Zeitschrift: Zeitschrift für schweizerisches Recht = Revue de droit suisse = Rivista di diritto svizzero = Revista da dretg svizzer : Halbband II. Referate und Mitteilungen des SJV

Herausgeber: Schweizerischer Juristenverein

Band: 42 (1923)

Artikel: Das "Recht auf Arbeit" im neuen deutschen Arbeitsrecht

Autor: Goerrig, Franz

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-896509

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Das „Recht auf Arbeit“ im neuen deutschen Arbeitsrecht.*)

Von Dr. FRANZ GOERRIG, Siegburg bei Bonn.

Eine der interessantesten und lehrreichsten Fragen der Rechtsentwicklung innerhalb des deutschen Arbeitsrechtes, über dessen Gesamtentwicklung wir vor Kurzem berichteten, ist der Versuch gesetzlicher Einführung und praktischer Verwirklichung des sogenannten „Rechtes auf Arbeit“.

Der Kampf um dieses Recht auf Arbeit ist nicht so alt, wenigstens nicht im deutschen Recht, wie man im allgemeinen annimmt. Noch im alt- und mitteldeutschen Rechte war der Gedanke der Erlangung eines Rechtsanspruches auf ausreichende Beschäftigung völlig unbekannt. Es gab damals im Gegensatz zu den Bestrebungen im Sinne des Rechtes auf Arbeit lediglich eine Pflicht zur Arbeit.

---

*Anmerkung der Redaktion: Wir geben diesem sozialpolitisch und juristisch interessanten Überblick über das neueste deutsche Arbeitsrecht hier Raum, weil unsere schweizerischen Arbeitsverhältnisse mit den deutschen manche Ähnlichkeit aufweisen. Wir erinnern uns dabei des Schicksals der schweizerischen Initiative über das „Recht auf Arbeit“, die 1893 von der sozialdemokratischen Partei der Schweiz und dem Grütlianerverein lanciert und vom Präsidenten der sozialdem. Partei, Albert Steck, verfasst worden war. Diese formulierte Verfassungsinitiative postulierte Gewährleistung von ausreichend lohnender Arbeit für jeden Schweizerbürger; in Ausführung dieses Grundsatzes wurden speziell postuliert Bestimmungen 1. über Verkürzung der Arbeitszeit in möglichst vielen Gewerben und Berufen zwecks Beschaffung von Arbeitsgelegenheit; 2. über

Diese Pflicht lag im altdeutschen Rechte organisch in der äusseren Unfreiheit des Arbeiters, in seinem sklavenähnlichen Hörigkeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber begründet. Im Mittelalter und vor allen Dingen zur Zeit des Polizeistaates hatte die Arbeitspflicht ihren inneren Grund in der mittelbaren Unfreiheit des Einzelnen, in seiner Bevormundung durch den Staat.

Erst als der Liberalismus und ein zunehmendes Manchestertum den Arbeitnehmer von seiner öffentlichrechtlichen Arbeitspflicht befreite und es seiner persönlichen Entschliessung überliess, bei wem und unter welchen Arbeitsbedingungen er sich privatrechtlich zur Arbeit verpflichten wollte, ihn damit aber andererseits auch abhängig machte von den schwankenden Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen eines individualistisch aufgebauten Wirtschaftslebens und als die Nachteile kurzer oder fehlender Kündigungsfristen, sowie die Sorgen und Gefahren der Arbeitslosigkeit in den schnell aufeinander folgenden Wirtschaftskrisen sich bemerkbar machten, tauchte auch das Problem des Rechtes auf Arbeit, zu-

---

wirksamen und unentgeltlichen Arbeitsnachweis, gestützt auf die Fachorganisation der Arbeiter; 3. über Schutz der Arbeiter und Angestellten gegen ungerechtfertigte Entlassung und Arbeitsentziehung; 4. über Unterstützung von unverschuldet Arbeitslosen (durch öffentliche Versicherung oder Subvention privater Versicherungen); 5. über den Schutz der Vereinsfreiheit, besonders der Arbeiterverbände, und 6. durch Begründung einer öffentlichen Rechtsstellung der Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern, und durch demokratische Organisation der Arbeit in den Fabriken und ähnlichen Geschäften, vorab des Staates und der Gemeinden. — Diese in Einzelheiten sehr bestimmten und in ihrer Gesamtheit sehr weitgehenden und unberechenbaren Postulate fanden bekanntlich bei der Abstimmung keine Gnade; sie wurden am 3. Juni 1894 mit 308,289 gegen 75,880 Individualstimmen und mit allen Standesstimmen verworfen. Der Bundesrat nahm aber dann 1904 Arbeiten über den Ausbau des Arbeitsnachweises und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit in Angriff. (Vergl. N. Reichesberg in seinem Handwörterbuch der schweiz. Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung, Bd. III 1, S. 389 f.)

nächst unbewusst und unklar und dann immer klarer und präziser auf.

Das Verlangen nach einer Sicherstellung durch genügende Arbeitsmöglichkeiten wurde um so stärker, je mehr in den Krisenzeiten an die Stelle der rechtlichen Unfreiheit die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeiters von der Arbeitsmarktlage trat.

Die Arbeitnehmer hielten diese wirtschaftliche Abhängigkeit und den dadurch bedingten Zustand der Unsicherheit, in dem der Arbeiter ständig der Gefahr der Verelendung infolge Fehlens von Arbeitseinkünften ausgesetzt war, für unvereinbar mit den Forderungen sozialer Gleichstellung und verlangten immer deutlicher und dringlicher ein sicherndes Recht auf Beschäftigung.

Die Gedanken und Forderungen verdichteten sich noch mehr unter dem Einflusse der französischen Naturrechtstheorien sowie gelegentlich der Propagierung der Schriften und Forderungen Rousseau's, Fourier's und Considerant's, die bekanntlich das Recht auf Arbeit als eine logische Konsequenz aus der naturrechtlichen Theorie von der Entstehung des Staates forderten (Rousseau), das Schlagwort „droit au travail", d. h. Recht auf Arbeit zum ersten Male prägten (Fourier in „Théorie de l'unité universelle" 1822) und zum ersten Male eine sofortige Verwirklichung mittels Errichtung von Staatsbetrieben forderten und für möglich hielten. (Considerant.)

Unter dem Einflusse dieser französischen Schriften prägte der Deutsche Fichte den bekannten Satz: „Jedes Individuum hat einen Rechtsanspruch auf Gewährung lohnender Beschäftigung durch den Staat".

Im übrigen aber blieben die praktischen Verwirklichungsversuche des französischen Vorbildes mit seinen bekannten Nationalwerkstätten, die im Jahre 1848 überstürzt gegründet wurden, jedoch keinen langen Bestand hatten, weil es noch an der nötigen Organisation der Verwaltung fehlte und die französische Volkswirtschaft auf ein derart schwieriges Experiment noch gar nicht einge-

stellt war, in Deutschland ohne bedeutsame Nachahmungen.

Als Bestrebungen zur Verwirklichung der alten, bis dahin immer noch mehr oder weniger kurzen Formel kann man höchstens Teilerfolge in der Form der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen, kommunaler Notstandsarbeiten und örtlicher Arbeitslosenversicherungen buchen.

Im übrigen aber blieb es bei den immer lauteren Rufen der Arbeitnehmer und der mehr und mehr erstarkenden Arbeitnehmervereinigungen nach einer baldigen Realisierung des alten Problemes.

Angesichts der allgemeinen politischen Lage beim Einsetzen der deutschen Novemberrevolution vom Jahre 1918 war es an und für sich selbstverständlich, dass die damalige Regierung, in der die Arbeitnehmerklassen so intensive Vertretung besassen, sofort auch an die Verwirklichung der Hauptarbeitnehmerforderung, des Problemes des Rechtes auf Arbeit trat, zumal jeder Weitblickende schon gleich die bevorstehende, gewaltige Arbeitslosigkeit infolge des Aufhörens der Kriegsindustrie und des Rückflutens der Kriegerscharen voraussehen konnte.

In diesem Sinne verkündete deshalb auch der damalige Rat der Volksbeauftragten schon am 12. November 1918 in seinem bekannten Aufrufe, dass die Regierung alles tun werde, um für ausreichende Arbeit zu sorgen und durch eine Verordnung über die Unterstützung von Arbeitslosen die Lasten der Erwerbslosigkeit den Einzelnen nach Möglichkeit zu nehmen und sie auf Reich, Staat und Gemeinde zu verteilen.

Die Revolutionsregierung ist auch nicht bei diesem Versprechen stehen geblieben, sondern sie hat wenigstens äusserlich und durch entsprechende Verordnungen eine Verwirklichung ihres Versprechens eingeleitet, indem sie schon am folgenden Tage, am 13. November 1918 die bekannte Reichsverordnung über Erwerbslosenfürsorge erliess.

In dieser Verordnung gewährte sie fast allen Arbeitslosen ein öffentliches Recht auf Gewährung von Versorgungsleistungen ohne den Charakter der Armenunterstützung. Bezugsberechtigt waren nach dieser Verordnung und den zu ihr später ergangenen Ausführungs- und Abänderungsbestimmungen alle arbeitsbedürftigen, arbeitswilligen, arbeitsfähigen und nicht ausgeschlossenen Deutschen. Arbeitsbedürftig war nach der Verordnung jeder, der infolge des Krieges aus Anlass einer Erwerbslosigkeit unter Berücksichtigung der Einkünfte sämtlicher Familienmitglieder ohne Arbeitsverdienst seinen notwendigen Lebensunterhalt nicht bestreiten, entgeltliche Beschäftigung aber nicht finden konnte, sofern die Erwerbslosigkeit nicht überwiegend auf Streik oder Aussperrung zurückzuführen war.

Arbeitsfähig war, wer die physische und geistige Kraft besass, durch persönliche Arbeitsleistung mindestens zwei Drittel des Ortslohnes zu verdienen.

Als arbeitswillig wurde angesehen, wer bereit war, jede ihm im Inlande sich bietende, seinen Kräften und Fähigkeiten einigermassen entsprechende, nicht gesundheitsschädliche Arbeit bei angemessenem, ortsüblichem Lohn und einwandfreier Unterkunft anzunehmen.

Ausgeschlossen werden konnte, wer die Einrichtungen missbrauchte, Kontrollvorschriften nicht befolgte und an vorgeschriebenen Lehrkursen nicht teilnahm.

Die Erwerbslosenunterstützung konnte aus Barmitteln und Naturalien bestehen. Die Höhe der Versorgungsleistungen war innerhalb bestimmter Minimal- und Maximalbeträge von den Trägern der Erwerbslosenfürsorge nach freiem Ermessen festzusetzen.

Als Mindestleistung sah die Verordnung die Zahlung des Ortslohnes unter angemessener Erhöhung für Familienernährer nach der Zahl der Familienmitglieder und als Höchstleistung die Zahlen bestimmter, nach Ortsklassen verschiedener Höchstsätze unter Zuschlägen für

Familienernährer entsprechend der Zahl der Familienmitglieder vor.

Ergänzt wurde die Versorgungsleistung bei voller Arbeitslosigkeit durch die sogenannte Kurzarbeiterunterstützung und die Beihilfen zur Erleichterung neuer Arbeitsaufnahmen bezw. zur Beschaffung von Arbeitsgelegenheit.

Über die Kurzarbeiterunterstützung bestimmte die Verordnung, dass Arbeitnehmer, die in einer Kalenderwoche oder in zwei aufeinanderfolgenden Wochen infolge vorübergehender Beschränkung oder Einstellung der Arbeit die in ihrer Arbeitsstätte ohne Überarbeit übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreichen und deswegen sich mit Lohnkürzungen abfinden müssen, sofern 70, 60 oder 50% des verbliebenen Wochenarbeitsverdienstes den Unterstützungsbetrag der Woche bei gänzlicher Erwerbslosigkeit nicht erreichen, Erwerbslosenunterstützung in Höhe des fehlenden Betrages, jedoch an Arbeitsverdienst und Erwerbslosenunterstützung zusammen nicht mehr als den Betrag des bisherigen Arbeitsverdienstes bei voller Arbeitszeit erhalten sollen.

Besondere Beihilfen zur Erleichterung der Aufnahme neuer Arbeit und zur Beschaffung von Arbeitsgelegenheit erwiesen sich je länger, desto mehr als unbedingt erfordnrlich, weil die Verordnung übnr die Erwerbslosenfürsorge nicht ganz ohne nachteilige Folgen blieb.

Es war die Arbeitslust schon durch die Revolution mit ihren Folgeerscheinungen nicht unbeträchtlich gehemmt worden. Die staatliche Erwerbslosenfürsorge hinderte vor allem die so nötige wirtschaftliche Demobilmachung des Arbeiterstandes und ihre Umgruppierung entsprechend der wiederaufzunehmenden Friedensarbeit in ziemlich erheblichem Umfange.

Während des Krieges hatten sich unter dem Einfluss der Wehrpflicht, des Hilfsdienstgesetzes und der Stilllegung von kriegsunwichtigen Betrieben ungeheure Arbeitermassen in einzelnen, mit Munitionsbetrieben besetzten Industriezentren zusammengeballt.

In manchen Orten überstieg die Zahl der zugewanderten Kriegsarbeiter und Kriegsarbeiterinnen die Friedenseinwohnerzahl um ein Beträchtliches. Ein grosser Teil dieser Kriegsarbeiter hätte bei der Demobilmachung sofort in der Heimat in den Friedensberufen als Landarbeiter, Bergarbeiter, Schuster, Schneider, Maurer, Zimmermann, Hausangestellter usw. produktive Arbeit finden können. Den meisten aber fehlte der Zug zur Heimat. Die Annehmlichkeiten des Stadtlebens und die leichtere und lohnendere Arbeit in den Munitionsbetrieben hatten sie des Landlebens und der Arbeit in Bergwerken, Landwirtschaft usw. entwöhnt. Die Erwerbslosenunterstützung gab ihnen dabei auch finanziell die Möglichkeit, trotz Arbeitslosigkeit in der Stadt zu bleiben.

Dies ist der Grund dafür, dass z. B. Anfang Februar 1919 rund 1,200,000 Personen Erwerbslosenunterstützungen bezogen und andererseits rund 80,000 Bergarbeiter, 20,000 Landarbeiter usw. allein von den öffentlichen Arbeitsnachweisen gesucht wurden. Und doch war gerade damals eine Umgruppierung der Arbeiterschaft und eine Rückführung in den Friedensstand nötiger denn je. Nur wenn z. B. Landwirtschaft und Bergbau wieder in vollen Betrieb kam, konnte auch die Industrie wieder zum Aufblühen kommen.

Die Weigerung der Erwerbslosen, im Bergbau ihre frühere Arbeit wieder aufzunehmen, musste z. B. notwendigerweise durch den Ausfall in der Kohlenförderung bei dem ohnehin so grossen Kohlenmangel infolge weiterer Stillegung von Betrieben aus Kohlennot die Zahl der Erwerbslosen steigern und der Mangel an Arbeitskräften in der Landwirtschaft musste eine weitere Verstärkung der Lebensmittelnot, ein Anziehen der Preise und eine Konkurrenzunfähigkeit gegenüber dem Auslande mit Notwendigkeit herbeiführen.

Man sah dies auch allmählich ein und strebte danach, die Erwerbslosenfürsorge im Sinne eines produktiven

Ausbaues unter stärkerer Betonung der Arbeitspflicht neben dem Recht auf Arbeit umzugestalten.

In diesem Sinne bestimmten schon die preussischen Ausführungsbestimmungen vom 13. Januar 1919 Heft 2 des Ministerialblattes für die preussische innere Verwaltung:

„Während in den Grosstädten die Zahl der Erwerbslosen dauernd steigt, fehlt es auf dem Lande und in den verschiedenen Industriezweigen an Arbeitskräften. Dieser Zustand bedeutet eine Gefahr für die Volksernährung und für den Wiederaufbau der Friedenswirtschaft und erregt wegen der übermässigen Ansammlung Beschäftigungsloser in den grosstädtischen Zentren ernste Bedenken. Es muss mit allen Mitteln dahin gestrebt werden, einen Ausgleich herbeizuführen und daher darf auch die Erwerbslosenfürsorge nicht zum Anlass dienen, die Erwerbslosen von der Aufnahme nachgewiesener Arbeit und der Rückkehr in die Heimat abzuhalten. Die Erwerbslosenfürsorge soll nicht eine mühelose und leicht zu erlangende Versorgungsart an Stelle von Arbeit sein; sie soll vielmehr nur als äusserstes Aushilfsmittel zum Schutze gegen Not für den Fall dienen, dass ein Arbeitsfähiger ohne seine Schuld keine für ihn mögliche Arbeitsgelegenheit findet."

Aus diesen Erwägungen heraus werden schon damals in den gleichen Ausführungsbestimmungen die ausführenden Stellen mit Nachdruck angewiesen, jedem die Erwerbslosenunterstützung zu verweigern, der seiner Arbeitspflicht als der Voraussetzung für das Recht auf Arbeit nicht nachkommt, d. h. nachgewiesene angemessene Arbeit nicht annimmt, dadurch also die vorhin erwähnte Voraussetzung der Arbeitswilligkeit nicht erfüllt.

Aus denselben Erwägungen brachte die erste Abänderungsverordnung zur Verordnung über die Erwerbslosenfürsorge vom 15. Januar 1919 die Bestimmung, dass Personen, die seit dem 1. August 1914 zur Aufmahne von Arbeit in einen andern Ort gezogen waren, möglichst in

den früheren Ort zurückkehren mussten und erst dort nach ihrer Rückkehr Unterstü tzung erhalten sollten. Personen, die seit 1. August 1914 zur Aufnahme von Arbeit in einen anderen Ort gezogen waren, sollten auf jeden Fall an dem neuen Ort eine Unterstützung höchstens für die Dauer von 4 Wochen erhalten, auch wenn ihnen noch keine geeignete Arbeit nach Ablauf von 4 Wochen nachgewiesen werden konnte, es sei denn, dass der Erwerbslose an dem Orte, an dem an und für sich die Unterstützung wegen Zuzuges zu entziehen wäre, mit seiner Familie einen gemeinschaftlichen Haushalt vor Einbruch der Erwerbslosigkeit gegründet hatte und noch führte, oder dass die Rückkehr in den früheren Wohnort tatsächlich unausführbar war.

In der gleichen Abänderungsverordnung wurde auch die Arbeitspflicht fester umgrenzt und die Aufnahme neuer Arbeit durch Beihilfen erleichtert, indem in § 8 bestimmt wurde:

„Die Gemeinden und Gemeindeverbände sind verpflichtet, die Unterstützung zu versagen oder zu entziehen, wenn der Erwerbslose sich weigert, eine nachgewiesene Arbeit anzunehmen, die auch ausserhalb seines Berufes liegen darf und die seiner körperlichen Beschaffenheit nach ihm zugemutet werden kann. Die Weigerung kann nur damit begründet werden, dass für die Arbeit nicht angemessener ortsüblicher Lohn geboten wird, die Unterkunft sittlich bedenklich ist, und dass bei Verheirateten die Versorgung der Familien unmöglich wird. Für die Frage der Angemessenheit und Ortsüblichkeit des Lohnes ist im Zweifel das Gutachten des Demobilmachungsausschusses des Arbeitsortes massgebend.

Freie Fahrt für den Erwerbslosen zur Reise in den Beschäftigungsort nebst einer angemessenen Beihilfe zu den Reiseunkosten ist von der Gemeinde des letzten Wohnortes aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge zu bewilligen.

Wenn die im Haushalte des Erwerbslosen lebenden

Familienangehörigen zwecks Weiterführung des Haushaltes in den Beschäftigungsort mitreisen oder nachfolgen und der Erwerbslose nachweist, dass deren Unterkunft in dem neuen Aufenthaltsorte gesichert ist, so ist auch diesen Familienangehörigen freie Fahrt nebst einer angemessenen Beihilfe zu den Unkosten der Beförderung des Umzugsgutes aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge zu gewähren; die Beihilfe soll im Falle der Beförderung durch die Eisenbahn die Kosten dieser Beförderung nicht übersteigen."

Noch weiter ging die Abänderungsverordnung vom 20. Januar 1920, die zur Erleichterung der Aufnahme berufsfremder Arbeit bestimmte, dass wenn ein Erwerbsloser eine Arbeitsstelle annimmt, in der er zu vollem Verdienst erst nach Angewöhnung der erforderlichen Fertigkeit gelangen kann, die Gemeinde des letzten Wohnortes berechtigt ist, aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge einen Zuschuss für die Dauer von 6 Wochen zu gewähren, sofern der verdiente Lohn den bisherigen Betrag der Erwerbslosenunterstützung einschliesslich der Familienzuschläge nicht um eine Mark werktägig übersteigt.

Noch weiter ging in Ausarbeitung der Idee der Notstandsarbeiten, als eines Mittels zur Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit, die spätere Abänderungsverordnung vom 27. Oktober 1919, die schliesslich in dem § 15 der heutigen Erwerbslosenfürsorgeverordnung mit dem Inhalte ausmündete:

„Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, zur Unterstützung von Massnahmen, die geeignet sind, den Ausbau der Erwerbslosenfürsorge zu fördern, insbesondere zur Beschaffung von Arbeitsgelegenheit für die Erwerbslosen, Darlehen oder Zuschüsse aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge zu bewilligen. Die Darlehen und Zuschüsse bestimmen sich in ihrer Höhe nach der Zahl der Personen, die durch diese Massnahmen der Erwerbslosenfürsorge entzogen oder ferngehalten werden. Sie sollen nach den Grundsätzen des § 4 Absatz 1 auf das Reich, das Land

und die Gemeinde verteilt werden. Der Reichsarbeitsminister kann in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen die Gemeinden von der Beteiligung ganz oder teilweise befreien; für den fehlenden Betrag tritt in diesem Falle das Reich ein. Der Reichsarbeitsminister ist ermächtigt, diese Befugnisse ganz oder teilweise auf andere Stellen zu übertragen."

Die nach den vorhin skizzierten Bestimmungen aufzubringenden Kosten der allgemeinen und der produktiven Erwerbslosenfürsorge mussten von vornherein bis in die heutige Zeit nach § 5 der Verordnung zu bestimmten Prozentsätzen von Reich, Staat und Gemeinde aus allgemeinen Steuermitteln ohne unmittelbare Zuschüsse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden.

Die Gesetzgebung ist bei dieser Verwirklichungsart der Forderung nach dem Rechte auf Arbeit nicht stehen geblieben, sondern hat durch eine Reihe von Verordnungen auch den Privatunternehmern eine bis dahin ungekannte, gesetzliche Pflicht der Weiterbeschäftigung bezw. Wieder- und Neueinstellung gewisser Personengruppen auferlegt und zwar zunächst in der Form von Demobilmachungsverordnungen.

In diesen Verordnungen, von denen erwähnt seien die Verordnung vom 4. Januar 1919 über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, die Verordnung vom 9. Januar 1919 über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, die Verordnung vom 24. Januar 1919 über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, die Verordnung vom 17. Februar 1919 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Anmeldung seines Bedarfes an Arbeitskräften, vom 28. März 1919 über die Freimachung von Arbeitsstellen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, ging man einerseits aus von der durch die Demobilmachung heraufbeschworenen wirtschaftlichen Notlage und legte andererseits eine von den

Arbeitnehmern in den Vordergrund geschobene Forderung ausgleichender Gerechtigkeit zu Grunde.

Man wollte den Arbeitgeber und besonders den sogenannten verrufenen Kriegsgewinnler, der in den Zeiten wirtschaftlicher Hochkonjunktur aus der Arbeitskraft des Arbeitnehmers hohen Nutzen gezogen hatte, dazu verpflichten, statt bei einem zeitweisen Rückgange des Wirtschaftslebens die Arbeitnehmer zur Ersparung unrationeller Löhne wie vordem zu entlassen, sie als den wirtschaftlich schwächeren Teil, wenn auch unter zeitweisen finanziellen Opfern, weiter zu beschäftigen. Im einzelnen ging aus diesen Übergangsverordnungen zunächst für eine Reihe von Personengruppen ein Recht auf Wiedereinstellung hervor. Es wurden die Betriebsunternehmer und Büroinhaber solcher Betriebe, welche die berechtigten Arbeitnehmer bei, vor oder nach Kriegsausbruch beschäftigt hatten, verpflichtet, diese innerhalb gewisser Fristen nach ihrer Entlassung aus dem Heeresdienste wieder einzustellen, sofern dies sich mit der Wirtschaftlichkeit und der Beschäftigungsmöglichkeit vereinbaren liess.

Das Recht auf Wiedereinstellung wurde in diesem Sinne verliehen Arbeitern und Angestellten, die Kriegsteilnehmer oder reichsdeutsche Zivilinternierte waren und bei Ausbruch des Krieges, d. h. am 1. August 1914

1. als Arbeitnehmer bei dem verpflichteten Arbeitgeber beschäftigt waren und nicht später einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gegeben hatten und deshalb entlassen worden waren bezw. nach der Entlassung aus anderen Gründen sich einen Verstoss zuschulden hatten kommen lassen, der den Arbeitgeber bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses zur fristlosen Entlassung berechtigt hätte, oder
2. ihrer Dienstpflicht bei dem Heere, der Marine oder den Schutztruppen genügten und dieserhalb aus ihrer früheren Beschäftigung als Arbeitnehmer ausgeschieden waren, oder

3. noch die Schule besuchten, erst später in die Beschäftigung als Arbeitnehmer und von dieser ihrer ersten Arbeitsstätte unmittelbar in den Dienst des Heeres, der Marine oder der Schutztruppe eingestellt wurden,
4. stellenlos,
5. im Auslande tätig, oder
6. selbständige Unternehmer waren und infolge des Krieges kein Unternehmen mehr betreiben konnten, ein solches auch nicht durch andere betreiben liessen.

Die Demobilmachungsverordnungen der erwähnten Art brachten weiter ein Recht der Weiterbeschäftigung für Arbeitnehmer, die bei dem Inkrafttreten der Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919 in gewerblichen Betrieben beschäftigt waren.

Das Recht auf Weiterbeschäftigung sollte nur dann wegfallen, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden konnte oder wenn es sich um Personen handelte, die

1. weder auf Erwerb angewiesen, noch bei Kriegsausbruch einen auf Erwerb gerichteten Beruf hatten,
2. bei Kriegsausbruch oder später als Arbeiter in einem Land- oder forstwirtschaftlichen Nebenbetriebe, als Bergarbeiter oder als Gesinde berufsmässig tätig waren und jetzt in anderen Berufen beschäftigt wurden,
3. während des Krieges von einem anderen Orte zugezogen waren, es sei denn, dass sie schwerbeschädigt oder beim Inkrafttreten der Verordnungen an ihrem derzeitigen Wohnorte mit ihren Familien einen gemeinschaftlichen Haushalt führten oder bei Kriegsausbruch ihren Wohnsitz als Reichsdeutsche im Auslande oder an einem Orte hatten, wohin ihnen die Rückkehr infolge von Massnahmen feindlicher Machthaber verwehrt war.

Auch bei der Durchführung dieser Verordnungen ergaben sich in der Praxis wesentliche Schwierigkeiten, die dahin führten, dass allmählich ein Abbau des Zwanges auf Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung vorgenommen werden musste und dass von den früheren Bestimmungen nur die gemilderten Grundsätze der neuen Verordnung vom 12. Februar 1920 über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten übrig blieben, die sich in der Hauptsache konzentrierten in den §§ 12 und 13 mit dem Inhalte:

„Entlassungen aus Anlass von Wiedereinstellungen oder zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl dürfen nur vorgenommen werden, wenn den Arbeitgebern nach den Verhältnissen des Betriebes keine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit zugemutet werden kann. Hierbei braucht jedoch die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unter 24 Stunden herabgesetzt zu werden.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Diese Kürzung darf jedoch erst von dem Zeitpunkte an erfolgen, an dem eine Entlassung der betreffenden Arbeitnehmer im Falle des Fehlens der Vorschrift des Absatzes 1 nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vertraglichen Bestimmungen zulässig wäre.

Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 findet keine Anwendung bei Entlassungen von Arbeitnehmern, die nur zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt oder angenommen worden sind.

Sollen Arbeitnehmer zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl entlassen werden, so sind für die Auswahl zunächst die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Ersetzbarkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu prüfen.

Sodann sind das Lebens- und Dienstalter sowie der Familienstand des Arbeitnehmers derart zu berücksich-

tigen, dass die älteren eingearbeiteten Arbeitnehmer und diejenigen, mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen möglichst in ihrer Arbeitsstelle zu belassen sind.

Das Gleiche gilt von ehemals selbständigen Gewerbetreibenden und solchen Arbeitnehmern, die bis zum 1. August 1914 oder später im Auslande tätig waren, sowie von Lehrerinnen und Personen, die sich in einer geregelten Ausbildung befinden. Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene sind besonders zu berücksichtigen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung oder auf Fortsetzung eines bestehenden oder Erneuerung eines beendeten Dienstverhältnisses erlischt, wenn der Arbeitgeber nicht binnen drei Wochen die Entscheidung des Schlichtungsausschusses anruft. Die Frist beginnt mit dem Tage, an dem der Arbeitnehmer von der Verweigerung der Einstellung oder von der Kündigung Kenntnis erhalten hat, jedoch nicht vor dem 15. März 1920.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung, Fortsetzung oder Erneuerung des Dienstverhältnisses erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer an der Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Frist durch Verhältnisse verhindert worden ist, die ausserhalb seines Willens liegen und die Anrufung binnen 2 Wochen seit dem Wegfall der Verhinderung, spätestens jedoch binnen 3 Monaten seit dem Beginne der Frist nachgeholt wird."

Kündigungen bestehender Arbeitsverhältnisse, die diesen Bestimmungen zuwiderlaufen, sollen zwar nicht zivilrechtlich rechtsungültig sein; der Schlichtungsausschuss soll aber den Arbeitgeber im Schlichtungsverfahren, wenn auf seine Vermittlung hin keine gütliche Einigung zustande kommt, zur Weiterbeschäftigung bezw. Wiedereinstellung verpflichten können und wenn der Demobilmachungskommissar den etwaigen Spruch des Schlichtungsausschusses für verbindlich erklärt, wohnt dem Spruche dieselbe Rechtswirkung inne, als wenn die streitenden Parteien die Weiterbeschäftigung bezw. Wiedereinstellung vertraglich vereinbart haben.

Aus dem gleichen Grundgedanken des sozialen Ausgleiches der Kriegsgewinne einerseits und der Kriegsschäden der Arbeitnehmer andererseits ging die Regierung noch einige Schritte weiter.

Sie ermächtigte in den Verordnungen über die Beschäftigung Schwerbeschädigter den Reichsarbeitsminister bezw. das Demobilmachungsamt, anzuordnen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, einen zahlenmässig bestimmten Bruchteil ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbeschädigten zu besetzen. Von dieser Ermächtigung Gebrauch machend, hat der Reichsarbeitsminister angeordnet, dass „jeder private Arbeitgeber verpflichtet ist, auf 25 bis einschliesslich 50 insgesamt vorhandener Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechtes, mindestens einen Schwerbeschädigten und auf je 50 weitere Arbeitnehmer mindestens einen weiteren Schwerbeschädigten zu beschäftigen", gegebenenfalls also neueinzustellen.

Ausserdem wurde durch den § 16 der Verordnung über die Einstellungen und Entlassungen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung den Demobilmachungsausschüssen das Recht gegeben, Unternehmer solcher Betriebe und Inhaber solcher Büros, die in der Regel mehr als 20 Arbeiter oder 20 Angestellte beschäftigen oder erst während des Krieges entstanden bezw. wesentlich vergrössert worden sind, unter gewissen Kautelen zur Einstellung einer bestimmten Mindestzahl von Kriegsteilnehmern und reichsdeutschen Zivilinternierten zu verpflichten, sofern sie nicht bereits freiwillig und ohne wesentliche Betriebsvergrösserung ihren Arbeiterstand vom 1. September 1919 um 5% erhöht hatten.

Dem einzelnen Arbeiter wurde zwar durch diese Bestimmungen kein direktes klagbares Privatrecht auf Einstellung verliehen, aber indirekt half ihm diese Bestimmung doch sehr bei seiner Bemühung um Arbeit, denn der Arbeitgeber wurde verpflichtet, falls pflichtmässig zu besetzende Stellen noch offen waren, die sich meldenden Kriegsbeschädigten und Kriegsteilnehmer einzustellen,

widrigenfalls sie Bussen bis zu 10,000 M. zu gewärtigen hatten, sodass also der Arbeitgeber in der Regel nur aus zwingenden Gründen eine Einstellung in offene Arbeitsstellen ablehnte.

Während in diesen Demobilmachungsbestimmungen noch weniger der Kerngedanke des Rechtes auf Arbeit als vielmehr das Bestreben zum Ausdruck kam, durch weitgehende Massnahmen der gewaltig um sich greifenden Arbeitslosigkeit im Sinne vorübergehender Notstandsgesetzgebung vorzubeugen, gingen die gesetzgebenden Körperschaften auf dem früher beschrittenen Wege einen wesentlichen Schritt weiter, als sie im § 1 des Sozialisierungsgesetzes vom 23. März 1919 (R.G.Bl. S. 73) die als Programmpunkte auch wörtlich in die neue Reichsverfassung vom 11. August 1919 und zwar in die Artikel 157 und 163 übernommenen Sätze verkündete:

„Die Arbeitskraft als höchstes wirtschaftliches Arbeitsgut steht unter dem besonderen Schutze des Reiches. Jedem Deutschen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben. Soweit ihm angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, wird für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt.“

Es heisst zwar in diesen Sätzen nur, dass die Arbeitsmöglichkeit gegeben werden soll, sodass es sich mehr um einen Programmsatz, als um wirkliche Rechtsetzung handelt, in Wirklichkeit nehmen die Regierungs- und Gesetzgebungsinstanzen die Verwirklichung des verfassungsmässigen Versprechens jedoch recht ernsthaft auf und bemühen sich, auch über die Demobilmachungszeit hinaus den Programmsatz zu verwirklichen.

Ihre Bemühungen bewegen sich in dreifacher Richtung. Man sucht zunächst das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer fester und dauerhafter zu gestalten und von Zufallsmomenten unabhängig zu machen.

Abgesehen von der gesetzgeberischen Tendenz, die

Mindestkündigungsfristen auszudehnen und die Gründe fristloser Entlassung einzudämmen, kommen hierbei vor allen Dingen die §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes in Frage.

Nach diesen können Arbeitnehmer im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- und Angestelltenrat anrufen:

1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, dass die Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung, wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande erfolgt ist,
2. wenn die Kündigung ohne Angaben von Gründen erfolgte,
3. wenn sie deshalb erfolgte, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten,
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Erkennt der Arbeiter- oder Angestelltenrat den Einspruch als begründet an und gelingt ihm in mündlichen Verhandlungen keine Verständigung mit dem Arbeitgeber, so kann von dem Gekündigten oder der Betriebsvertretung der Schlichtungsausschuss angerufen werden und dieser kann dann endgültig den Arbeitgeber wahlweise verpflichten, entweder den Gekündigten weiterzubeschäftigen und für die Zwischenzeit zu bezahlen oder ihn durch eine Abfindungssumme zu entschädigen, die zwischen einem Zwölftel und einem halben Jahresarbeitsverdienste des Gekündigten je nach dessen Dienstzeit und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers schwankt.

Im Sinne der Betriebsdemokratie und des beginnenden Mitbestimmungs- und Mitbeteiligungsrechtes der Arbeitnehmer liegt in diesen Bestimmungen der wichtigste Schutz gegen jede Entlassung, die sachlich in Betriebsgründen nicht bedingt ist.

Die zweite dauernde Sicherung gegen Arbeitslosigkeit und Gewährleistung des Rechtes auf Arbeit erstrebt die deutsche Gesetzgebung in einem weiteren allumfassenden und gutarbeitenden Ausbau des Arbeitsnachweiswesens. In diesem Sinne sind bereits eine Reihe wichtiger Verordnungen ergangen und es liegt auch schon ein einheitliches Reichsarbeitsnachweisgesetz vor.

Hand in Hand mit der besseren Arbeitsvermittlung geht eine intensive Arbeitsbeschaffung im Sinne produktiver Erwerbslosenfürsorge.

Umgekehrt will man aber angesichts der Nachteile der jetzigen Erwerbslosenfürsorge intensiv an deren Abbau herantreten und sie ablösen durch eine Arbeitslosenversicherung. Auch dieserhalb liegt bereits ein zweiter Gesetzentwurf vor, nachdem man den ersten wegen des Widerstandes aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen hat zurückziehen müssen.

Durch das neue Arbeitslosenversicherungsgesetz beabsichtigt man, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Beteiligung an den Fürsorgekosten, an der Vorbeugung und Behebung der Arbeitslosigkeit mehr zu interessieren. Man will gleichzeitig in dem neuen Arbeitslosenversicherungsgesetz auch die sogenannte produktive Arbeitslosenfürsorge weiter ausbauen und erhebliche Mittel aus der Arbeitslosenversicherung für die Arbeitsvermittlung, die Berufsumschulung und die Arbeitsbeschaffung zur Verfügung zu stellen.

* * *

Je intensiver man sich mit dieser Entwicklung der Bestrebungen zur Realisierung eines Rechtes auf Arbeit innerhalb des deutschen Arbeitsrechtes beschäftigt, um so mehr gewinnt man den Eindruck, dass an ein Recht auf Arbeit als wirkliche Rechtsgarantie erst gedacht werden kann, wenn als erste Voraussetzung auch eine Arbeitspflicht gesetzlich eingeführt und in Fleisch und Blut aller Arbeitnehmer eingedrungen ist.

Alle Schwierigkeiten, die sich trotz der weitreichenden deutschen Zugeständnisse der Problemlösung immer wieder entgegenstellten, sind in erster Linie eben darauf zurückzuführen, dass die grosse Masse noch nicht von der Notwendigkeit der unbedingt erforderlichen Gegenpflicht, der Pflicht zur Arbeit durchdrungen ist.

In immer weiteren deutschen, massgebenden Kreisen vertritt man deshalb mehr und mehr den Standpunkt, dass vor weiteren Versuchen zur Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit in weitesten Arbeitnehmerkreisen Verständnis für die sittliche und rechtliche Notwendigkeit der Arbeitspflicht geschaffen werden muss, weil nur dann für den Einzelnen ausreichende Arbeitsgelegenheit geschaffen werden und nur dann für die Mittel der Arbeitslosenfürsorge gesorgt werden kann, wenn für jede Arbeit und insbesondere für die weniger beliebten Arbeiten im Bergbau, bei der Urbarmachung und in der Landwirtschaft Arbeitswillige in genügender Zahl mit vollem Pflichtbewusstsein zur Verfügung stehen.

In Anerkennung dieser Notwendigkeit verkündet daher auch schon die neue deutsche Reichsverfassung vom 11. August 1919 den Satz:

„Jeder Deutsche hat unbeschadet seiner persönlichen Freiheit die sittliche Pflicht, seine geistigen und persönlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit erfordert."

Diese Pflicht des Artikels 163 der Reichsverfassung ist allerdings noch keine erzwingbare Rechtspflicht, deren Nichterfüllung Strafen oder unmittelbare Rechtsnach-

teile nach sich ziehen würde, sie ist vielmehr nur eine moralische Grundpflicht jedes Deutschen.

Da aber hiermit nach den bisherigen Erfahrungen nicht auszukommen ist, wird man bei weiterer Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit auch der Pflicht zur Arbeit einen stärkeren rechtlichen Zwangscharakter verleihen müssen.