

# Arbeiterrechts-Beilage des Correspondenzblatt

Nr. 8

Herausgegeben am 11. August

1917

## Inhalt:

	Seite	Seite	
Der Einheitsgedanke im Arbeitsrecht	57	Hilfsdienstwochenhilfe	63
Die Zusammenlegung der Angestellten- u. Arbeiterversicherung	61	Verordnung zum Schutze der Mieter	64

## Der Einheitsgedanke im Arbeitsrecht.

Von Dr. Hugo Sinzheimer.

I.

Eine soziale Einheit verbindet alle, deren Lebensberuf in der Verwertung ihrer Arbeitskraft im fremden Dienste besteht. Sie alle, einreih, ob ihre Arbeit die des Fabrikdirektors oder Fabrikarbeiters, des Schauspielers oder Technikers, Handlungsgehilfen oder Landarbeiters, Festbesoldeten oder Tagelöhners ist, unterstehen einer privaten Willensherrschaft, an die sie bei Ausübung ihres Berufes gebunden sind. Sie nehmen nicht unmittelbar an dem wirtschaftlichen sozialen Leben teil, sondern nur mittelbar als unselbständige Glieder wirtschaftlicher Organisationen. Diese Willensherrschaft findet ihr besonderes Gepräge darin, daß sie Grundbestandteile menschlichen Daseins ergreift: die Persönlichkeit, die in der Arbeit gebunden ist, den Lebensunterhalt, der im Lohn seine einzige Erwerbquelle findet. Mögen die Unterschiede innerhalb dieser Sphäre ökonomisch und geistig noch so groß und auffallend sein, das eine Gesetz der sozialen Abhängigkeit bereitet allen, die ihr angehören, ein gleiches und eigenes Berufsschicksal, dem sie nicht entinnen und nicht entzogen werden können. Dieses Schicksal verhängt durchaus nicht immer ökonomische Not und Verkümmern, was es aber für alle gleichmäßig wirkt, ist die Unsicherheit der Lebensstellung, die in dem Maße wächst, als das Bedürfnis nach Sicherheit steigt (z. B. im Falle der Krankheit und des Alters). Das Bewußtsein dieser Einheit hat sich schon vor dem Kriege entwickelt. Wir brauchen nur zu denken an die gemeinsame Abwehr vereinigter Arbeiter- und Angestelltengruppen gegen Maßregelungen und Bestrebungen auf Einführung des sogenannten Arbeitsschutzgesetzes und gelber Werkvereine. Es ist im Kriege weiter gewachsen, indem die Kriegszustände und die Aufgaben der Kriegsgesetzgebung immer mehr ein gemeinsames Vorgehen der großen Arbeiter- und Angestelltenorganisationen hervorriefen. Und das Einheitsbewußtsein wird nach dem Kriege unüberwindlich sich äußern, wenn die ganze wirtschaftliche Rüstung sichtbar wird, die sich das vereinigte Kapital im Kriege geschaffen hat.

Im geltenden Recht kommt diese Tatsache der sozialen Einheit aller abhängigen Arbeit nicht zum Ausdruck. Denn dieses Recht reißt auseinander, was gleich ist, und fügt zusammen, was ungleich ist. Ein Dienstbote findet in Württemberg anderes Recht als in Preußen, in Königsberg ein anderes Recht als in Frankfurt am Main. Wenn ein Arbeiter in einem Baugeschäft Schreinarbeit verrichtet und dann dieselbe Arbeit in der Betriebswerkstätte einer Bahn oder auf einem landwirtschaftlichen Gute leistet, so untersteht er einem inhaltlich verschiedenen Rechte. In dem ersten Falle ist er gewerblicher Arbeiter, für den Titel VII G.O. gilt, in den beiden andern Fällen ist er nicht gewerblicher Arbeiter, der dem allgemeinen Recht des Dienstvertrags des Bürgerlichen Gesetzbuchs untersteht. Dieselbe rechtliche Ungleichartigkeit gilt für Angestellte. Wenn ein Angestellter bei einem

Bankier die Kasse führt, so ist er Handlungsgehilfe nach dem Handelsgesetzbuch. Wenn er die gleiche Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein, bei einem Berufsverbande, in einem Rechtsanwaltsbureau, auf einem landwirtschaftlichen Gute entfaltet, so verlassen ihn die besonderen Bestimmungen des Handlungsgehilfenrechts und er ist einfacher Dienstverpflichteter nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Denn es macht rechtlich einen Unterschied, ob er die Arbeit einem Kaufmanne oder einem Nichtkaufmanne leistet. Die verschiedenen Rechtsordnungen unterscheiden sich voneinander, ohne daß immer ein innerer Grund für die Verschiedenheit besteht. Warum gilt z. B. die besondere Lohnsicherung der §§ 115 ff. G.O. mit ihrem Truderverbot, der Beschränkung der Lohninbehaltung und Lohnverwirkung nur für den gewerblichen Arbeiter, nicht für den Arbeiter schlechtweg? Wenn ein Privatangestellter erkrankt, so hat er das Recht auf Weiterbezug des Gehalts für sechs Wochen, sofern er Handlungsgehilfe oder Betriebsbeamter nach § 133a G.O. ist. Ist er aber z. B. ein Güterbeamter, so fällt dieser Anspruch weg, wobei noch ein Unterschied zwischen Handlungsgehilfen und Betriebsbeamten darin besteht, daß den ersteren die Bezüge aus öffentlich-rechtlichen Versicherungen nicht angerechnet werden dürfen, während sie den letzteren angerechnet werden können. Ungleichheit zeigt sich z. B. auch in der Frage, wann spätestens eine Gehaltszahlung erfolgen muß, ob die Kündigungsfristen gleich sein müssen oder nicht, wann ein Zeugnis erteilt werden muß, ob schon bei der Kündigung oder erst bei dem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Es kommt in allen diesen Fällen nicht auf das durch das Arbeitsverhältnis geschaffene gleiche Bedürfnis, sondern auf die Beantwortung der Frage an, welchem besonderen Recht der Arbeiter oder Angestellte unterliegt. Zu welchen praktischen Anzutraglichkeiten die Verschiedenheit der in Betracht kommenden Rechtsordnungen führt, zeigt sich besonders deutlich bei der Rechtsverfolgung. Hier taucht bei den verschiedenen Arbeiter- und Angestelltenständen immer wieder die Frage auf, ob sie dem Gewerbe- bzw. Kaufmannsgericht oder dem ordentlichen Gericht zugewiesen werden müssen. — Auf der andern Seite zeigt der geltende Rechtszustand, wie oft das wirklich Ungleiche rechtlich gleich behandelt werden muß, weil eine natürliche Differenzierung des Rechtes fehlt. So ist z. B. der Schauspieler mit seinen ganz eigenartigen Beziehungen zum Theaterunternehmer demselben allgemeinen Rechte des Bürgerlichen Gesetzbuchs unterworfen, wie der Fabrikdirektor und der nicht gewerbliche Arbeiter. Dasselbe gilt z. B. auch von dem Staatsarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis gesetzlich nur durch die allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs berührt wird.

Der Grund für diesen Mangel an Anpassung des Arbeitsrechts an seine sozialen Voraussetzungen liegt zunächst an der Kraft der geschichtlichen Ueberlieferung, die eine volle Entfaltung der Reichsgesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bis heute noch gehindert hat. So beherrscht

zugetragen haben sollte, sondern nur einen Teil davon. Daß am Unfalltage eine sehr bedeutende Hitze herrschte, steht durch die Auskunft der Seewarte in Hamburg fest. Daß auch der Ort der Betriebsstätigkeit auf die Arbeitsleistung des S. ungünstig einwirkte, unterliegt nach den Feststellungen des mit der Certlichkeit vertrauten Oberversicherungsamtes keinem Bedenken. Es mag sein, daß einzelne der von S. durchfahrenen Straßen höher gelegen sind; entscheidend ist die Lage des ganzen hier in Betracht kommenden Stadtteiles und diese ist derart, daß er nach der Beschaffenheit seines Untergrundes und der Enge seiner Straßen die Einwirkungen der Hitze besonders fühlbar macht. Danach ist das Vorliegen eines Betriebsunfalles zu Recht bejaht. . . .

**1. Der Einfluß der Verheiratung rentenberechtigter Personen auf den Weiterbezug der Rente. 2. Besserung in der Erwerbsbeschränkung in gesundheitlicher Hinsicht.**

(Urteil des Reichsgerichts. Aktenzeichen VI. 24/17.)

Aus einem Unfall in dem Betriebe des Klagen- den Unternehmers bezog die Beklagte vor ihrer Verheiratung eine Rente, die ihr bis zum 65. Lebensjahr zugesprochen war. Nach der Verheiratung bestritt der Unternehmer die Verpflichtung zur Weiterzahlung der Rente und stützte sich dabei vornehmlich auf die Verheiratung, wodurch eine Erwerbsverminderung und damit eine Schädigung weggefallen sei. Hiermit wäre aber auch das Recht auf Rente erloschen. — Die Klage wurde abgewiesen.

Aus dem Gründen:

1. Die Erwerbsfähigkeit der Beklagten wurde seinerzeit durch Schätzung unter Würdigung der gesamten Verhältnisse auf einen Bruchteil der früheren Arbeitskraft veranschlagt. Es läßt sich nicht mit Bestimmtheit sagen, daß die Ehe auch ohne den Unfall geschlossen wäre, daß unter der Voraussetzung, daß die Ehe auch ohne den Unfall geschlossen wäre, der Kaufalzusammenhang des Unfalls mit dem Schaden unterbrochen worden wäre. Es läßt sich nicht allgemein der Satz aufstellen, daß die Erwerbsfähigkeit der Frau dadurch an Wert verliert, daß sie heiratet. Darüber kann vielmehr nur nach den Umständen des einzelnen Falles unter Berücksichtigung der Lebensverhältnisse der Eheleute entschieden werden. Insbesondere in den Kreisen der Bevölkerung, dem die Beklagte und ihr Ehemann nach Stand und Beruf angehören, ist die Frau in weitestem Umfange darauf angewiesen und verpflichtet, neben dem Manne zur Aufrechterhaltung und Hebung der Lebensführung ihre Arbeitskraft zu verwerten. Auch dort, wo es tatsächlich nicht geschieht, ist die Arbeitskraft der Frau auch wirtschaftlich von erheblicher Bedeutung, weil sie den Haushalt führt, den Mann von allem, was hier zu geschehen hat, freihält und ihm somit die volle Entfaltung seiner Arbeitskraft ermöglicht. Es bildet denn auch bei einem Entschluß, einen Hausstand zu gründen, in diesen Kreisen die vorhandene unbeschränkte Arbeitskraft der Frau einen unter Umständen wesentlichen Faktor, und es ist dagegen nichts einzutwenden, wenn gegebenenfalls vernünftige Ueberlegung dabei den Umstand in Rechnung stellt, daß die in Betracht kommende künftige Ehefrau zwar in der Leistungsfähigkeit beschränkt, dafür aber eine Unfallrente bezieht. Es kann

auch nicht schlechtthin entscheidend sein, wie die Eheleute sich im einzelnen Falle das Leben einrichten. Steht die Frau davon ab, auf Erwerb auszugehen oder doch im Erwerbsgeschäft des Mannes mit Hand anzulegen, so muß das in diesen Verhältnissen in der Art der Lebensführung der Eheleute zur Geltung kommen. Es ist dies dann die Gestalt, in der eine Minderung der Erwerbsfähigkeit der Frau in die Erscheinung tritt, welche Minderung dann sehr wohl durch Geld ausgeglichen werden kann.

2. Was nun den klägerischen weiteren Einwand anbetrifft, daß nämlich die Erwerbsunfähigkeit behoben sei, so ist aus den Gutachten der gerichtlich vernommenen Sachverständigen wie auch aus Zeugenaussagen zu entnehmen, daß die bei der Beklagten noch vorhandenen Gesundheitsstörungen einen weitergehenden Einfluß haben als ein Zehntel der Erwerbsfähigkeit. Der Vorderrichter meint, es sei bedeutungslos, ob dann ein Drittel oder ein Viertel zu berechnen sei; mit derartigen Schwankungen müsse bei Erlass eines Urteils immer gerechnet werden.

Diese Ansicht ist rechtlich nicht zu beanstanden. Die Ansicht, es sei erheblich, ob die Beschränkung der Erwerbsfähigkeit sich von einem Drittel zu einem Viertel der vollen Erwerbsfähigkeit vermindert habe, da ja der zum Schadenersatz Verpflichtete immer nur für die Einbuße einzustehen habe, die jeweils noch vorhanden sei, wird widerlegt einmal dadurch, daß das Gesetz eine wesentliche Aenderung der maßgeblichen Verhältnisse erfordert, sodann dadurch, daß das Gesetz überhaupt eine Aenderung der Verhältnisse schlechtweg fordert. Es handelt sich hier um das Gebiet, wo der Richter auf Grund freiester Würdigung nach Billigkeit einen Betrag festzusetzen hat, der sich nicht genau, sondern nur nach runder Summe veranschlagen läßt (§ 287 Z.P.O.). Dabei vor allem aber um einen Fall, wo bei Erlass des Urteils bis zu einem gewissen Grade mit den Möglichkeiten und Wahrscheinlichkeiten der Zukunft gerechnet und solche der Berechnung und Entscheidung zugrunde gelegt werden müssen. So sagt der Vorderrichter treffend, daß mit Schwankungen, wie sie hier nachzuweisen sind, gerechnet werden müsse. Ist das aber geschehen, so fehlt es nach der Feststellung, die der Vorderrichter im gegenwärtigen Prozesse getroffen hat, überhaupt an der Voraussetzung des § 323 Z.P.O., wonach „jeder Teil berechtigt ist, im Wege eine entsprechende Aenderung des Urteils zu verlangen“, wenn im Falle der Verteilung zu künftig fällig werdenden Leistungen „eine wesentliche Aenderung derjenigen Verhältnisse eintritt, die für die Verteilung zur Entrichtung der Leistungen, für die Bestimmung der Höhe der Leistungen oder für ihre Dauer maßgebend waren“.

Nicht darauf kommt es an, ob die Verhältnisse, wie sie bei Erlass des früheren Urteils tatsächlich lagen, sich geändert oder wesentlich geändert haben, sondern darauf, ob der Verlauf der Ereignisse ein anderer geworden ist als der frühere, die der die Entschädigungspflicht feststellende Richter als möglich unterstellt und seiner Entscheidung mit zugrunde gelegt hat.

F.

die Landesgesetzgebung mit ihren zum Teil noch bis ins Mittelalter hineinreichenden Wurzeln das Bergarbeiter-, Landarbeiter- und Gefinderecht, letzteres in einzelnen Staaten durch eine bunte Vielheit von provinziellen und lokalen Ordnungen (in Preußen allein gelten 19 Gesetzeordnungen). Dazu kommt das Interesse des Unternehmertums, an dem sich die Reichsgesetzgebung bisher in erster Linie orientiert hat. Dieses Interesse ließ die Reichsgesetzgebung auf wichtigen Gebieten an einer angemessenen speziellen Regelung vorübergehen, während andere Gebiete eine solche Regelung nur unter einem Gesichtspunkte finden konnten, der einer natürlichen Ordnung des Arbeitsrechts nicht günstig ist. Die einzelnen Arbeitsrechte — man denke an das gewerbliche Arbeiterrecht und Handlungsgehilfenrecht — werden nicht nach der Art der Arbeit, sondern nach der Art des Geschäfts, dem die Arbeit geleistet wird, geschieden. Auf diese Weise fällt, wie oben gezeigt wurde, rechtlich auseinander, was innerlich zusammengehört, indem z. B. der Begriff des „Gewerbes“ oder des „Kaufmanns“ willkürlich und zufällig die Grenzen zieht. Noch im letzten Jahre vor dem Kriege, als schon die Forderung nach einem einheitlichen Arbeitsrecht allgemein erhoben wurde, hat die Gesetzgebung in ihrer Regelung der kaufmännischen Konkurrenzklausele diese einer natürlichen Differenzierung der Arbeit spottende Taktik befolgt. Diese Taktik entsprang dem inneren Geist der gesetzgebenden Faktoren, wie er vor dem Kriege herrschend war. Es war der Geist des Ausweichens, der die Probleme umging, statt sie zu lösen, der Geist einer Zeit, von der Sören Kierkegaard einmal mit Recht geschrieben hat, daß ihre Kunst, ihre Verständigkeit, ihre Virtuosität darin bestanden habe, „niemals handelnd die Sache zu Spruch und Entscheidung kommen zu lassen“. So behandelte der Gesetzgeber die Fragen des Arbeitsrechts von Fall zu Fall, flüchte hier und flüchte dort, beschäftigte sich heute mit der einen Gruppe, morgen mit einer anderen Gruppe, statt ganze Arbeit zu machen. Die Wirkung war, daß die Rechtsvorschriften der einzelnen Arbeitsverhältnisse zu keiner inneren Ausgleichung kommen konnten und sich zusammenhanglos nebeneinander mit verschiedenem Inhalt entwickelten, damit die Verworrenheit des Rechts beständig steigend, nicht sie auflösend, wie es zweifellos vor dem Kriege schon mit einem einheitlichen Privatangestelltenrecht möglich gewesen wäre. Immerhin hätte die durch diese Anlage des Arbeitsrechts hervorgerufene Zerklüftung gemildert werden können, wenn eine Rechtswissenschaft vorhanden gewesen wäre, die den Gedanken der inneren Zusammengehörigkeit aller Arbeitsrechtsteile gepflegt und gefördert hätte. Wie fruchtbar und bedeutsam eine solche selbständige Durchdringung zerstreuter Rechtsgebiete mit einheitlichen Grundgedanken sein kann, zeigt die Wissenschaft des „deutschen Privatrechts“, deren hohe Leistung darin bestand, rohe umherliegende Blöcke von Partikularrechten in ihrer Wesenseinheit zusammenzufügen und einheitlich weiter zu entwickeln. Von bekannten Ausnahmen abgesehen, hat die deutsche Rechtswissenschaft dem Arbeitsrecht gegenüber diese Aufgabe noch nicht einmal gesehen, geschweige denn in Angriff genommen. Sie hat sich unbenutzt dem Gebote eines reaktionären Staatswillens unterworfen, der besonders die Rechtswissenschaft, die den Geist des künftigen Beamten zu bilden hat, von den Problemen des schöpferischen Lebens ablenkte und die geschichtliche und dogmatische Richtung einseitig begünstigte. So waren in dieser Wissenschaft die

Papyrusurkunden einer vieltausendjährigen Vergangenheit und die fertigen Gesetzestexte, die der gegenwärtige Staat lieferte, wichtiger als die Sorgen des ringenden Lebens und die Gestaltungsfragen der Zukunft. Wenn daher der Strom des sozialen Gedankens weder in Gesetzen noch in einem sie vorbereitenden Bewußtsein die ihm passende Form fand und überhaupt zu verebben schien, so trägt daran die innerlich tote, unfruchtbar gewordene Rechtswissenschaft der Vorkriegszeit ein gerüttelt Maß von Schuld.

Die soziale Einheit aller abhängigen Arbeit auch in einer rechtlichen Einheit auszusprechen, ist der Sinn des Einheitsgedankens im Arbeitsrecht. Diese Einheit des Rechts bedeutet keine Gleichheit des Rechts. Wie wäre eine solche bei den Unterschieden der verschiedenen Arbeitsarten möglich? Sie bedeutet einen neuen organischen Aufbau des gesamten Arbeitsrechts, der alle seine Teile mit einem einheitlichen Geiste durchdrängt, sie neu gliedert und miteinander verbindet. Es ist nicht nötig, daß ein „Gesetzbuch der Arbeit“ dieses Werk vollbringt. Es genügt, wenn einzelne gesetzgeberische Aktionen gleichzeitig oder nacheinander, aber nach einheitlichem Grundriß erfolgen. Ein solcher Aufbau kann allein die — wenigstens formale — Gerechtigkeit in dem Inhalt der einzelnen Dienstverhältnisse herstellen, indem er ihre künstliche Verschiedenheit innerlich ausgleicht, und eine übersichtliche Ordnung mit einleuchtender Klarheit schafft, die das Arbeitsrecht vom Spiel des Zufalls befreit, indem sie dasselbe einem allgemeinen Plan unterwirft. Es wird die Aufgabe aller Faktoren, welche die Erneuerung des Arbeitsrechts betreiben, sein, das Bewußtsein einer solchen durchgreifenden und umfassenden Reform, der die bisherigen kleinen Mittel nicht gerecht werden können, zu pflegen und zu fördern. Diese Reform wird alles ergreifen müssen, was überhaupt in Verbindung zu den Arbeitsbeziehungen steht, insbesondere auch die Frage des Arbeitsnachweises, der Arbeitsgerichtsbarkeit, der Koalitionen und der Arbeitsverwaltung. Alle diese Einrichtungen müssen als Teile eines neuen Systems des Arbeiterrechts gesehen werden. Wir beschränken uns hier auf den Einheitsgedanken, soweit er sich auf das Recht des Arbeitsverhältnisses bezieht.

## II.

Wie ist ein organischer Aufbau des Arbeiterrechts für das Arbeitsverhältnis möglich?

Es handelt sich zunächst um die Frage des Materials. Ein neues Recht kann nicht ohne weiteres „erfunden“ werden. Deshalb wird auch eine Neugestaltung des Arbeitsrechts an die vorhandenen Normen anknüpfen. Sie finden sich in den Gesetzen des Reichs und der Einzelstaaten sowie in den Rechtsverordnungen, die zur Ausführung und Ergänzung dieser Gesetze erlassen worden sind. Doch sind alle diese Normen nur das Rohmaterial. Damit es zu einem Neubau Verwendung finden kann, bedarf es mannigfacher Bearbeitung. Zunächst ist auszuscheiden, was veraltet ist. Man denke an Vorschriften, wie sie z. B. in dem preussischen Gesetze vom 24. April 1854 oder in Art. 106 des bayerischen Polizei-Strafgesetzbuchs enthalten sind, wonach das Gefinde und ländliche Arbeiter bestraft werden, wenn sie den Dienst weigern oder verlassen, und die Polizei das Recht hat, solche Arbeiter zwangsweise in den Dienst zurückzuführen. Man denke auch an Vorschrif-

ten, die kraft Verordnung für Staatsarbeiter gelten, nach denen z. B. in ungemessener Weise über ihre Arbeitszeit verfügt werden kann, Überstunden nicht oder nur unzureichend bezahlt werden und die Festsetzung von Ersatzverbindlichkeiten nach Grund und Höhe endgültig dem Ermessen des Vorgesetzten überlassen ist.\*) Ferner sind Streitfragen, welche die Rechtssprechung nicht lösen kann, gesetzlich zu entscheiden. Dahin gehört vor allem das Verhältnis des Aufrechnungsverbots gegen Lohnforderungen nach § 394 B.G.B. zum Zurückbehaltungsrecht des § 273 B.G.B. Keineswegs ist diese Streitfrage durch die Entscheidung des Reichsgerichts vom 1. Mai 1914 („Juristische Wochenschrift“, 1914, Nr. 18, S. 917 unter 4) abschließend gelöst. Denn wenn das Reichsgericht die Antwort auf die Frage, ob im Einzelfall gegen die Lohnforderung trotz des Aufrechnungsverbots ein Zurückbehaltungsrecht geltend gemacht werden dürfe, davon abhängig macht, ob die Geltendmachung der Lohnforderung den „guten Sitten“ widerspricht oder nicht, so ist hier ein Moment der Unsicherheit eingeführt, das in vielen Fällen immer wieder die alte Streitfrage offen lassen wird. Weiter wird manche Fläche, die heute noch unansehnlich und unübersichtlich ist, zu glätten sein. Es fehlt dem heutigen Arbeitsrecht in vielen Teilen an Einfachheit und Vollständigkeit des Ausdrucks sowie an Zusammenfassung des Rechtsgedankens. Hier wird eine größere Vereinfachung des gesetzlichen Ausdrucks anzustreben sein. Schließlich ist zum alten neues Material hinzuzufügen. Viele Fragen, welche die moderne wirtschaftliche Entwicklung und neue Bedürfnisse hervorgerufen haben, finden im bestehenden Recht keine Antwort. Die außerdeutsche Gesetzgebung hat teilweise die deutsche Arbeitsgesetzgebung überflügelt. Wir erinnern an das schweizerische Obligationenrecht vom 30. März 1911, das in seinen allgemeinen Bestimmungen über den Dienstvertrag, §§ 319 ff., den gleichnamigen Titel des bürgerlichen Gesetzbuchs in vielen Beziehungen (Affordregelung, zwingende Zeitbestimmung für Gehaltzahlung, Pflicht zur Vorzahlung, Regelung der Mehrarbeit, Gleichheit der Kündigungsfristen, Anspruch auf Sicherheitsleistung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) überholt hat, sowie an das österreichische Gesetz vom 18. Januar 1910 über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung, das in mancher Hinsicht sozial weiter geht als das deutsche Handlungsgehilfenrecht. Vorbilder kann diese Erneuerung auch an Tarifverträgen finden, die in erprobter Pionierarbeit den Inhalt vieler Arbeitsverhältnisse rechtlich fortentwickelt haben. Aus ihrem Inhalt wird der Gesetzgeber manche neue allgemeine Norm schöpfen können. Diese Fortbildung wird um so fruchtbarer sein, je klarer der Rechtsgedanke ist, der in dem modernen Arbeitsrecht zur Entfaltung kommen soll.

Dieser Rechtsgedanke wird durch den Lebenswillen der abhängigen Arbeit bestimmt werden, der auf eine fortschreitende Sozialisierung der Arbeit gerichtet ist. Sozialisierung im Arbeitsrecht bedeutet, daß ein immer größerer Teil der im Arbeitsverhältnis befangenen Lebensbeziehungen der privaten Willensherrschaft entzogen und einer planvollen gesellschaftlichen Regulierung unterworfen wird. Sie führt zur Erkenntnis, daß die Arbeit im Arbeitsver-

trag nicht nur dem Arbeitgeber, sondern der Gesellschaft geleistet wird, daß deswegen die Interessen des arbeitenden Menschen nicht nur private, sondern auch gesellschaftliche Interessen sind, daß der Mensch nicht nur ein Mittel für private Zwecke sein kann, sondern selbst Zweck ist für gesellschaftliche Maßnahmen. In der Arbeiterschutzgesetzgebung hat das bestehende Recht diese Auffassung, wonach das Arbeitsverhältnis immer mehr aus einem Individualverhältnis zu einem Sozialverhältnis umgebildet wird, bereits anerkannt. Denn das Wesen der Arbeiterschutzgesetzgebung besteht darin, Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des Arbeiters als gesellschaftliche Güter zu behandeln und sie als solche unter gesellschaftlichen Schutz zu stellen. Das neue Arbeitsrecht wird dafür sorgen, daß der Arbeiterschutzgedanke nicht auf einzelne Gruppen der abhängigen Arbeit beschränkt bleibt, sondern allen Gruppen, soweit ein Bedürfnis dafür besteht, zuteil wird, daß der von ihm dargebotene Schutz sich verschärft und erweitert und sein Prinzip auch auf solchen Gebieten zur Geltung kommt, auf denen es bisher noch nicht wirksam war. Es handelt sich in der letzten Richtung um den Lohn und die Freiheit. Bisher entzog sich die Höhe des Lohnes der sozialrechtlichen Sicherung. Dies widerspricht der gesellschaftlichen Auffassung des Arbeitsvertrags. Denn wenn das Interesse des arbeitenden Menschen zugleich ein gesellschaftliches Interesse ist, so muß auch die Gesellschaft dafür sorgen, daß er nicht unter das Minimum sinkt, dessen der Mensch zu einer wirtschaftlichen Existenz bedarf. Die Frage des Minimallohnes wird damit ein Problem der Gesetzgebung. Sie stand vor dem Krieg schon teilweise vor der Lösung, z. B. für die Hausarbeiter, die Tarifverträge haben den Minimallohn für viele Arbeiterschichten bereits praktisch festgesetzt, und im Kriege ist die Gewöhnung an die Festsetzung von Löhnen so fortgeschritten, daß die Gesetzgebung nach dem Kriege vorbereiteten Boden für die allgemeine Einführung des Minimallohnes finden wird. Was die Freiheit anlangt, so ergibt sich das Bedürfnis nach ihrem besonderen Schutz aus den Tatsachen der neueren wirtschaftlichen Entwicklung. Das Unternehmertum hat sich in umfassende Organisationen zusammengeschlossen. Der Krieg hat den Zug nach dem Privatmonopol mächtig gefördert. Die Verstaatlichung weiterer Arbeitsschichten steht in Aussicht, wenn das wirtschaftliche Leben mit Staatsmonopolen durchzieht wird. Dies alles birgt die Gefahr in sich, daß das Industrie- und Staatskapital über den Arbeitsvertrag hinaus eine Unterwerfung des arbeitenden Menschen überhaupt anstreben, indem sie ihn auch außerhalb des Arbeitsvertrags binden und seine Freiheit, die Arbeitsstelle beliebig zu wechseln, durch innere Abreden beschränken. Es wird eine der wichtigsten Aufgaben des Arbeitsrechts sein, die hierdurch gefährdete Freiheit des Arbeitsvertrags und vom Arbeitsvertrag sicherzustellen. Das Arbeitsrecht wird so zum Angelpunkt der sozialen Verfassung. Von ihm hängt es ab, ob die wirtschaftlich-soziale Entwicklung einem neuen Feudalismus, der neue private Herrschaften begründet, zutreibt oder nicht.

Der neue Bau des Arbeitsrechts muß neue helle Räume haben, damit sich seine Angehörigen leicht in ihm zurechtfinden. Deswegen ist auch die Frage der Form für den Neubau wichtig. Das natürliche Formprinzip ist, zu vereinigen, was allgemein, zu trennen, was besonders ist. Die Durchführung dieses Prinzips im Arbeitsrecht wird wesentlich erleichtert werden, wenn die Gesetzgebung nur eine Rechtsquelle zuläßt, nämlich die reichsrechtliche. Es gibt keine

\*) Vergl. Das Recht des Staatsarbeitervertrags. Denkschrift, herausgegeben vom Reichsamt der Verbände der Beamten und Arbeiter staatlicher Verkehrsanstalten, Elberfeld 1913.

inneren Gründe dafür, einzelne Gebiete des Arbeiterrechts, wie das Bergarbeiter-, Landarbeiter- und Gesinderecht, der Landesgesetzgebung vorzubehalten. Die Vereinfachung des Arbeitsrechts sollte daher mit der reichsrechtlichen Uebernahme dieser Gebiete beginnen. Der formalen Erneuerung würde dann das gesamte Arbeitsrecht in allen seinen Teilen unterliegen. Die Verallgemeinerung arbeitsrechtlicher Bestimmungen könnte an den Dienstvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches anknüpfen, denn die dort gegebene Regelung ist bereits allgemeiner Natur. Indessen ist dieses allgemeine Dienstvertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches unfertig und zu eng. Wir haben bereits oben erwähnt, daß das arbeitsrechtliche Material für das moderne Dienstverhältnis nicht mehr ausreicht und der im Arbeitsrecht wirkende Rechtsgedanke der weiteren Entfaltung bedarf. Den Ort für diese inhaltliche Erneuerung des Arbeitsrechts wird hauptsächlich sein allgemeiner Teil zu bilden haben. Dazu kommt die Tatsache, daß die vorhandenen speziellen Gesetze des Arbeitsrechts Bestimmungen enthalten, die sich zweifellos zur Aufnahme in einen allgemeinen Teil des Arbeitsrechts eignen. Man gehe daraufhin einmal beispielsweise das im Titel VII der Gewerbeordnung enthaltene Sonderrecht der gewerblichen Arbeit durch, um zu sehen, wie eine große Anzahl von speziellen Bestimmungen überflüssig werden kann, indem ein allgemeiner Teil des Arbeitsrechts sie für alle Arbeitsverhältnisse in sich aufnimmt (Regelung der Sonntagsarbeit, die zugleich einfacher gestaltet werden kann, Verbot der Anstellung von Arbeitern unter 18 Jahren für solche Arbeitgeber, welchen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, die Vorschriften über Arbeitsbücher für minderjährige Personen, Regelung des Arbeitszeugnisses, Verbot der geheimen Kennzeichnung, die Bestimmungen über die Lohnsicherung, die Regelung der Fortbildungsschulpflicht, die Schutzmaßnahmen gegen Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des Arbeiters, Regelung der Arbeitszeit, allgemeine Kündigungsvorschriften, insbesondere soweit das Recht zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt, Einführung einer fixierten Entschädigung wegen Vertragsbruchs, Haftung des Arbeitgebers für Anstiftung zum Vertragsbruch, allgemeine Regelung des Lehrlingsverhältnisses, allgemeine Einführung von Arbeitsordnungen und Arbeiterauschüssen, allgemeine Regelung der Frauen- und Kinderarbeit, allgemeine Einführung einer behördlichen Aufsicht über die Ausführung der Arbeiterschutzbestimmungen). Die Bedeutung einer solchen Verallgemeinerung des Arbeitsrechts liegt darin, die spezialgesetzliche Regelung in Gegenwart und Zukunft zu entlasten, und Bestimmungen, die ohne inneren Grund auf einzelne Gruppen der abhängigen Arbeit beschränkt sind, allen Gruppen zugänglich zu machen. Ob ein solches allgemeines Arbeitsrecht in der Form einer Novelle zum Bürgerlichen Gesetzbuch zustande kommen soll oder ob der Dienstvertragstitel des Bürgerlichen Gesetzbuchs überhaupt aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch herausgehoben und in einem selbständigen allgemeinen Arbeitsrecht verarbeitet werden soll, ist eine rechtstechnische Frage, die hier nicht weiter zu behandeln ist. Was die der Verallgemeinerung entsprechende Sonderung des Arbeitsrechts anlangt, so ist eine solche nur für Arbeiter einerseits und Angestellte andererseits geboten. Daß eine rechtliche Sonderbehandlung von Arbeitern und Angestellten erforderlich ist, ergibt sich z. B. aus der Frage der Kündigungsfristen, der Fortzahlung des Gehalts bei sechswochentlichender Verhinderung usw. Allzu tief

eingreifend wird die Sonderung nicht sein, wenn das oben erwähnte allgemeine Arbeitsrecht die Hauptmasse der Rechtsvorschriften schon enthält, die für Arbeiter und Angestellte gleichmäßig von Bedeutung sind. Im übrigen werden sowohl in einem besonderen Arbeiter-, als auch in einem besonderen Angestelltenrecht sich weitere Sonderbestimmungen für bestimmte Arten von Arbeitern und Angestellten erforderlich sein. Man denke für das Arbeiterrecht an Staatsarbeiter, Landarbeiter und Gefinde, im Angestelltenrecht an Schauspieler und Musiker. Indessen werden diese weiteren Sonderbestimmungen bei richtiger Bearbeitung des allgemeinen Arbeitsrechts und bei richtiger Anlage eines Arbeiter- und Angestelltenrechts auf ein Minimum beschränkt bleiben können. Das Bild, das wir hiernach von dem künftigen Arbeitsrecht vor uns sehen, ist dieses: Aus dem breiten Stamm eines gemeinsamen allgemeinen Arbeitsrechts heben sich die beiden Zweige des Arbeiter- und Angestelltenrechts ab, in denen die Adressatlich gebotener Sonderbestimmungen für einzelne Arbeiter- und Angestelltenarten sichtbar sind.

Die Aufgaben des Arbeitsrechts sind so mannigfaltig und die ihm zugrunde liegenden Verhältnisse örtlich und zeitlich so verschieden, daß der Gesetzgeber nicht hoffen kann, von sich aus unmittelbar alles zu regeln, was der Regelung bedarf. Er wird sich öfters darauf beschränken müssen, die Grundsätze zu formulieren, ihre Ausführung und Ergänzung aber der Bestimmung anderer Faktoren zu überlassen. So wird z. B. die Frage des Minimallohnes, die wir oben berührt haben, gesetzgeberisch nur zu lösen sein, wenn das allgemeine Arbeitsrecht das Prinzip formuliert, wonach für alle Arbeiterkategorien Minimallöhne festgesetzt werden müssen, im übrigen aber anderen Faktoren die Aufgabe zuweist, ihre Höhe im Einzelfall unter Berücksichtigung der örtlichen und zeitlichen Verschiedenheiten für die einzelnen Gruppen festzulegen. Auch können wir uns denken, daß ganze Arbeitsverhältnisse, abgesehen von ihrer allgemeinen Orientierung im Gesetz, der Regulierung durch solche Faktoren überlassen werden. Wir denken hierbei besonders an das Staatsarbeiterrecht, das schwerlich im Gesetz selbst eine erschöpfende Ordnung finden kann. Die bisherige Arbeitsgesetzgebung kennt bereits diese Methode der mittelbaren Rechtsbildung, indem sie die Regelung einzelner Materien offenläßt und ihre Ausfüllung von Rechtsverordnungen erwartet, die allgemeine Verwaltungsorgane des Reichs oder der Einzelstaaten erlassen sollen. Diese Methode ist grundsätzlich berechtigt, leidet aber in ihrer Anwendung an mehrfachen Mängeln, deren Beseitigung eine wichtige Aufgabe des neuen einheitlichen Arbeitsrechts ist. Jene Verwaltungsorgane sind in der Regel Zentralbehörden, die neben den Fragen der Arbeitsverhältnisse mit einer Fülle anderer Aufgaben überlastet sind. Dadurch geht ihnen die Kraft verloren, die Initiative zu ergreifen, sich rasch und energisch zu betätigen. Sie sind außerdem reine Obrigkeitsorgane. So beschreiben sie oft der Klaren und erschöpfenden Kenntnis der Verhältnisse, auf die sich ihre Regelung erstrecken soll, und der Anregungen, die nur die Berührung mit den lebendigen Kräften selbst bringen kann. Sie sind schließlich ohne innere Ordnung nebeneinander gestellt, so daß ihnen die Einheitlichkeit des Vorgehens fehlt. Einen sehr lehrreichen Einblick in diese Verworrenheit gewährt neuerdings die Ver-

Öffentlichung des Reichsamts des Innern, die im Jahre 1915 unter dem Titel „Die Arbeiterschutzvorschriften im Deutschen Reich“ erschienen ist und die alle Verordnungen zusammenstellt, die zur Durchführung der §§ 120a bis 120c bezw. auf Grund der §§ 120c und 120f sowie der §§ 139a und 139h G.O. ergangen sind (Berlin, Carl Heymanns Verlag). Eine oberflächliche Schätzung ergibt, daß allein in Preußen nicht weniger als 26 Verwaltungsstellen verschiedenster Art berufen sind, die Ausfüllung des Rechtsinhalts in den hervor-gehobenen Gesetzen vorzunehmen. Es wird deswegen ein Dreifaches zu fordern sein, um die mittelbare Rechtsbildung auf diesem Wege zu fördern und sie organisch in ein einheitliches Arbeitsrecht einzugliedern: Es muß die Rechtsbildung für das Arbeitsrecht aus dem Bereich der Centralbehörden ausge-schieden und besonderen, eigens dazu bestellten Be-hörden überwiesen werden, die Rechtsbildungstätigkeit muß unter Hinzuziehung von frei gewählten Ver-tretern der von ihr Betroffenen ausgeübt und durch eine einheitliche Organisation der zu dieser Rechts-bildung berufenen Organe ihr innerer Zusammen-hang sichergestellt werden. Die Erfüllung dieser For-derungen ist an die Errichtung einer besonderen, auf paritätischer Grundlage ruhenden Arbeitsver-waltung gebunden, die in einem Reichsarbeitsamt gipfelt und sich in lokalen Arbeitskammern\*) ausgliedert, die hierdurch eine neue, eigenartige Lebenskraft gewinnen können. Ist eine solche Verwaltung ein-mal errichtet, dann wird die Gesetzgebung mit noch viel größerer Freigebigkeit bestimmte Materien zur mittelbaren Rechtsbildung abgeben können und so dem Arbeitsrecht nicht nur seine Klarheit und Be-stimmtheit, sondern auch seine Wandlungsfähigkeit nach Zeit und Ort sichern. — Aber die Regelung durch Rechtsverordnung ist nicht der einzige Weg, der zur mittelbaren Rechtsbildung führt. Das soziale Leben selbst hat aus natürlichen Bedürfnissen heraus einen neuen, eigenen Weg gefunden, der den Bereich der Rechtsbildung erweitert und ihr eine neue, höchst gestaltunfähigste Kraft zuführt. Diesen Weg er-öffnen die Tarifverträge, die, unabhängig vom Gesetz, die ihnen unterworfenen Arbeitsverhältnisse selbständig ordnen. Noch können sie, in Ermangelung eines besonderen, für sie geltenden Rechts ihr reiches Leben nicht voll entfalten. Daß sie diese rechtliche Freiheit erlangen, ist nicht nur für das Arbeitsrecht, sondern auch für den Staat und seine Gesetzgebung eine der wichtigsten Entwicklungsfragen.

### Die Zusammenlegung der Angestellten- und Arbeiterversicherung.

Es ist im Verlaufe des Krieges mehrfach auf die Wechselwirkungen zwischen der Sozialversicherung und der deutschen Volkskraft verwiesen worden, die in dem dreijährigen Ringen eine nicht zu übertreffende Probe von Widerstandsfähigkeit zu bestehen hatte. Wenn dabei allgemein anerkannt wurde, daß die Sozialver-sicherung sich mit als die wesentliche Voraussetzung un-serer Volksgeundheit erwiesen hat, so wird man nicht verkennen dürfen, daß die Folgen des Krieges gerade auf diesem Gebiet eine starke Belastung mit sich ge-bracht haben und die öffentlichen Versicherungs-einrichtungen auch bei Friedensschluß vor neue gewaltige

\*) Als Arbeitskammern denke ich mir staatliche, paritätisch zusammengesetzte Behörden, die als Glieder einer um-fassenden besonderen Arbeitsverwaltung u. a. auch die Auf-gabe haben, Arbeitsrecht im Wege der Rechtsverordnung zu bilden. Ich werde diese Fragen zum Gegenstand besonderer Ausführungen machen.

Aufgaben gestellt sein werden. Wir sollten es des-halb begrüßen, wenn rechtzeitig maßgebende Wissen-schaftler des Versicherungswezens den Weg weisen, der die Arbeiterversicherung im weitesten Sinne des Wortes künftig zum höchsten Grad der Leistungsfähig-keit befähigen würde. Dazu gehört vor allem die un-bedingte Vereinheitlichung der heute noch getrennt bestehenden, nebeneinander und gegeneinander wir-kenden Einrichtungen der Arbeiter- und Angestellten-versicherung. Schon seit Beginn dieses Jahres hat eine von Prof. Manes eingeleitete Erörterung ein-gesetzt, die eine Eingliederung der Sonderversicherung für Angestellte in die allgemeine Arbeiterversicherung zum Ziele hat und sowohl in volkswirtschaftlicher, sozialpolitischer wie in organisatorischer Hinsicht das unmittelbare Interesse der gesamten Arbeiterschaft erheischt.

### Volkswirtschaftliche Bedeutung.

Vom Standpunkt des Staatsbürgers muß nach dem jetzigen Kriege und dem durch ihn bedingten Ver-lust an Volksvermögen auf allen Gebieten des Staats-haushaltes eine sparsame Wirtschaft verlangt werden. Die Sparbarkeit darf allerdings nicht dort einsetzen, wo berechnete Forderungen der werttätigen Bevölle-rung auf sozialpolitischem Gebiete zu erfüllen sind, wohl aber dort, wo entbehrliche Verwaltungsein-richtungen und bürokratische Umständlichkeit jährlich Millionen öffentlicher Gelder verschlingen. Aus solcher Erkenntnis heraus müssen die gewaltigen Verwal-tungskosten der Sonderversicherung für Angestellte als unhaltbar bezeichnet werden. Nach dem Geschäfts-bericht von 1915 betragen die Verwaltungs- und sonstigen Unkosten nicht weniger als 4 888 698 Mk. Davon entfielen auf innere Verwaltung allein 3 657 529 Mk., und zwar 3 078 768 Mk. auf persönliche und 578 761 Mk. auf sachliche Verwaltungskosten. Die gesamten Verwaltungskosten betragen rund 4½ Proz. der Beitragseinnahmen, während sie im Gesekentwurf auf 2 Proz. veranschlagt worden waren. Inzwischen sind die Unkosten weiter gestiegen und 10 Millionen Mark sollen für ein Verwaltungsgebäude verausgabt werden. Dabei sind die Wartezeiten für die Renten noch nicht abgelaufen, so daß nach den Darlegungen von Dr. Bacher bei dem Einsetzen der Rentenver-fahren, dem umfangreichsten Teil der versicherungstechnischen Verwaltungsarbeit, mindestens mit zehn Prozent der Beitragseinnahmen an Verwaltungskosten zu rechnen ist. Die volkswirtschaftliche Verschwendung an Verwaltungskosten kommt aber erst in ihrer ganzen Tragweite zum Ausdruck, wenn man bedenkt, daß der überwiegende Teil der in der Sonderversicherung befindlichen Angestellten außerdem gleichzeitig Mit-glied der Invalidenversicherung sein muß. Nach dem Bericht von 1915 der „Arbeiterversicherung“ betrug die Gesamtzahl der Zwangsversicherten 1 733 607, von denen 1 272 001 ein Jahreseinkommen bis zu 2000 Mark bezogen und infolgedessen in der Angestellten- und Invalidenversicherung doppelt versichert waren und damit auch doppelte Verwaltungskosten verur-sachten. Die enormen Verwaltungskosten der Ange-stelltenversicherung mühten also für einen Versiche-tenkreis von nur 461 606 Personen aufgebracht werden. Sollte es bei gutem Willen wirklich nicht möglich sein, den Verwaltungsorganismus der Reichs-versicherungsordnung, der bereits 16,3 Millionen Personen umfaßt, auch noch auf die restliche Zahl einer halben Million von Angestellten auszuweiten?

### Sozialpolitische Bedeutung.

Die Entstehungsgeschichte der Sonderversicherung zeigt, daß damals die für eine einheitliche Arbeit-

Bei der in letzter Zeit immer wieder geforderten Nachprüfung über die Möglichkeit einer Eingliederung der Angestelltenversicherung in die Arbeiterversicherung wird natürlich versucht werden müssen, die Leistungen der beiden Versicherungen soweit wie möglich gleich zu machen, ohne dabei für eine der beteiligten Gruppen eine Verschlechterung eintreten zu lassen. Die im Kriege beschlossene Herabsetzung der Altersgrenze in der Invalidenversicherung von 70 auf 65 Jahre zeigt ja bereits, daß eine derartige Anpassung ohnehin allmählich kommen muß. Es darf allerdings nicht verschwiegen werden, daß der vom Deutschen Verein für Versicherungswirtschaft propagierte Vorschlag, die Versicherungsgrenze für Angestellte auf 3000 Mk. herabzusetzen und von 3000 bis 5000 Mk. Einkommen eine freiwillige Versicherung zuzulassen, von den Angestellten kaum auf Unterstützung rechnen könnte, daß sich vielmehr die Zusammenlegung in den Bahnen bewegen sollte, die bei der Schaffung des Gesetzes für einen Ausbau der Invalidenversicherung vorgeschlagen worden waren.

Die versicherungstechnischen Einzelheiten für die Eingliederung der Angestelltenversicherung sind auf keinen Fall unüberwindlich, vorausgesetzt, daß die gesetzgebenden Körperschaften erst einmal grundsätzlich geneigt sind, die Arbeit der Vereinheitlichung unserer Sozialversicherung ernsthaft in Angriff zu nehmen. Die gewerkschaftlich organisierten Angestellten hoffen bei der Propagierung dieses Gedankens in der Arbeiterschaft einen Weggenossen zu finden.

S. A u f h ä u s e r.

### Hilfsdienstwochenhilfe.

Durch Verordnung des Bundesrats vom 1. Juli 1917 (Reichs-Gesetzblatt Nr. 127, S. 591) ist die Gewährung von Wochenhilfe an die Ehefrauen der im Hilfsdienst Beschäftigten, an die unehelichen Mütter, wenn der außereheliche Vater im Hilfsdienst tätig ist, und an die selbst im Hilfsdienst tätigen weiblichen Personen vorgesehen worden.

Der Umfang der Wochenhilfe schließt sich vollständig dem der auf Grund der Kriegswochenhilfsverordnungen gewährten an. Es wird also gewährt:

1. Ein einmaliger Beitrag zu den Kosten der Entbindung in Höhe von 25 Mk.;
2. ein Wochengeld von 1½ Mk. täglich, einschl. der Sonn- und Feiertage, für 8 Wochen, von denen mindestens sechs in die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen;
3. eine Beihilfe bis zum Betrage von 10 Mk. für Hebammendienste und ärztliche Behandlung, falls solche bei Schwangerschaftsbeschwerden erforderlich werden;
4. für Wöchnerinnen, solange sie ihre Neugeborenen stillen, ein Stillgeld von einer halben Mark täglich, einschl. der Sonn- und Feiertage, bis zum Ablauf der 12. Woche nach der Niederkunft.

Die Voraussetzungen des Anspruchs auf die Wochenhilfe sind jedoch an drei Bedingungen geknüpft:

1. Es muß
  - a) der Ehemann einer Wöchnerin eine hilfsdienstpflichtige Tätigkeit ausüben und im letzten Jahre vor der Niederkunft seiner Ehefrau mindestens 6 Monate hindurch ausgeübt haben;
  - b) die Wöchnerin selbst im Jahre vor der Niederkunft mindestens sechs Monate hindurch eine

Beschäftigung im Sinne des Hilfsdienstgesetzes ausgeübt haben, wobei auf diese sechs Monate eine Beschäftigungslosigkeit unmittelbar vor der Niederkunft bis zu vier Wochen angerechnet wird,

- c) der Vater des außerehelichen Kindes einer Wöchnerin eine hilfsdienstpflichtige Tätigkeit ausüben und im letzten Jahre vor der Niederkunft der Wöchnerin mindestens sechs Monate hindurch ausgeübt haben.

Es kommt dabei nur auf die Tätigkeit im Hilfsdienst an, nicht auf die gesetzliche Verpflichtung dazu.

Des Nachweises der sechsmonatigen Beschäftigung bedarf es für den Ehemann oder den außerehelichen Vater nicht, wenn er auf Grund einer schriftlichen Aufforderung zum Hilfsdienst herangezogen ist.

In die sechsmonatige Frist wird die Leistung von Kriegs-, Sanitäts- und ähnlichen Diensten für das Reich oder eine ihm verbündete Macht eingerechnet.

Hat der Ehemann oder der außereheliche Vater die Hilfsdiensttätigkeit zur Zeit der Entbindung unterbrochen, sie jedoch innerhalb acht oder zwölf Wochen nach der Entbindung wieder aufgenommen, ist das Wochengeld und Stillgeld vom Tage dieser Wiederaufnahme ab noch für den Rest der acht oder zwölf Wochen zu zahlen. Gleiches gilt, wenn der Ehemann oder Vater in diesen acht oder zwölf Wochen auf Grund einer schriftlichen Aufforderung zum Hilfsdienst herangezogen wird.

Die mehrfach erwähnte sechsmonatige Frist verkürzt sich bei einer vor dem 1. September 1917 liegenden Entbindung um die Zeit, die zwischen diesem Tage und der Entbindung liegt. Ist z. B. die Entbindung am 9. Juli erfolgt, so bedarf es nur einer hilfsdienstpflichtigen Tätigkeit von vier Monaten und 9 Tagen, erfolgte die Entbindung am 1. August, einer von fünf Monaten usw.

Liegt die Entbindung vor dem 9. Juli — dem Tage des Inkrafttretens der Verordnung —, so erhalten die Wöchnerinnen von diesem Tage ab noch Wochengeld oder Stillgeld für den Rest der acht bzw. zwölf Wochen. Erfolgte z. B. die Entbindung am 11. Juni (und bedarf es nach dem oben Gesagten nur einer Beschäftigung im Hilfsdienst von drei Monaten und 11 Tagen vor der Entbindung), wird noch für vier Wochen das Wochengeld und für acht Wochen das Stillgeld gegeben.

2. Die zweite Bedingung ist, daß die wirtschaftliche Lage des Ehemanns (außerehelichen Vaters oder der selbst im Hilfsdienst tätigen Wöchnerin) sich infolge der Beschäftigung im Hilfsdienst nachweislich verschlechtert hat.

3. Auch muß Bedürftigkeit für die Wochenhilfe bestehen.

Die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage soll nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände beurteilt werden und Voraussetzung in der Regel sein, daß infolge des Hilfsdienstgesetzes die Beschäftigungsart oder der Beschäftigungsort gewechselt worden ist und daß sich die Einnahmen des Beschäftigten vermindert oder seine notwendigen Ausgaben stärker als die Einnahmen vermehrt haben. Dabei sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschäftigten während seiner Hilfsdiensttätigkeit in der Zeit unmittelbar vor der Niederkunft bis zur Dauer eines Jahres mit denen wäh-

nehmerversicherung sprechenden Gründe unbeachtet geblieben sind, um die wachsende Bevölkerungsschicht der kaufmännischen und technischen Angestellten in jeder Hinsicht von der Arbeiterschaft zu trennen. Es entsprach dem damaligen sozialpolitischen Kurs, die in politischer Beziehung sozialdemokratisch denkende Arbeiterschaft im Wirtschaftsleben zu isolieren. Es braucht wohl nicht erst erklärt zu werden, daß diese Politik selbst vom Standpunkt ihrer Vertreter äußerst kurzichtig war, denn ein denkender Angestellter, der auf dem Boden der sozialistischen Weltanschauung steht, wird sich durch die gesetzesmäßige Abschließung in einer Sonderversicherung nicht davon abhalten lassen, seine Erkenntnis von den gemeinsamen Interessen der Arbeiter und Angestellten zu vertiefen. Auf alle Fälle sollte man annehmen, daß nach den Erfahrungen des Krieges und nach der von der Regierung selbst mit einiger Verspätung veranlaßten Eingliederung der Arbeiterschaft in das Staatsleben, derartige Opportunitätsgründe nicht länger davon abhalten werden, den Gedanken einer sozialpolitischen Neuorientierung im Sinne einer einheitlichen Gesetzgebung für alle Arbeitnehmer in die Tat umzusetzen. Ansätze sind in der Kranken- und Unfallversicherung gegeben. Was dort richtig ist, kann in der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung nicht falsch sein. Vor allem ist durch das Hilfsdienstgesetz der Nachweis erbracht, daß Angestellte und Arbeiter sehr wohl durch einheitliche sozialpolitische Bestimmungen geschützt werden können, ohne daß deshalb die Kopfarbeiter an ihrer Seele Schaden leiden. Die Haltung der Regierung bei diesem Gesetz hat eben gezeigt, daß im Augenblick nationaler Gefahr, in dem ausschließlich sachliche Gesichtspunkte maßgebend waren, nur mit einer einheitlichen Arbeitnehmerschaft gerechnet worden ist. Diese aus einer Zeit der Not geschöpfte Erkenntnis darf nicht ohne Einwirkung auf die künftige Richtung der Reichssozialpolitik bleiben. Wir würden es heute wohl kaum verstehen, wenn etwa bei der in absehbarer Zeit notwendigen Schaffung einer Reichsarbeitslosenversicherung wiederum für Arbeiter und Angestellte zwei getrennte und damit um so kostspieligere Versicherungseinrichtungen beschloßen würden. Dann liegt aber auch kein Grund vor, die bestehenden Einrichtungen diesem Gedanken einer großzügigen und einheitlichen Sozialversicherung nicht anzupassen. Die Eingliederung der Angestelltenversicherung in die allgemeine Arbeiterversicherung entspricht aber auch durchaus der sozialen Struktur der Arbeiter und Angestellten. Die Illusion, daß die Angestellten in ihrer Masse eine höher entlohnte Schicht sind als die Arbeiter und daher die besondere Versicherung gerechtfertigt wäre, ist längst zerstört. Die Statistik der Angestelltenversicherung selbst zeigt mit besonderer Deutlichkeit, wie es um die Entlohnung des „neuen Mittelstandes“ steht. Im Bericht von 1915 wurde als Durchschnittsgehalt der männlichen Versicherten 1870 Mk. im Jahr, als das der weiblichen 155 Mk. ermittelt. Demnach lebt die Mehrheit der Angestellten in wirtschaftlich ähnlichen Verhältnissen wie die Arbeiter, und die beruflichen Verschiedenheiten lassen sich bei einem einheitlichen Gesetz berücksichtigen, ohne deshalb die unwirtschaftliche und unnatürliche Sonderversicherung aufrechtzuerhalten. Aber auch die berufliche Abgrenzung zwischen den Begriffen Angestellter und Arbeiter läßt sich, wie die Praxis zeigt, kaum durchführen. In den vier Jahren des Bestehens der Angestelltenversicherung hat die Frage der Versicherungspflicht keine zufriedenstellende Klärung finden können, weil eben die Grenzen zwischen Arbeiter- und Angestelltenschaft

durchaus flüchtig sind und bei der immer mehr zum Großbetrieb treibenden Entwicklung auch bleiben werden. Dazu kommt die Einwirkung des Krieges, der sowohl bei den gesunden, wie bei den kriegsbeschädigten Angestellten und Arbeitern eine wesentliche Auswechslung hervorgerufen hat. Die Trennung der Angestellten von der Arbeiterversicherung läßt sich nach alledem auch sozialpolitisch in keiner Weise rechtfertigen.

#### Die organisatorische Bedeutung.

Selbst wenn man von der finanziellen, unnötigen Belastung, von der bereits gesprochen wurde, absieht, wie sie durch die Sonderversicherung bedingt wird, so bleibt die doppelt und verschiedene Verwaltung der Angestellten- und Arbeiterversicherung auch in rein organisatorischer Hinsicht bedenklich. Es ist einfach ein Übel, dieselben Personen in der Invaliden- und in der Angestelltenversicherung zweimal gegen Invalidität, Alter und Tod zu versichern, in jedem Falle bei denselben Personen verschiedene Grundätze der Beitragsentrichtung, Rentenregelung und Rechtsprechung anzuwenden. Die Vereinigung der Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherung in der Reichsversicherungsordnung war doch seinerzeit nur erfolgt, weil die verschiedenartige Organisation der drei Versicherungszweige nebeneinander in der Praxis unhaltbar geworden war. Dabei handelte es sich aber immerhin noch um verschiedene Versicherungszweige. Angestelltenversicherung einerseits, Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversicherung andererseits sind aber Parallelorganisationen auf ein und demselben Versicherungsgebiet. Die getrennte Rechtsprechung über die Zuständigkeit der einen oder der anderen Versicherung hat bereits zu unlöslichen Mißhelligkeiten geführt. Eine Rechtsprechung, die von verschiedenen Stellen ausgeübt und keine gemeinsame oberste Instanz hat, muß zu einer unerträglichen Rechtsunsicherheit führen. Es wird sich kaum sachlich begründen lassen, daß die eingearbeiteten Spruchorgane der Reichsversicherung unter Hinzuziehung von Angestelltenvertretern nicht auch auf die Angestellten ausgedehnt worden sind. Auch bei der Rechtsprechung zeigt sich die unwirtschaftliche Seite der Angestelltenversicherung, denn wenn im Jahr 16 Sitzungen des Schiedsgerichts 10 662 Mk. Kosten verursacht, dann ist das für die sonst gerühmte organisatorische Befähigung unseres Volkes kein brauchbares Beweisstück. In diesem Zusammenhang muß nebenbei gesagt werden, daß die Sonderheit der Angestelltenversicherung trotz der unerhörten hohen Verwaltungskosten und eines Heeres von Beamten in verwaltungstechnischer Hinsicht völlig versagt hat. Die Versendung der Kontoauszüge für das erste Jahr des Bestehens 1913 konnte glücklich im Februar 1915 beendet werden. Seit dieser Zeit haben die Versicherten überhaupt keinen Kontoauszug mehr zu sehen bekommen. Welchen Zweck die Kontoauszüge, die eine Kontrolle sein sollten, bei diesem Arbeitstempo überhaupt noch haben sollen, bleibt schleierhaft.

Die organisatorische Trennung der Angestellten- und Arbeiterversicherung hat sich auch gerade im Kriege bei Inangriffnahme großer dem Gemeinwohl dienender Bestrebungen immer wieder bitter fühlbar gemacht. Sowohl bei der von den Landesversicherungsanstalten zugunsten der Arbeitslosen wie später zur Bekämpfung der Geschlechtskrankheiten bei heimkehrenden Kriegern eingeleiteten Aktion mußte auf die Mitwirkung der Reichsversicherungsanstalt verzichtet werden, weil keine einheitlichen gesetzlichen Bestimmungen gegeben waren.