetrieben entwickelte und nach dem Ausscheiden der Mitteilhaber sie zu einem Vorbilde für großindustrielle Sozialpolitik gestaltete. Zu diesem Zwecke verwandelte er das Privatunternehmen in eine unpersönliche Stiftung[1] auf sozialliberaler Grundlage, indem er „das Arbeitsverhältnis, das er als reine Interessengemeinschaft auffaßte, aller Hörigkeitsmomente entkleidete und das geltende Proletarierrecht durch ein besseres und höher stehendes Arbeiterrecht ersetzte" (Pierstorff).

Deswegen spielen sogenannte Wohlfahrtseinrichtungen in den Stiftungsbetrieben nur eine untergeordnete Rolle. Durch den Arbeitsvertrag dürfen Rechte und Pflichten nur soweit begründet werden, als sie durch Organisation und Technik des Betriebes bedingt sind. Strafen gibt es nicht. Jede Beschränkung des Angestellten außerhalb des Betriebes ist ausgeschlossen. Für ehrenamtliche Tätigkeit im öffentlichen Dienste wird Urlaub und Fortbezug des Lohnes gewährt. In die Woche fallende ortsübliche Feiertage werden voll bezahlt. Bei Krankheit und anderer Dienstverhinderung werden auf längere Zeit die Bezüge fortgewährt. Über die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus braucht niemand zu arbeiten. Freiwillige Überarbeit zu erhöhten Lohnsätzen ist nur in beschränktem Umfange gestattet. Jeder erwachsene Angehörige des Betriebes hat Anspruch auf einen jährlichen Urlaub von zwei Wochen.

Die Angestellten haben ein Recht auf Beschäftigung bezw. Lohnentschädigung. Die Lohnzahlungen bei Betriebsstörung müssen zur Hälfte nachträglich abgearbeitet werden. Für Akkordarbeiten wird ein fester Zeitlohn als Mindestsatz vereinbart. Eine Herabsetzung von Lohn oder Gehalt ist untersagt. Der Geschäftsgewinn wird zwischen der Stiftung und sämtlichen Angestellten geteilt. Diese erhalten ihren Anteil als Lohnnachzahlung. Eine weitgehende Pensionsfürsorge erfolgt auf Geschäftskosten (da Abbe sie richtig als Amortisation der Arbeitskraft auffaßte), eine Hinterbliebenenversorgung mit mäßigen Prämien des Personals. Arbeiter, die ohne eigene Schuld entlassen werden, erhalten einen halben Jahreslohn als Abgangsvergütung.

Es besteht vollste Koalitionsfreiheit. Ein Arbeiterausschuß, der aus allgemeinen, geheimen Wahlen hervorgeht und auch die technischen und kaufmännischen Beamten berücksichtigt, vertritt die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsleitung. Diese wird (ohne Einfluß des Personals) von der Stiftungsverwaltung ernannt.

Die Betriebsgewinne sind für Zwecke der optischen Industrie, für gemeinnützige Zwecke und für die Universität in Jena bestimmt.

[1] Abbes sozialpolitische Schriften sind 1906 als III. Band seiner Abhandlungen in Jena erschienen. Literatur über Abbe im Handwörterbuch d. Staatswissensch. III. Aufl. Bd. 1 (Aufsatz von Pierstorff)

Rechtsprechung und Rechtswissenschaft

Nicht das materielle Recht allein entscheidet über die tatsächliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, nicht der Inhalt der Gesetze, Verträge und der zu ihrer Ergänzung und Auslegung berufenen Verkehrssitten und Anschauungen, sondern auch die Möglichkeit zur Verwirklichung dieses Rechts: Gerichtsverfassung, Prozeßrecht, Methoden und Kenntnisse der Richter.

Arbeitsgerichte

Die Schaffung der Sondergerichte für Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage ist das denkbar schärfste Urteil des Volkes über die Mängel unseres Zivilprozesses (der in erster Linie auf das Verfahren vor einem Landgerichte, also um große Streitgegenstände zugeschnitten und nur durch einige Ergänzungen für das Amtsgericht umgearbeitet ist, das doch für $^9/_{10}$ des Volkes fast ausschließlich in Betracht kommt), und über die viel beschrieene „Weltfremdheit" unserer Richter, ihr Kleben an alten Formen, den Mangel an Verständnis für die neuen Bedürfnisse der Zeit. Denn man erhoffte von den Gewerbegerichten nicht nur ein rasches und billiges Verfahren, sondern auch eine sachverständige Entscheidung. Und es ist nicht zu leugnen, daß die neuen Gerichte außerordentlich befruchtend auf unsere Rechtsentwicklung gewirkt und wertvollen sozialen Gesichtspunkten Eingang in unser Recht verschafft haben.

Leider ist man auch hier den alten Weg der Spezialgesetzgebung gegangen, hat zunächst Arbeitergerichte geschaffen und dann den Gedanken in Gestalt der Kaufmannsgerichte auf die Handlungsgehilfen übertragen.[1] Beide unterscheiden sich dadurch, daß die Kaufmannsgerichte für Konkurrenzklauseln zuständig sind, die Gewerbegerichte nicht. Jene sind für kaufmännische Angestellte bis zu einem Arbeitseinkommen von 5000 Mark zuständig (ohne Rücksicht auf den Streitwert), diese für technische Angestellte bis zu 2000 Mark Gehalt. Alle anderen Arbeitnehmer sind auf den ordentlichen Rechtsweg angewiesen; nur den öffentlichen Beamten ist dieser für viele Beziehungen ihres Dienstverhältnisses verschlossen. Da die Techniker im Gewerbegerichtsgesetz als Arbeiter gelten und deswegen keine Aussicht haben, eigene Berufsgenossen zu Beisitzern zu wählen, betreiben sie eine rege Propaganda für die Ausdehnung der Zuständigkeit der Gewerbegerichte bis zu 5000 Mark Gehalt unter Errichtung besonderer Technikerabteilungen, in denen die Beisitzer zur Hälfte Techniker sein müssen. Der Reichstag hat den Wunsch wiederholt unterstützt. Da auch die Bureauangestellten ein ähnliches Verlangen haben, so wird sich unsere Gesetzgebung bald vor die Frage gestellt sehen, ob sie die Errichtung von Spezialgerichten weitertreiben, oder Gewerbe- und Kaufmannsgerichte zu allgemeinen Arbeitsgerichten mit Abteilungen für die Hauptgruppen der Arbeitnehmer vereinigen will, wie das von den Sozialdemokraten im Reichstage beantragt und von dem Staatssekretär Graf Posadowsky einmal empfohlen ist. Dieser Weg ist sicher der beste, weil er für das große, an Bedeutung immer wachsende Rechtsgebiet einen einheitlichen Rechtsweg schafft und weil eine so weitgehende Reform unseres ordentlichen Gerichtsverfahrens, die besondere Arbeitsgerichte überflüssig machte, in absehbarer Zeit wohl nicht zu erwarten ist.

[1] Ende 1910 gab es in Deutschland 916 Gewerbegerichte und 271 Kaufmannsgerichte

Methode der Rechtsfindung

Da nicht der Buchstabe des Gesetzes, sondern erst seine Anwendung im Leben das Recht schafft, so ist die Rechtsprechung von erheblichster Bedeutung für die Durchdringung der privaten Rechtsbeziehungen mit sozialen Rücksichten. Auf dem Gebiete der Rechtsprechung herrscht gegenwärtig ein lebhafter Meinungskampf zwischen verschiedenen Richtungen, von denen die zwei wichtigsten kurz skizziert sein mögen:

1. Die ältere, in der Gerichtspraxis und in der Wissenschaft noch vorherrschende Schule, die man als römisch-rechtliche, pandektologische bezeichnet, geht an das Gesetz heran wie an ein anderes Erzeugnis der Literatur. Sie will mit philologischen Mitteln den Gesetzestext auslegen, die Meinung des Gesetzgebers erforschen. Wenn dieser Wille nicht klar im Gesetz ausgesprochen ist, oder wenn der einzelne Fall, der zur Entscheidung steht, vom Gesetz nicht besonders behandelt ist, vielleicht dem Gesetzgeber noch gar nicht bekannt sein konnte, dann wird die Lücke mit logischen, juristisch-philologischen Konstruktionen ausgefüllt. Der Pandektologe findet das Urteil durch Unterstellung des Tatbestandes (als Untersatz) unter einen Rechtssatz (als Obersatz). Es ist klar, daß bei dieser begrifflichen Konstruktion auf die wirtschaftlichen Verhältnisse und ihre Bedürfnisse, auf das Wertverhältnis der streitigen Interessen keine Rücksicht genommen wird, und daß erst recht die Gefühlsmomente völlig ausscheiden. Von einem Vorkämpfer dieser Richtung stammt das Wort: „Was hat das Mitleid in der Revision zu suchen?" (Düringer.)

2. Dagegen hat sich eine neue Schule erhoben, die soziologische, welche diese „Schulschablone" der rein logischen Rechtsfindung bekämpft, an ihre Stelle eine induktive Methode setzen will. Sie will das Urteil auf Abwägung der berechtigten Interessen, auf Vernunft und Gerechtigkeitssinn des Richters gegründet wissen. Es ist klar, daß eine solche Art der Rechtsfindung sich viel besser als die pandektologische den veränderlichen Bedürfnissen des Wirtschaftslebens anpaßt und auch besser soziale Momente zur Geltung bringen wird; daß sie dem Richter größere Verantwortung und Freiheit in der Handhabung der Gesetze gibt, und daß sie den Verkehrsanschauungen, den allgemeinen sittlichen Grundsätzen höhere Bedeutung einräumt.

Gesetzestechnik

Zu wiederholten Malen ist auf die nur historisch und politisch zu erklärende Zersplitterung unseres Arbeitsrechtes als ein großer Fehler hingewiesen worden. Denn sie ist ein Haupthindernis für die Beschäftigung der Wissenschaft und der Hochschulen mit dem Arbeitsrecht, dadurch ein Hauptgrund für die geringe Aufmerksamkeit, die Gelehrte, Richter und Studenten ihm schenken, für die geringe Vertrautheit unserer Juristen mit diesem allerwichtigsten Rechtsgebiete. Schon aus diesem Grunde würde eine nur formelle Vereinheitlichung des Rechtes große Vorteile bieten.

Ein zweiter Fehler, der unserer Gesetzgebung eigentümlich und gerade auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes stark ausgebildet ist, besteht in der weitgehenden Kasuistik der Gesetze. Sie ist offenbar ein Ergebnis des Mißtrauens in die Rechtsprechung. Weil man nicht genügendes soziales Verständnis bei den Gerichten voraussetzt, darum schreibt man möglichst alles ins Gesetz hinein, und schafft eine Fülle von Spezialvorschriften und einzelnen Fällen, die doch niemals der Buntheit des wirklichen Lebens gerecht werden kann.[1] Diese Kasuistik hat aber eine ungünstige Rückwirkung auf den Richter, denn sie gewöhnt ihn an das Suchen im Gesetze und in seiner Begründung, an die Jagd nach Präzedenzfällen, während es gerade auf einem so neuen, so rasch sich entwickelnden Rechtsgebiete wie dem Arbeitsverhältnis notwendig wäre, daß der Richter mit offenem Blick ins Leben schaute, vorurteilslos die Tatsachen prüfte und dann aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen die Regeln fände, die gerade für diesen vom Gesetzgeber vielleicht noch nicht geahnten Fall passen. Dieses Anfüllen allgemeiner Regeln mit einem Inhalt, der sich den wechselnden Bedürfnissen der wirtschaftlichen Entwicklung angeschmiegt, ist der

[1] Vgl. meinen Aufsatz: Privatangestellte und Gesetzeskasuistik im Jahrbuch für die soziale Bewegung der Industriebeamten, Berlin 1911, Heft III.

beste Weg zu guter, stets moderner Rechtsprechung. Daher muß eine Abkehr von der Kasuistik und eine Rückkehr zu kürzeren, grundsätzlich gehaltenen Gesetzen erstrebt werden.

Im Gegensatz zu dieser Spezialisierung und Kasuistik hat die neuere Gesetzgebung, namentlich im B.G.B. einige ganz allgemeine Sätze eingefügt, von den guten Sitten, von der Rücksicht auf Treu und Glauben und die Verkehrssitte usw., die für alle Rechtsverhältnisse gelten, im Gebiete des Arbeitsrechts schon großen Einfluß geübt haben (wucherische Arbeitsverträge) und große rechtspolitische Bedeutung haben. Denn dadurch ist die Gesamtheit des Volkes in die Lage versetzt, das Rechtsleben zu beeinflußen und ohne Änderung des Gesetzes den Inhalt seiner Vorschriften zu verändern durch Umgestaltung der Verkehrssitten oder der ethischen Anschauungen. Daß diese im Laufe der Zeit sich erheblich wandeln und diese Wandlungen zu Änderungen der Gesetzgebung führen, ist bekannt. Gerade gegenwärtig ist angesichts der kasuistischen Spezialgesetzgebung, der Zersplitterung wichtiger Rechtsgebiete durch Reichs- und Landesgesetze (namentlich das Arbeitsrecht), die Geltendmachung der guten Sitten das wichtigste Mittel für die Bevölkerung, soziale Rechtsfortschritte zu erzielen. Der § 138 des B.G.B., daß Geschäfte, die gegen die guten Sitten verstoßen, ungültig sind, und der § 826, daß jeder, der einem andern in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorsätzlich Schaden zufügt, zum Ersatze verpflichtet ist, genügen an sich, um alle sozialen Erfordernisse im Zivilrechte zu verwirklichen / sobald das Volksbewußtsein so von ihnen durchdrungen ist, daß sie als gute Sitten gelten können.

Juristische Ausbildung

Es ist fast unbegreiflich, wie lange und wie vollständig unsere Rechtswissenschaft das allerwichtigste Rechtsgebiet der Gegenwart vernachlässigt hat. Erst durch die Gewerbegerichte wurde man aufmerksam auf die bedeutsamen Probleme und begann die wissenschaftliche Erörterung einzelner Fragen. Das große Werk von Professor Lotmar, dessen erster Band im Jahre 1902 herauskam, wirkte wie eine Offenbarung. Gegenwärtig findet eine umfassende Bearbeitung vieler Fragen durch eine Reihe von Juristen statt, die wohl den Weg zu einem einheitlichen Arbeitsrecht bahnen wird. Denn sobald man einmal erkannt hat, welche sinnlose Zersplitterung herrscht, wird der Ruf nach Einheitlichkeit unwiderstehlich werden.

Noch ist das Arbeitsrecht kein Lehr-Gegenstand auf unseren deutschen Hochschulen. An einzelnen Universitäten finden jetzt gelegentlich Vorlesungen

über Arbeitsrecht statt, während früher nur im Bürgerlichen Recht, Handelsrecht und Gewerberecht einzelne Arbeitsverträge flüchtig mitbehandelt wurden; aber Prüfungsgegenstand ist es wohl noch nirgends. Darum dürfen die jetzt wieder besonders laut diskutierten Pläne einer Änderung des juristischen Bildungsganges keinen anderen Weg gehen als unter Beseitigung mancher überlebter römischer Wissensstoffe das deutsche Arbeitsrecht in den Lehrplan einzufügen.

Schluß

An verschiedenen Stellen ist hervorgehoben worden, wie eng das Arbeitsrecht mit allen Gebieten gesellschaftlichen Lebens und staatlicher Organisation verbunden ist. Ein großer Teil unseres Rechts steht auf dem Papiere, weil das Arbeitsverhältnis ein Gewaltverhältnis ist, durch das die mächtigere Partei die andere an der Ausübung von Rechten auch außerhalb des Dienstverhältnisses hindert. Die Umwandlung dieses Verhältnisses in ein reines Rechtsverhältnis würde nicht nur dem Rechte wieder ein großes Lebensgebiet erobern, sondern auch weiten Teilen unseres öffentlichen Lebens erst den von der Verfassung gewollten Rechtscharakter geben.

Im Arbeitsrechte haben wir den Begriff des Sozialen als Vorrecht des Menschen vor den Sachgütern gewonnen. Dieser Begriff aber gilt für alles Recht, für alle Staatstätigkeit. Er bildet die Grundlage für das Programm aller derjenigen Parteien, welche die Persönlichkeit für das „höchste Glück der Erdenkinder" halten und in der Bewahrung und Entfaltung aller Persönlichkeiten das Ziel der Politik sehen; ein Ziel, das niemals von so großer Wichtigkeit und Schwierigkeit war als gegenwärtig in der Zeit des Großbetriebes, des Großkapitals und der Massenorganisation. Die Erkenntnis, daß soziales Recht die Gesamtinteressen vor der Selbstsucht der einzelnen, das Volksvermögen vor einem Raubbau durch privaten Eigennutz schützen soll, führt uns zu dem wichtigsten Problem unserer Zukunft.

Die heutige Wirtschaftslehre wertet nur, was für die Privatwirtschaft einen Wert hat. Das sozialwirtschaftliche haben wir vergessen. Die schöne Phrase, daß der Mensch über wirtschaftlichen Zahlen stehe, hat ihre bedenkliche Kehrseite. In unserer auf Privateigentum und Privatwirtschaft gegründeten Ökonomie hat der Mensch nicht nur keinen Preis, sondern auch keinen Wert. Es gibt nichts, mit dem wir eine solche Verschwendung treiben wie mit dem Menschen. Auf dem Gebiete der Technik sind ökonomische Rücksichten heute herrschend, und selbst die Bestrebungen nach Erweiterung unserer Herrschaft über die Naturkräfte verschwinden hinter den Bemühungen, die erlangte Herrschaft wirtschaftlich zu gestalten, d. h. die vorhandenen Mittel möglichst günstig auszunutzen, aus ihnen den höchsten Erfolg zu erzielen. Das Gegenstück dazu bietet unsere Tierzucht, bei der unendliche Mühe darauf verwandt wird, die nützlichen Tiere in möglichst guter Qualität und in möglichst wirtschaftlicher Weise zu erziehen. Aber die Erfahrungen der Tech-

niker und Züchter nun auf das wichtigste Gebiet, auf den Menschen selbst zu übertragen, daran hat man lange überhaupt nicht gedacht, weil niemand ein Geschäftsinteresse an seinem Mitmenschen zu haben glaubt (nur an der Ausbeutung seiner Mitmenschen!), und weil unsere Staatsmänner die Grundwahrheit des Sozialen noch gar nicht begriffen haben. Diese Grundwahrheit ist, daß vom Standpunkt der Gesamtheit aus der Mensch das wichtigste Objekt aller Wirtschaft, Technik, Erziehung usw. ist. Das ökonomische Prinzip, mit möglichst geringem Aufwand einen möglichst großen Erfolg zu erzielen, hat nirgends solche Bedeutung wie in der Bevölkerungsfrage.

Der Anfang aller Staatslehre muß die Menschenökonomie sein; die Frage, wie die Gattung Mensch am besten entwickelt wird. In den Menschen liegt der Volksreichtum, in den Menschen der Zweck des Staates, in der Höherentwicklung des Menschen das Ziel unserer Kultur. Einen wichtigen Hebel zu dieser Aufgabe bildet das soziale Arbeitsrecht, indem es die besitzende Minderheit hindert, an der Gesundheit, Lebens- und Zeugungskraft der Mehrheit Raubbau zu treiben durch Ausnutzung der Macht, die ihnen unsere Rechtsverfassung im Arbeitsverhältnis gibt.

Von solchen Erwägungen aus hat der Sozialismus die Abschaffung des Arbeitsverhältnisses für notwendig erklärt. Eine Auseinandersetzung mit der sozialistischen Wirtschaftsordnung ist in diesem Buche nicht beabsichtigt und nicht erforderlich. Denn es beschäftigt sich mit den Rechtsproblemen der nächsten Zukunft, die also Probleme unserer auf Privateigentum beruhenden Wirtschaftsverfassung sind. Außerdem würde auch die Vergesellschaftung der Produktion an den Hauptfragen wenig ändern; denn auch dort würde die Masse in Großbetrieben arbeiten, die von wenigen gelenkt sind und auch dort wären die Zweifel zu lösen: Wie schützen die einzelnen sich gegen Mißbrauch der Abhängigkeit von den Betriebsleitern? und wie wird erreicht, daß jeder einzelne den Arbeitsplatz erhält, der seinen Fähigkeiten und Neigungen in gleicher Weise am besten entspricht? (Man denke an die Lage der öffentlichen Beamten und Staatsarbeiter bei uns oder in republikanischen Staaten). Mag also die Sozialisierung unseres Wirtschaftslebens im bisherigen Maße fortschreiten oder nicht, mag sie in absehbarer Zeit zur Vorherrschaft kommen oder nicht / das Problem einer Umwandlung des Arbeitsverhältnisses aus dem gegenwärtigen Gewaltverhältnis in ein Rechtsverhältnis, die Schaffung eines einheitlichen, sozialen Arbeitsrechts wird stets das wichtigste Rechtsproblem und der Angelpunkt der inneren Politik in Deutschland sein.

Literatur des Arbeitsrechtes

Ein Lehrbuch, eine wissenschaftliche oder gemeinverständliche Darstellung des gesamten deutschen Arbeitsrechtes in dem hier behandelten Umfange, gibt es leider noch nicht. Das hängt eng mit der Tatsache zusammen, daß auch unsere Gesetzgebung noch kein „Arbeitsrecht" geschaffen hat, ja der Begriff des „Arbeitsvertrages" ihr fremd ist. Sie kennt eine ganze Reihe von besonderen Arten der Arbeitsverträge, die in den verschiedensten Gesetzbüchern bestimmt uud geregelt werden (Anstellungsvertrag des Handlungsgehilfen, gewerblichen Arbeiters, Technikers, Schiffsmanns, Bergmanns, Dienstboten, Beamten usw.; Verträge über Verlag, Spedition, Aufbewahrung, Auswanderung, Stellenvermittlung usw.). Auch das bürgerliche Gesetzbuch behandelt mehrere besondere Typen (Mäklervertrag, Geschäftsbesorgung, Verwahrung) und stellt im Dienstvertrag und Werkvertrag zwei Schemen auf, in die alles hineinpassen soll, was nicht besonders geregelt ist.

Daß diese beiden Vertragstypen: Dienstvertrag und Werkvertrag weder erschöpfend noch glücklich gegeneinander abgegrenzt sind, zeigte sich mit aller Deutlichkeit, als Professor Philipp Lotmar in Bern sein grundlegendes Buch veröffentlichte: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches (2 Bände, Leipzig 1902 und 1909). Er wies die Einheitlichkeit aller jener Verträge nach, in denen Arbeit gegen Entgelt geleistet wird, und schuf den Rechtsbegriff des „Arbeitsvertrages" im weitesten Sinne. Das Einteilungsprinzip entnimmt er den allgemeinen Tatbeständen, nämlich dem Verhältnis des Entgeltes zur Arbeitsleistung oder zum Arbeitserfolge. Darnach unterscheidet er „Zeitlohnvertrag" und „Akkord" und setzt seine zwei Grundformen denen des B.G.B. in der Weise gegenüber, daß Zeitlohnvertrag stets Dienstvertrag ist; Akkord nur dann, wenn er im Geschäftsbetriebe des Arbeitgebers geschlossen wird; sonst ist der Akkordvertrag Werkvertrag.

Abweichend von dieser formellen, juristischen Unterscheidung gedenkt Dr. Karl Flesch in einer demnächst zu erwartenden Darstellung des Arbeitsrechtes von wirtschaftlich-sozialen Differenzen auszugehen und seinem Systeme die Teilung in Selbstleister und Angestellte zugrunde zu legen.

Das Lotmarsche Buch geht über den Rahmen der hier behandelten Probleme hinaus, indem es auch alle Werklieferungsverträge (der „Selbstleister") wie Kommission, Frachtgeschäft, Anwaltsvertrag usw. behandelt; es

bleibt dahinter zurück, indem es sich auf das Privatrecht des Reiches beschränkt, also Arbeiterschutz und Versicherung, Landesgesetze und Beamtenrecht kaum berücksichtigt.

Die übrigen, zusammenfassenden Darstellungen beschränken sich in der Regel auf den gewerblichen Dienstvertrag, behandeln hier allerdings privates und öffentliches Recht. Das gilt von dem älteren Buche des Abgeordneten Stadthagen: Das Arbeiterrecht (4. Aufl. Stuttgart 1909), wie von den vortrefflichen beiden neuen Veröffentlichungen, dem nach Stichworten geordneten Lexikon des Arbeitsrechts von Alexander Elster (Jena 1911) und der systematischen Vortragssammlung G. Baum: Das Recht des Arbeitsvertrages (Leipzig 1911). Die zahlreichen kleinen „Führer" und „Wegweiser" können unerwähnt bleiben; sie beschränken sich alle auf eine Wiedergabe eines Teiles der gesetzlichen Bestimmungen für einen Teil der Arbeitsverträge.

Von den allgemeinen Werken sind natürlich die Lehrbücher und Kommentare zu Handelsgesetzbuch und Gewerbeordnung besonders wichtig. Auch das Handwörterbuch der Staatswissenschaften (3. Aufl. Jena 1910/12) und das Wörterbuch der Volkswirtschaft (2. Aufl. Jena) behandeln unter verschiedenen Stichworten einzelne Seiten des Arbeitsrechtes. Aus den Zeitschriften sind als besonders wichtig die Soziale Praxis, Berlin (Organ der Gesellschaft für soziale Reform) und das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Berlin (Organ des Verbandes der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte) hervorzuheben.

Die wichtigste Literatur zu Einzelproblemen ist an den betreffenden Stellen angegeben. Von eigenen Veröffentlichungen darf ich auf folgende hinweisen, die sich mit dem Arbeitsrecht befassen:

1. Soziales und Unsoziales im deutschen Rechte, München 1912.[1]
2. Privatangestellte und politisches Leben, München 1912.
3. Die Privatbeamtenfrage, Leipzig 1912.[1]
4. Privatangestellte und Arbeitsrecht, Berlin 1912.
5. Gutachten über Angestelltenrecht für den XXX. und XXXI. deutschen Juristentag, Berlin 1910 und 1912.
6. Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Berlin, Heft 27—29.
7. Schriften des deutschen Werkmeisterverbandes, Düsseldorf, Heft 1, 2, 7, 9, 12, 13, 14; des deutschen Technikerverbandes, Berlin, Heft 2, 6.

[1] Noch in Vorbereitung

BIBLIOTEKA M.P.I.S. KSIĘGOZBIÓR

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung 4
Abgrenzung des Gebietes 4
Bedeutung des Arbeitsverhältnisses 6
Rückständigkeit des Rechtes 7

Der Werdegang des Arbeitsrechtes 9

Vergangenheit 10
Wirtschaft, Staat und Arbeitsrecht 10
Gebundenheit 11
Freiheit 13

Gegenwart 17
Rechtsquellen 17
A. Gesetze 17
Bürgerliches Recht 17
Öffentliches Recht 20
B. Ungesetztes Recht 22

Inhalt der Gesetze über das Arbeitsverhältnis 23
A. Arbeitsvertragsrecht 23
B. Arbeiterschutz 29
für alle Arbeiter 29
für Frauen 33
für Jugendliche 34
für Heimarbeiter 36
C. Arbeiterversicherung 36
Krankenversicherung 37
Unfallversicherung 39
Invalidenversicherung 40
Hinterbliebenenversicherung 42
Privatbeamtenversicherung 43
Pensionsansprüche der öffentlichen Beamten 46
Anhang 1 Leistungen der Selbsthilfe und des Staates 47
Unterstützungseinrichtungen der Berufsvereine 47
Soziale Versicherung 48
D. Selbstbestimmung 49

Tatsächliche Zustände und Bestrebungen 51
Anhang 2 Das Arbeitsverhältnis in Zahlen 55
Berufsstatistik 55
Die Arbeiter 56
Die Privatangestellten 56

Seite

Die Beamten . . . 57
Die Frauen . . . 57
Das Wachsen des Großbetriebes . . . 58
Organisation . . . 58

Probleme des Arbeitsrechtes . . . 59

Allgemeines . . . 60

Was ist sozial? . . . 60
Soziales Recht . . . 60
Soziale Wirtschaft . . . 63
Soziale Versicherung . . . 64
Soziale Politik . . . 66

Volkswirtschaftliche Aufgaben des Arbeitsrechtes . . . 67

Grundfragen des Arbeitsrechtes . . . 76

Unrecht gegen die Unternehmer? . . . 81

Sozialpolitik und Rasse . . . 83

Einheitliches Arbeitsrecht . . . 88
Ein Reichstagsbeschluß . . . 88
Einheitliches Privatangestelltenrecht . . . 95
Anhang 3 Das österreichische Privatangestelltengesetz . . . 99
Einheitliches Arbeitnehmerrecht . . . 88
Anhang 4 Ein Programm . . . 102
Reichs-Beamtenrecht . . . 105

Einzelne Probleme . . . 113

Probleme der Arbeitsbeschaffung . . . 114
Konkurrenzfähigkeit . . . 114
Arbeitsvermittlung . . . 115
Vertragsbruch . . . 118
Willkürliche Entlassung . . . 119
Versagung der Anstellung . . . 126
Konkurrenzklauseln . . . 128

Probleme der Arbeitsverfassung . . . 130
Herr im Hause . . . 132
Arbeitsordnung und Arbeiterausschuß . . . 133
Anhang 5 Die Fabrikordnung in der Schweiz . . . 136
Arbeitskammern . . . 137
Anhang 6 Die Arbeitskammern im Auslande . . . 139
Arbeitsnormenverträge (Tarifverträge) . . . 140
Anhang 7 Das Programm Sinzheimer . . . 145
Anhang 8 Der Arbeitsnormenvertrag im Privatrecht der Kulturstaaten 149
Rechtsfähigkeit der Berufsvereine . . . 158
Kartelle . . . 160

Seite

Probleme des Arbeitskampfes . . . 166
Koalitionsrecht . . . 166
Kriegsmittel . . . 168
Friedensmittel . . . 171
Anhang 9 Der Antrag Potthoff . . . 175
Anhang 10 Schieds- und Einigungsverfahren im Auslande . . . 176
Anhang 11 Die lex Briand . . . 181

Probleme des Arbeitsvertrages . . . 186
Lohnhöhe . . . 186
Lohnverhältnis . . . 189
Lohnsystem . . . 191
Akkord-Vertrag (Gedinge-Vertrag) . . . 194
Anhang 12 Der Gesetzentwurf Wölbling . . . 199
Lohnsicherung . . . 202
Lohnregulierung (Arbeiterversicherung) . . . 204
Lohnergänzung . . . 208

Probleme der Arbeitsbeschränkung . . . 210
Höchstarbeitstag . . . 216
Kinderarbeit . . . 219
Frauenarbeit . . . 222
Anhang 13 Die staatliche Gewerbeaufsicht in Europa . . . 225
Anhang 14 Der Entwurf eines Fabrikgesetzes in der Schweiz . . . 227

Arbeitsrecht und Bürgerrecht . . . 229
Soziales Staatsrecht . . . 229
Unabhängigkeit . . . 231
Wohlfahrtseinrichtungen . . . 233

Das Programm Flesch . . . 238
Anhang 15 Abbe und die Zeiß-Stiftung . . . 242

Rechtsprechung und Rechtswissenschaft . . . 244
Arbeitsgerichte . . . 244
Methode der Rechtsfindung . . . 245
Gesetzestechnik . . . 246
Juristische Ausbildung . . . 247

Schluß . . . 249

Literatur des Arbeitsrechtes . . . 251

Herausgegeben von Eduard Bernstein
Druck der Spamerschen Buchdruckerei in Leipzig

Eugen Diederichs Verlag in Jena

Von dem gleichen Verfasser erschien als
Heft 1 der Staatsbürgerlichen Flugschriften

Heinz Potthoff, Soziale Rechte und Pflichten

Preis 1 Mark

Düsseldorfer Post: Potthof gibt in diesen leichtverständlichen „Aphorismen zu brennenden Fragen" die uns noch fehlende gangbare Münze, um im Volk für die Lösung der brennenden sozialen Fragen Verständnis zu schaffen. Scharf beleuchtet er die Kernpunkte und führt mit schlichten Worten aber mit einer geradezu unerbittlichen Logik den Leser zum Grunde des Übels. Das Werkchen enthält nicht miteinander verbundene Lehrsätze, sondern zum Teil nur Gedankenspäne, aber gerade dadurch wird es so wertvoll für den Tageskampf. Was er ausführt zu der Frage: Was ist sozial? wie er den Begriff: Soziale Wirtschaft auseinanderlegt, was er über das soziale Recht schreibt, das sind wertvolle Darlegungen für jeden, der sich um öffentliche Dinge kümmert. Und was er sagt zu der volkswirtschaftlichen Seite der Frauenfrage, zur Wohnungs- und Bodenfrage, das verdient, in weiten Arbeiterkreisen bekannt zu werden. Treffend sind ferner seine Ausführungen zu den Fragen: Arbeitsfreude, Bildungsriß, Soziale Steuer und andere.

Von den Staatsbürgerlichen Flugschriften erschienen ferner:

Eduard Bernstein, Von der Sekte zur Partei. Die deutsche Sozialdemokratie einst und jetzt! M —.80

Emil Felden, Die Trennung von Staat und Kirche. M —.80

Gerhard Hildebrand, Sozialistische Auslandspolitik. M —.60

Martin Rade, Mehr Idealismus in der Politik. M —.80

J. Rießer, Der Hansa-Bund. M —.60

Weitere Hefte sind in Vorbereitung.

Politische Bibliothek

1. G. F. Steffen, Die Demokratie in England
2. H. G. Wells, Die Zukunft in Amerika
3. Lloyd George, Bessere Zeiten

kart. M 3.—

4. G. Wallas, Politik und menschliche Natur
5. G. F. Steffen, Der Weg zu sozialer Erkenntnis
6. R. Mac Donald, Sozialismus und Regierung

geb. M 4.—

Als nächster Band erscheint:

David Koigen, Die Kultur der Demokratie. kart. M 4.—, geb. M 5.—

Betriebshelfer: .....

.....

Verbandkasten bei: .....

.....

Betriebsverbandstube: .....

Nächste Ärzte für Ersthilfe:

..... Fernsprecher: .....

..... Fernsprecher: .....

Berufsgenossenschaftlicher Durchgangsarzt:

..... Fernsprecher: .....

Nächstes berufsgenossenschaftl. zugelassenes Krankenhaus:

..... Fernsprecher: .....

Krankenwagen: .....

..... Fernsprecher: .....

Unfallmeldestelle im Betrieb: .....

Anleitung zur ersten Hilfe bei Unfällen

Herausgegeben vom Reichsverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e. V., Berlin W 9, Köthener Straße 37

Grundsatz: Erste Unfallhilfe durch Laien, auch durch Heilgehilfen, ist kein Ersatz für ärztliche Hilfe, sondern nur Notbehelf, bis der Arzt eingreift

A. Wunden

Wunde nicht berühren! Wunde nicht auswaschen! Auch die schmutzige Wunde nicht! Auch nicht mit Karbolwasser, Sublimat. Aber womöglich Wundumgebung mit 5%iger Jodtinktur bestreichen. Dann: Wunde sofort bedecken!

Womit? Nur mit keimfreiem, trockenem, gebrauchsfertigem Schnellverband (Verbandpäckchen — Gebrauchsanweisung aufgedruckt). Nicht mit anderen Stoffen (Zeug, Watte, Putzwolle, altes Leinen). Wenn kein keimfreier Verbandstoff vorhanden, Wunde offen lassen, bis der Arzt hilft; Blutkruste nicht entfernen!

Nur bei oberflächlichen Wunden, besonders an den Fingern, ist Pflasterverband (elastisches Heftpflaster mit Verbandeinlage) ausreichend, darüber Lederfingerling.

Verletztes Glied beim Anlegen des Verbandes steil hochheben, besonders auch, wenn es trotz Verbandes durchblutet.

Bei größeren oder tieferen Wunden und bei allen Wunden (auch kleinen) in der Nähe der Gelenke, besonders an den Fingern und nahe dem Kniegelenk ist immer schleunige Inanspruchnahme des Arztes, am besten eines Facharztes für Chirurgie geboten, wenn irgend möglich, innerhalb von 6 bis 8 Stunden vom Unfall an gerechnet. Das gilt für jede (auch die kleinste) Wunde, wenn in ihr Stechen oder Klopfen auftritt.

Besondere Arten von Wunden

1. Schlagaderblutungen, erkennbar daran, daß das Blut im Bogen stoßweise aus der Wunde spritzt.

Blutstillung durch fest angezogenes Verbandpäckchen (Druckverband). Wenn das nichts nützt, Blutstillung durch Absperrung der Schlagader! Entweder das oberhalb der Wunde gelegene Gelenk (Hüft-, Knie- oder Ellenbogengelenk) bis zum äußersten beugen und in dieser Lage feststellen durch Binde oder Tuch. Oder, wenn das nicht genügt, Abschnüren durch Abbindegurt am entblößten

Oberarm oder Oberschenkel. Notfalls statt des Gurtes Hosenträger o. dgl. Wenn Abschnüren nicht möglich, Schlagader mit beiden parallel nebeneinanderliegenden Daumen abdrücken: am Arm nur Innenseite des Oberarms (wo innere Rocknaht liegt), am Bein nur Mitte der Leiste (wo vordere Bügelfalte der Hose oben endet). Möglichst rasch zum Arzt, weil abgeschnürte Glieder nur kurze Zeit lebensfähig bleiben! Nach spätestens einer Stunde bei stärkst gebeugtem Gliede Abschnürung lockern, jedoch bei starkem Blutverlust alsbald wieder anziehen. Wenn Blutstillung durch keine der angegebenen Maßnahmen möglich, etwa bei Abtrennung von Gliedmaßen, Versuch der Blutstillung durch Aufdrücken von Tüchern, Zeug, Kleidern o. dgl.

2. Stichwunden. Auf Stichwunden womöglich einen Tropfen Jodtinktur!

3. Augenverletzungen. Beide Augen — auch das unverletzte — zubinden (mit Schnellverband, Taschentuch, Halstuch). Bei Verätzung (durch Kalk, Säure, Ammoniak usw.) das Auge sofort mit viel Wasser oder, wenn sogleich zur Hand, mit Olivenöl oder Milch ausspülen (ausschwemmen). Dabei die Augenlider mit Daumen und Zeigefinger weit auseinanderhalten (siehe Bild). Schnell zum Augenarzt! Nur wenn nicht erreichbar, zum andern Arzt.

4. Verbrennungen. Brennende Personen anhalten, zu Boden werfen. Brand durch Ausschlagen, Umhüllen mit Decken, Kleidungsstücken, Tüchern usw. oder Herumwälzen des Brennenden auf dem Boden ersticken. Wenn sofort möglich, reichlich mit Wasser löschen. Festgeklebte Kleider nicht entfernen.

Brandblasen nicht öffnen! Kleinere Brandwunden mit Schnellverband (Verbandpäckchen) oder mit einer kühlenden, schmerzstillenden Brandbinde (Wismuth- oder Pastenbrandbinde in gebrauchsfertiger Form) bedecken. Kein Brandpulver, kein Öl, keine Salbe!

Bei größeren Verbrennungen überhaupt keinen Verband, vielmehr nur den Verbrannten gegen Wärmeverlust durch Zudecken schützen, aber ohne mit der Decke die verbrannte Stelle zu berühren (Decke über Drahtgestell, Reifenbahre, Stuhl).

5. Verätzungen.

a) Äußere Verätzungen. Bei Verätzung durch Laugen oder Säuren sofort die verätzten Stellen unter reichlicher Wasserverwendung ausgiebig abspülen (zur Verdünnung der ätzenden Substanz). Vorher Kleidung herunter! Nachher Kleider wechseln!

Bei Laugenverätzung dem Wasser, wenn das Abspülen nicht unter der Wasserleitung oder Brause erfolgt, geringe Mengen Borsäure, Weinsäure, Zitronensaft oder Hausessig zusetzen, bei Säureverätzung Seife zusetzen. Aber nur, wenn sofort zur Hand. Das Abspülen mit Wasser deshalb nicht aufhalten!

Weitere Versorgung wie bei Verbrennungen (A 4).

b) Innere Verätzungen. Nach Verschlucken von Säuren Seifenwasser trinken, nach Verschlucken von Laugen Wasser mit ein wenig Borsäure, Weinsäure, Zitronensaft oder Hausessig trinken, in beiden Fällen hierauf Milch oder schleimige Getränke. Sofort zum Arzt!

6. Innere Verletzungen. Bei allen inneren Blutungen (aus Lungen oder Magen) den Kranken ruhig liegenlassen. Nur der Arzt kann helfen, deshalb diesen schleunigst zuziehen!

Bei inneren Verletzungen durch stumpfe Gewalteinwirkung (Tritt, Hufschlag, Stoß usw.) auf den Bauch oder den Schädel sofort ins Krankenhaus, möglichst in die Behandlung eines Facharztes für Chirurgie, dies ausnahmslos bei Auftreten von Übelkeit, Brechreiz, Erbrechen. Nichts zu essen, nichts zu trinken geben! Liegend und besonders schonend abbefördern.

B. Knochenbrüche (Verrenkungen)

Schienen! Das heißt Ruhigstellung des gebrochenen Gliedes und Feststellung der Bruchstücke. Dies auch, wenn nur Verdacht eines Bruchs (Verrenkung) besteht.

Keinesfalls Ziehen an dem verletzten Glied, oder versuchen, es geradezurichten oder einzurenken!

Die Schienen (am besten Kramersche Gitterschienen) so anlegen, daß die der Bruchstelle benachbarten Gelenke mit festgestellt werden. Schienen gut festmachen durch Binden, Tücher, Strohseil usw., am Arm eine Schiene, am Bein zwei Schienen.

Wenn keine vorbereiteten Schienen vorhanden, so behelfsmäßig bei Armbruch Anlegung einer Binde (dreieckiges Tuch), mindestens aber Feststeften des Rock- oder Hemdärmels an der Kleidung; bei Beinbruch Bretter, Stiele usw. als Schienen benutzen. Ist auch hiervon nichts vorhanden, das gebrochene Bein an dem gesunden festbinden.

Bei Knochenbrüchen mit Wunden (offener Bruch) zuerst sofort Wunde mit Schnellverband bedecken, erst dann schienen.

Die vorstehenden Anweisungen gelten nicht für Rückenverletzungen. Bei diesen soll der Nothelfer den Verletzten nur schonend auf eine flache, feste Unterlage schieben (Brett, ausgehobene Tür, Fensterlade oder Bettlade. Keine Krankentrage!). Möglichst wenig anheben, sonst Gefahr der Rückenmarkbeschädigung.

C. Unfälle durch elektrischen Strom und durch Blitzschlag

Sofort Strom unterbrechen durch Ausschalten des Hauptschalters oder Stromkreisschalters an der Verteilungs- oder Sicherungstafel oder durch Herausnehmen der Sicherungsstöpsel oder — bei beweglichen Apparaten — durch Herausziehen des Steckers. Den Verunglückten, der an der Leitung hängt und nach Unterbrechen des Stroms abstürzt, auffangen.

Wenn Strom nicht zu unterbrechen, darf der Verunglückte von der Leitung nur freigemacht werden, wenn die Anlage nicht durch Blitzpfeil gekennzeichnet ist, z. B. bei Unfällen an Teilen der elektrischen Anlage in Wohnungen, an Beleuchtungsanlagen und damit zusammenhängenden Kraftanlagen. Der Helfer stelle sich dabei, um sich zu isolieren, auf trockenes Holz, z. B. auf einen Holzstuhl, auf mehrfach übereinandergelegtes Glas (nächsterreichbare Glasscheiben zerschlagen), umwickle die Hände mit Tüchern oder Kleidungsstücken und reiße den Verunglückten fort, wenn sofort zur Hand, mit Holzstange. Der Helfer hüte sich, mit Körperteilen gleichzeitig den Verunglückten und Metallteile oder leitenden Fußboden zu berühren (Fußboden in Kellern, Ställen, Badezimmern).

Bei durch Blitzpfeil gekennzeichneten Anlagen darf nur der Fachmann eingreifen.

Bei Atemstillstand sofort (nicht erst entkleiden!) künstliche Atmung an Ort und Stelle (kein Transport), am besten nach Silvester-Brosch (siehe H 1). Kein Sauerstoff! Wegen der großen Eilbedürftigkeit auch keine Beatmungsgeräte verwenden. Jedenfalls sofort mit Beatmung von Hand beginnen; die ersten Minuten sind besonders wichtig.

Der vorstehende Absatz gilt auch für Unfälle durch Blitzschlag.

D. Vergiftungen durch Gase

In allen Fällen: Frische Luft schaffen! Ins Freie bringen oder Fenster auf. Ruft sofort den Arzt. Bei brennbaren Gasen kein offenes Licht!

1. Nicht lungenschädigende Gase (Blut-, Nerven-, narkotische Gifte, Kohlenoxyd, Blausäure, Äther, Chloroform, Benzin- und Benzoldämpfe usw.):

Den Oberkörper des Vergifteten entkleiden, in Decken einhüllen. Bewußtlosen keine Flüssigkeit einflößen. Handflächen und Fußsohlen bürsten oder reiben. Wenn der Vergiftete nicht atmet, Wiederbelebung nach H, möglichst mit Sauerstoffgerät.

2. Lungenschädigende Reiz-, Ätz- und Kampfgase. (Chlor, Phosgen, nitrose Gase, Schwefeldioxyd usw.):

Erste Krankheitserscheinung oft erst nach Stunden. Nach Einatmung solcher Gase den Vergifteten entkleiden, die vergasten Kleider entfernen, ihn in Decken einhüllen. Den Gaskranken völlig ruhig halten, flach auf den Rücken legen! Niemals gehen lassen, immer liegend befördern. Bei Herzschwäche löffelweise Verabreichung von heißem Kaffee oder von Tee mit Zusatz von Weinbrand oder Rum. Künstliche Atmung ist verboten. Empfehlenswert Atmungsluft mit Sauerstoff, z. B. durch Ausströmenlassen von Sauerstoffflaschen anzureichern (kein Sauerstoffdruckgerät).

E. Unfälle durch Ertrinken

Bei der Rettung den Ertrinkenden nach Anruf zur eigenen Sicherheit von hinten fassen (unter die Achseln oder unter das Kinn). Umklammert er in der Verwirrung den Helfer, stemme ihm dieser die Hand gegen das Kinn und das Knie gegen den Leib; im Notfalle drücke er ihm mit zwei Fingern die Nasenöffnungen zu*).

Nach Landung beengende Kleidungsstücke lösen, mit Finger den Mund von Sand und Schlamm reinigen, künstliches Gebiß entfernen. Der Helfer lege danach den Verunglückten auf den Bauch, stelle sich quer über die Körpermitte, umfasse den Verunglückten beiderseits in der unteren Rippengegend und hebe ihn an, so daß Oberkörper und Kopf nach unten hängen (um Wasser auslaufen zu lassen). Hierauf bei nicht wahrnehmbarer Atmung Wiederbelebung nach H 3.

F. Unfälle durch Erfrieren

Erstarrte Glieder brechen leicht. Die erstarrten Glieder vorsichtig mit Schnee oder kaltem Wasser reiben. Den Erfrorenen nicht in warmen Raum bringen, aber bei starkem Frost auch nicht im Freien lassen. Langsame Erwärmung herbeiführen.

G. Unfälle durch Hitzschlag und Sonnenstich

Kleidung öffnen! Stiefel und Strümpfe ausziehen! An schattigem Ort lagern! Bei blaurotem Gesicht Kopf hoch legen, bei blassem Gesicht Kopf tieflegen! Mit kühlem Wasser besprengen. Wenn der Erkrankte nicht atmet, Wiederbelebung nach H.

H. Wiederbelebung

Nur zulässig bei Atemstillstand. Dem Verunglückten nichts einflößen.

1. Wiederbelebung nach Silvester-Brosch:

Den zu Rettenden flach auf den Rücken legen, Rolle aus Kleidungsstücken unter die Schulterblätter, um Kopf tief zu lagern, Kopf scharf zur Seite drehen.

Der Helfer kniet hinter dem Kopf des Verunglückten, das Gesicht diesem zugewendet, faßt beide Arme von innen dicht oberhalb der Ellenbogen und führt sie langsam über den Kopf bis zum Boden (Einatmung).

Nach zwei Sekunden Pause (zähle „ein und zwanzig, zwei und zwanzig") umfaßt der Helfer die Unterarme von außen, dicht unterhalb der Ellenbogen, führt sie in derselben Weise vorn auf den Brustkorb zurück und drückt ihn kräftig von vorn und den Seiten zusammen (Ausatmung). Dieser Vorgang (Ein- und Ausatmung) wiederholt sich etwa 8- bis 10mal in der Minute.

Ist ein zweiter geübter Helfer zur Stelle, muß dieser gleichzeitig die Herzgegend (nach innen von der linken Brustwarze) knetend klopfen, etwa 100mal in der Minute (Herzmassage).

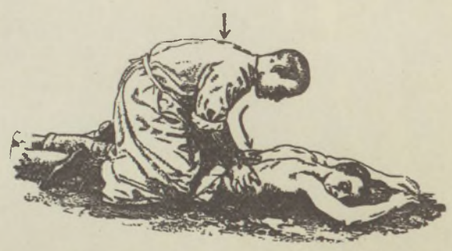
2. Wiederbelebung nach Howard (nur wenn Brustkorb, Schultern oder Arme verletzt sind):

Den zu Rettenden flach auf den Rücken legen, Rolle aus Kleidungsstücken unter die Mitte des Rückens.

Der Helfer kniet rittlings über dem Verunglückten und führt die Atmung herbei durch abwechselndes Zusammendrücken und Wiederloslassen der untersten Rippen- und oberen Bauchgegend mit den flachen Händen, etwa 10- bis 12mal in der Minute.

3. Wiederbelebung nach Schäfer (nur bei anscheinend Ertrunkenen):

Den zu Rettenden auf den Bauch legen, die Arme vorgestreckt neben dem Kopf, Kopf stark seitwärts drehen, so daß der Verunglückte auf der einen Wange liegt.



Der Helfer kniet rittlings (Kniee in Höhe des Beckens) über dem Verunglückten, sein Gesicht dem Kopf des zu Rettenden zugewendet, und legt seine Hände dem Rumpf so an, daß die Daumen dicht neben der Wirbelsäule liegen und die abgespreizten Finger die untersten Rippen umfassen. Der Helfer drücke kräftig und nachhaltig auf den unteren Teil des Brustkorbs und zugleich schräg kopfwärts (Ausatmung), zähle dabei „ein und zwanzig, zwei und zwanzig", richte sich dann unter raschem Loslassen der Hände ruckartig auf (Einatmung), zähle wieder „ein und zwanzig, zwei und zwanzig" und beginne von neuem.

Jede Wiederbelebung nach 1, 2 oder 3 muß solange fortgesetzt werden, bis Erfolg eintritt oder der Arzt sichere Todeszeichen feststellt. Noch nach stundenlanger Wiederbelebung kann Erfolg eintreten.

Während der Wiederbelebung von Hand möglichst Beatmungsgerät herbeischaffen und dann anwenden (Inhabadgerät, Pulmotor, Biomotor).

Empfohlen werden:

1. Zur Ausbildung von Laiennothelfern der Leitfaden für die Ausbildung in der ersten Hilfe bei Unfällen**) von Dr. Koch. Preis 0,75 RM.
2. Als Anschauungsmaterial für die Ausbildung die Bildtafeln des Deutschen Hygiene-Museums, Dresden.
3. Zur Unterrichtung über das Rettungswesen die Schrift Erste Hilfe und Rettungswesen in den Betrieben**) von P. Lohmar. Preis 0,25 RM.
4. Zur Aufzeichnung behandelter Unfälle ein Verbandbuch***) nach berufsgenossenschaftlichem Muster (vorgeschrieben für Betriebe mit 50 und mehr Versicherten).

*) Lernt Rettungsschwimmen! (Deutsche Lebensrettungs-Gesellschaft e. V., Berlin W 35, Bülowstraße 18).

**) Zu beziehen durch den Reichsverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften e. V., Berlin W 9, Köthener Straße 37.

***) Zu beziehen u. a. von Carl Heymanns Verlag, Berlin W 8.

Nr. 199 P. 41. XIV. 304. Nachdruck verboten!
Carl Heymanns Verlag zu Berlin W 8

Bau-Berufsgenossenschaft
Unfallverhütungsvorschriften
der Schlesisch-Posenschen Baugewerks-Berufsgenossenschaft.

Gültig vom 1. Januar 1930 ab.

Auszug für die Versicherten.

1. **Unfallverhütungsvorschriften** befolgen, Schutzvorrichtungen benutzen, fehlende Einrichtungen rechtzeitig anfordern, Mängel sofort beseitigen oder melden. Arbeitsgeräte, Betriebseinrichtungen nur zweckentsprechend benutzen, alles unterlassen, was Gefahren herbeiführen kann. Betriebseinrichtungen nicht ändern, Schutzvorrichtungen nicht beschädigen, unwirksam machen oder beseitigen. § 12.
2. **Anordnungen** der technischen Aufsichtsbeamten befolgen, Auskunft geben. § 8.
3. **Mitarbeiter,** vor allem **Jugendliche,** auf Betriebsgefahren und Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam machen. §§ 6, 11.
4. **Gebrechen** (Fallsucht, Schwerhörigkeit, Kurzsichtigkeit usw.) bei Einstellung melden. § 10.
5. **Rauchen,** Umgang mit Feuer und offenem Licht verboten, wo Gefahr entstehen kann. §§ 13, 35, 37, 110, 180.
6. **Genuß geistiger Getränke und Handel damit** während der Arbeitszeit nicht gestattet. Angetrunkene dürfen Arbeitsstellen weder betreten noch sich dort aufhalten. § 14.
7. **Kleidung und Haartracht** müssen so beschaffen sein, daß Gefährdung vermieden wird. Nicht Barfußgehen. § 15.
8. **An gefährlichen Stellen nicht essen, ausruhen und schlafen.** §§ 16, 191.
9. **Kaffeeflaschen und andere Behälter** für Speisen und Getränke vor dem Wärmen öffnen. § 16.
10. **Unbefugtes Betreten der Arbeitsstellen** untersagt; nur die bestimmten Zu- und Ausgänge benutzen. §§ 17, 25.
11. **Auf Wegen nach und von der Arbeitsstelle Verkehrsvorschriften** beachten. Verkehrsmittel (Fahr-, Krafträder und dergl.) müssen betriebssicher sein. §§ 18, 159.
12. **Arbeitsstellen und Verkehrswege freihalten.** Ungenügend helle Arbeitsstellen nicht betreten. § 19.
13. Nur zweckentsprechende **Geräte** und **Werkzeuge** benutzen. Baustoffe, Rüstzeug, Gerüste, Werkzeuge usw. vor der Verwendung prüfen. Vorstehende Nägel, Drahtreste usw. sofort entfernen. § 21.
14. **Sicherheitsgürtel und Fangleine bei Arbeiten an gefährlichen** Stellen benutzen. §§ 24, 36 (Gruben usw.), § 57 (Hängegerüste), §§ 77, 78, 80 (Dacharbeiten), § 81 (Glasdächer, Oberlichter), § 82 (Arbeiten an Fenstern), § 100 (Steinbrüche).
15. **In der Nähe von gefährlichen Stellen,** z. B. bewegten Maschinenteilen, Triebwerken, Bahnanlagen, gefahrdrohenden Bauteilen, Abhängen, ferner unter Gerüsten, Arbeitsplätzen usw. nur arbeiten, Verkehrswege nur anlegen und benutzen, wenn die notwendigen Schutzmaßnahmen getroffen sind. §§ 26, 33, 71.
16. **Schutzbrillen** benutzen bei Arbeiten, die Augenverletzungen veranlassen können.

    Bei gefährlicher **Staub-, Nebel- oder Gasentwicklung** Schutzmittel verwenden. § 29.
17. **Abwerfen von Gegenständen** ohne Absperrung und Warnungszeichen verboten. § 30.
18. **Beim Abnehmen an der Steinrutsche Geräte** benutzen. § 31.
19. **Abwerfen von Lasten, Abspringen auf Gerüste,** Schalungen und nicht tragfähige Böden (Fehlböden, Schutzdecken, schwache Gewölbe usw.), **Ueberlastung** von Bauteilen, Gerüsten und Leitern untersagt. §§ 32, 73.
20. **Elektrische Anlagen** und ihre Sicherheitsvorkehrungen dürfen nur von **elektrotechnischen** Facharbeitern angebracht, entfernt und geändert werden. Im Gefahrbereich elektrischer Anlagen Arbeiten nur dann ausführen, wenn der Strom ausgeschaltet ist oder Schutzvorkehrungen getroffen sind. Berühren spannungführender Metallteile lebensgefährlich, Merkblatt beachten. § 33.
21. **Offene Koks-, Kohlen- oder Holzfeuer** nicht verwenden. § 34.
22. **Gasleitungen nicht mit offener Flamme** ableuchten; zum Suchen undichter Stellen Seifenwasser verwenden. §§ 35, 225.
23. **Betreten und Befahren von Räumen, Gruben** usw., in denen sich giftige, betäubende oder brennbare Gase ansammeln können **(Brunnen, Schächte, Kanäle, Abortgruben** usw.), nur unter Beobachtung von Sicherheitsmaßregeln und unter besonderer Aufsicht. § 36 und Anmerkung.
24. **Gesundheitsschädliche Flüssigkeiten** nicht in Trinkgefäßen aufbewahren.

    Gefäße mit **heißem Asphalt, Teer** usw. nicht bis an den Rand füllen und nicht vor der Brust oder über dem Kopf tragen; **brennenden Teer** und **flüssiges Metall** nicht mit Wasser löschen oder abkühlen. §§ 38, 39, 40.
25. Beim **Auf- und Abladen,** Bewegen und Stapeln muß das Herabfallen, Abrollen, Umstürzen, Auseinanderfallen oder Zerbrechen der Gegenstände vermieden werden. §§ 42, 157, 166.
26. **Gräben, Baugruben, Abgrabungen, Anschüttungen** und dergl. müssen eine der Standfestigkeit entsprechende **Abböschung** erhalten oder sonst sachgemäß gesichert werden. **Nicht unterhöhlen!** § 43.
27. **Rüstungen** genügend fest, breit und zweckentsprechend bauen. Vor Fertigstellung nicht benutzen.

    Lose Ziegelsteine, Fässer, Kisten, Eimer und dergl. zu Unterlagen oder Fußgerüsten nicht verwenden. §§ 45, 55, 69.

    Behelfsgerüste aus Leitern usw. nicht höher als 3 Meter. § 66.
28. **Fang- und Schutzgerüste** nicht benutzen zum Arbeiten, Stapeln von Baustoffen und zum Verkehr. § 47.
29. **Zum Gerüstbelag** keine Schalbretter verwenden. Rüstbretter in der ganzen Gerüstbreite dicht aneinander und so verlegen, daß sie weder wippen (aufschnappen) noch ausweichen können. §§ 45, 53.
30. **Schutzgeländer und Bordbretter** an Gerüstlagen, Laufbrücken, Treppenläufen, Treppenabsätzen und Leiteraustritten anbringen. **Gefahrdrohende Öffnungen und Vertiefungen** sichern. §§ 20, 54, 70.
31. **Leitern** standsicher aufstellen, gegen Ausgleiten, Abrutschen, Umkanten, Umstürzen und Durchbiegen sichern. § 62.
32. **Offene Balken- und Trägerlagen,** Fehlböden, schwache Gewölbe, Glasdecken und Oberlichter nicht betreten. §§ 70, 81.
33. Beim **Ausschalen von Betonarbeiten,** Decken und Gewölben dürfen Stützen und Lehrbögen nicht ruckweise weggeschlagen oder abgezwängt werden. Erschütterungen vermeiden, Notstützen belassen. §§ 73, 74.
34. Bei **Abbruchsarbeiten** Wände nicht unterhöhlen, Gebäudeteile nicht umstürzen. Abbruchstoffe und Schutt in den Geschossen nicht anhäufen. § 76.
35. Bei **Arbeiten an und auf Dächern** die vorgeschriebenen Schutzrüstungen anbringen. §§ 77, 78, 79, 80.
36. Bei **Aufzügen und anderen Hebezeugen** Last senkrecht unter das Hebezeug bringen. Fördergefäße nicht über den Rand füllen. Hölzer, Eisenteile usw. so einbinden, daß sie nicht ausrutschen. § 139.

    Verboten ist: Überlasten der Fördergefäße, Personenbeförderung mit nur für Lasten bestimmten Hebezeugen, unnötiges Verweilen unter schwebenden Lasten. §§ 85, 139, 140, 143.
37. Bei **Gleisbahnen,** Seil- und Kettenbahnen **ist verboten:**

    Gehen und Verweilen im Gefahrbereich der Gleise,

    Überschreiten der Gleise vor oder zwischen bewegten Wagen,

    Durchkriechen unter Wagen,

    Besteigen und Verlassen von Fahrzeugen bei größerer als Schrittgeschwindigkeit, unbefugtes Mitfahren, Sitzen oder Stehen auf Puffern oder Kuppelungen, auf Trittbrettern und Wagenwänden, Herabhängenlassen der Beine über die Wagenwände, unnötiges Hinauslehnen. § 150.
38. Für **Fahrzeuge** (Fuhrwerke und Handwagen, Fahrräder, Kraftfahrzeuge, Wasserfahrzeuge) sind außer den Unfallverhütungsvorschriften (§§ 159 bis 201) die zur Sicherung und Regelung des öffentlichen Verkehrs sowie für die Unterbringung erlassenen Vorschriften zu beachten.

    Das Auf- und Absteigen, das Sitzen auf der Deichsel oder dem Langbaum sowie das Stehen auf dem Bodenbrett während der Fahrt ist untersagt. § 161.
39. An **Maschinen, Triebwerken** oder anderen **Betriebseinrichtungen** darf sich niemand unbefugt zu schaffen machen. § 25.

    Während des Ganges sind Ausbesserungen, Lösen und Anziehen der Keile und Schrauben, Reinigen und Putzen bewegter Teile verboten.

    Schmieren bewegter Maschinenteile nur gestattet, wenn Einrichtungen benutzt werden, die es ohne Gefahr ermöglichen. § 230.
40. **Auf- und Abwerfen der Riemen, Seile, Ketten** von Hand nur bei Stillstand oder langsamem Gang der Maschinen, Harzen, Fetten und Reinigen nur am ablaufenden Riemen durch hierzu ermächtigte Personen zulässig. § 255.
41. **Nicht selbsttätig arbeitende Maschinen** beim Verlassen stillsetzen. § 261.
42. **Holzbearbeitungsmaschinen.** Beim Bedienen keine Handschuhe. Bei **Bearbeitung kurzer oder schmaler Werkstücke** Hilfsmittel (Zuführungs- oder Einspannvorrichtungen, Schiebestöcke usw.) benutzen. § 265.

    An **Kreissägen Schutzhaube und Spaltkeil** verwenden. §§ 266, 267.

    An **Hobel- und Fräßmaschinen** die Befestigungsschrauben nachziehen, nachdem die Messer einige Minuten gearbeitet haben. § 280.

    Werkzeuge (Hobel- und Fräßmesser, Sägen usw.) sind, soweit es die Arbeit zuläßt, zu verdecken. §§ 263, 266 bis 297.
43. **Jede Verletzung dem Arbeitgeber** oder seinem Stellvertreter unverzüglich melden. Sofort erste Hilfe in Anspruch nehmen. Wunden, auch kleine, verbinden lassen, nötigenfalls Arzt aufsuchen. §§ 298, 303, 305.
44. **Zuwiderhandlungen** gegen die Unfallverhütungsvorschriften können durch das Versicherungsamt bestraft werden. § 308.

Die vollständigen Unfallverhütungsvorschriften befinden sich zur Einsicht beim Betriebs-Unternehmer oder seinem Vertreter (Betriebsleiter, Bauführer, Polier, Werkführer, Vorarbeiter) und bei der Betriebsvertretung. § 3.

298 KPiP
1100298
1100298