

Zeitschrift für angewandte Chemie

Zentralblatt für technische Chemie.

XXIV. Jahrgang.

Heft 2.

13. Januar 1911.

Krankheit der Angestellten, militärische Dienstleistungen, Ferien- urlaub.

Bericht für den Sozialen Ausschuß.

Von Dr. KARL GOLDSCHMIDT, Essen.

(Eingeg. 7./12. 1910.)

Vom sozialen Ausschuß des Vereins deutscher Chemiker bin ich beauftragt, über die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse der Chemiker betreffend Urlaub zur Erholung, bei Erkrankungen, sowie bei militärischen Dienstleistungen zu berichten. Bei Inangriffnahme der Arbeit mußte ich die Untersuchungen ausdehnen auf alle höheren Beamten der Industrie und der Untersuchungslabore, da die Chemiker rechtlich natürlich keine Sonderstellung einnehmen, und ihre Urlaubsverhältnisse tatsächlich mit denen der anderen höheren Beamten gemeinsam geregelt zu werden pflegen. Gelegentlich hat die Arbeit mir auch Veranlassung gegeben, die Urlaubsverhältnisse der unteren Privatbeamten zu erwähnen.

Die selbständigen Chemiker, die betreffs Beurlaubung von niemandem abhängig sind, fallen aus dem Rahmen dieser Untersuchung selbstredend aus, und diejenigen, die als Lehrer an Schulen oder Hochschulen wirken, sind als Staatsbeamte betreffend Urlaub zur Erholung, im Krankheitsfalle und bei militärischen Übungen tatsächlich bekanntermaßen so günstig gestellt, daß der soziale Ausschuß keinerlei Veranlassung hat, über diese Verhältnisse eine Untersuchung anzustellen.

Die gesetzlichen Bestimmungen für Reichs- und Staatsbeamte.

Die Urlaubsordnungen, die im Reich und Preußen erlassen sind — auf die anderen Bundesstaaten habe ich meine Nachforschungen nicht ausgedehnt — bestimmen nun freilich nicht, auf wieviel Urlaub jeder Beamte gesetzlich Anspruch hat; es ist vielmehr nur gesetzlich geordnet, welche Vorgesetzten und Behörden den Urlaub erteilen können, und von welchen Bedingungen er abhängig ist. Es hat sich aber für die verschiedenen Beamtenkategorien ein ganz bestimmtes Urlaubsmaß ausgebildet, so erhalten die Richter je nach Rang und Alter gewöhnlich 4—6 Wochen Urlaub, ähnlich verhält es sich mit den höheren Verwaltungsbeamten im Reiche, Staat und Gemeinde, während die Ferien der Lehrer mit den Schulferien zusammenfallen.

Dabei soll nicht unerwähnt bleiben, daß die Kaiserliche Verordnung über den Urlaub der Reichsbeamten und deren Stellvertretung vom 2./11. 1874 im § 6 bestimmt:

„Zur Deckung von Stellvertretungskosten findet, sofern diese nicht nach § 14 des Gesetzes

vom 31./3. 1873 der Reichskasse zur Last fallen, bei einem Urlaub von mehr als 1½ bis zu 6 Monaten für den anderthalb Monate übersteigenden Zeitraum ein Abzug von dem Diensteinkommen des Beurlaubten im Betrage der Hälfte desselben statt; bei fernerem Urlaub wird das ganze Diensteinkommen einbehalten.“

und im § 7:

„Die Urlaubsbewilligung kann jederzeit zurückgenommen werden, wenn das dienstliche Interesse es erheischt.“

In ganz gleichem Sinne beginnt die preußische Allgemeine Verfügung vom 28./5. 1885 über die Beurlaubung der Justizbeamten mit folgendem § 1:

„Jede Beurlaubung setzt voraus, daß für eine ordnungsmäßige Wahrnehmung des Dienstes gesorgt ist.“

Also selbstverständliche Voraussetzung für den Urlaub ist die ordnungsmäßige Erledigung der Dienstgeschäfte und, wie ich gleich hinzufügen will, daß — wenngleich in der Regel — aus der Vertretung während der Urlaubszeit dem Staaate keine Kosten erwachsen.

Ausdrücklich betont der preußische Justizminister in einem Erlaß vom 13./6. 1871:

„Die Erteilung eines solchen Urlaubes (d. i. Ferienurlaubes) ist von den jedesmal obwaltenden Umständen abhängig, als ein Recht der einzelnen Beamten aber nicht zu betrachten.“

Entsprechend der oben erwähnten Kaiserlichen Verordnung bestimmt eine ältere Königliche Verordnung vom 15./6. 1863, daß bei Beurlaubung eines Beamten auf die ersten anderthalb Monate das Gehalt unverkürzt zu zahlen ist, für weitere 4½ Monate ein Gehaltsabzug zur Hälfte eintritt, bei fernerem Urlaub kein Gehalt zu zahlen ist.

Keines Urlaubes bedarf der Beamte zum Eintreten in den Landtag oder Reichstag, zur Erfüllung staatsbürglicher Pflichten, zur Ableistung einer militärischen Übung und in Krankheitsfällen.

Kein Beamter darf den zur Ausübung seines Amtes ihm angewiesenen Wohnort ohne Vorwissen und Genehmigung seiner Vorgesetzten verlassen, d. h. über Nacht, oder gar Reisen übernehmen. Nur die höheren Beamten, meistens die, die am Orte keinen Vorgesetzten haben, wie Oberlandes- und Landgerichtspräsidenten, Ober- und Erste Staatsanwälte, dürfen bis zu 72 Stunden sich selbst beurlauben.

Das Recht der Privatbeamten auf Ferien.

Ein Recht auf Ferien — so will ich den Urlaub kurz nennen — der nicht auf den Verordnungen des Arztes beruht, — kennen nun unsere Gesetze, die die Verhältnisse zwischen Angestellten und Dienstherrn regeln, überhaupt nicht. Soweit ein solches Recht also beansprucht wird, beruht es ausschließlich auf dem Dienstvertrag.

Das Recht der Gewerbegehilfen auf Urlaub bei Erkrankungen und militärischen Dienstleistungen.

Anders ist es mit dem Anspruch bei Erkrankungen. Das B. G. B. sagt im § 616 betreffs der vorübergehenden Verhinderung — und darunter ist sowohl eine unverschuldete Erkrankung als eine militärische Pflichtübung zu verstehen:

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruches auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen nicht in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.“

Die entsprechende Bestimmung der Gewerbeordnung — und der sind wohl die meisten Kollegen unterworfen, die in industriellen Unternehmungen tätig sind, — lautete im § 123, Ziffer 8:

„Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden: 8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.“

Inwiefern in den unter Ziffer 8 gedachten Fällen den Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zusteht, ist nach dem Inhalt des Vertrages und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.“

§ 133c, Ziffer 4:

„Gegenüber den im § 133a bezeichneten Personen (die vom Gewerbeunternehmen gegen feste Bezüge beschäftigten Personen, welche nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung desselben beauftragt (Betriebsbeamte, Werkmeister und ähnliche Angestellte) oder mit höheren technischen Dienstleistungen betraut sind (Maschinentechniker, Bautechniker, Chemiker, Zeichner u. dgl), kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses insbesondere verlangt werden:

4. wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit an der Vorrichtung ihrer Dienste verhindert werden.“

In dem Falle zu 4. bleibt der Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitsgebers für die Dauer von 6 Wochen in Kraft, wenn die Verhinderung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist. Jedoch mindern sich die Ansprüche in diesem Falle um denjenigen Betrag, welcher dem Berechtigten aus seiner auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Krankenversicherung oder Unfallversicherung zukommt.“

Nach diesen Bestimmungen hat also der zur Dienstleistung Verpflichtete Anspruch auf die Vergütung — in unserem Falle also der Chemiker auf Gehalt bzw. auf die Nebenleistungen in Form von Tantiemen, freie Wohnung usw. — für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. In Krankheitsfällen oder bei Freiheitsstrafen gelten sechs Wochen als eine verhältnismäßig nicht erheb-

liche Zeit. Die Rechtsprechung hat auch schon anerkannt, daß eine achtwöchige militärische Dienstleistung unter diese Bestimmung fällt, sofern der Angestellte sie wieder seinen Willen machen muß. Freilich entscheidet über das, was „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ist“, die Stellung des Angestellten. Es sind dabei auch die Verhältnisse des Handelsgewerbes zu berücksichtigen, in dem er tätig ist. (Siehe Jahrbuch des Kaufmannsgerichts, Berlin 1910, S. 264.) Bei freiwilligen Übungen kann natürlich der Gehilfe den § 616 nicht für sich geltend machen. Ob die Pflichtübungen der Reserveoffiziersaspiranten bzw. der Reserveoffiziere zu den unfreiwilligen Übungen gehören, ist zweifelsfrei noch nicht festgestellt. Ich möchte sie zu den unfreiwilligen rechnen, denn wenn man zwar auf das Avancement verzichten kann, so ist andererseits doch jeder diensttaugliche Deutsche moralisch verpflichtet, als Soldat so viel zu leisten, als ihm nach Veranlagung, Vorbildung und Vermögen irgend möglich ist. Erkennt man also die Pflicht für jeden Einzelnen an, es, wenn möglich, zum Reserveoffizier zu bringen, so muß man logischerweise auch die Offiziersübung als eine Pflichtübung ansehen, und dem Betroffenen die Vorteile des § 616 zuwenden. Natürlich kann man nicht so weit gehen und nun jeden Reservelieutenant für verpflichtet erachten, es bis zum Hauptmann oder Rittmeister der Landwehr zu bringen und den Arbeitgeber alljährlich den Luxus einer achtwöchigen Übung bezahlen zu lassen, sondern man wird sich mit den drei Pflichtübungen des Reserveleutnants wohl allseitig begnügen können.

Da aber § 616 B. G. B., sowie die §§ 123, 8 und 133c, 4 G. O. kein zwingendes Recht bilden, so ist für beliebige Vereinbarungen, die nur durch die Rücksicht auf die guten Sitten beschränkt sind, die Tür offen.

Es kann also der Arbeitgeber sich ganz oder teilweise von der Last befreien, während der Militärübungszeit das Gehalt fortzuzahlen. Daß diese Möglichkeit gelassen wird, ist natürlich eine Notwendigkeit, weil andererseits die Gefahr besteht, daß Arbeitgeber grundsätzlich Offiziersaspiranten und Reserveoffiziere von der Anstellung ausschließen würden.

Gezwungen ist der Dienstnehmer, soweit er nur unter der Gewerbeordnung steht, nach den angeführten Gesetzparagraphen die Kranken- und Unfallversicherungsbeträge sich anrechnen zu lassen, soweit diese ihn infolge von gesetzlicher Verpflichtung gezahlt werden, nicht hingegen braucht er sich Beträge anrechnen zu lassen, die er aus einer freiwilligen Schadensversicherung bezieht, noch die während der Übungszeit empfangene Lohnung, bzw. das Offiziersgehalt.

Ist der betreffende Chemiker aber nicht oder nicht nur als Gewerbegehilfe angestellt, sondern gleichzeitig als Handlungsgehilfe, ganz gleich, ob er ausdrücklich in seinem Dienstvertrag so benannt ist, oder ob diese Stellung tatsächlich aus seiner Tätigkeit sich ergibt, so darf der Arbeitgeber des Gehilfen etwaige Kranken- oder Unfallentschädigung nicht auf das Gehalt, das bis zu 6 Wochen bezahlt werden muß, anrechnen, darf diesen Anspruch des Gehilfen auch nicht durch Vertrag besiegeln. Der § 63 H. G. B. lautet:

„Wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von 6 Wochen hinaus.

Der Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, ist nichtig.“

Diese Bestimmung muß ich als eine in jeder Beziehung unglückselige bezeichnen, nicht gerade mit Rücksicht auf die Chemiker oder andere höher gestellte Handlungsgehilfen, von denen wohl anzunehmen ist, daß sie trotz der höheren Bezüge, die sie als Kranke erhalten (Gehalt und Krankengeld zusammen), doch sich beeilen werden, ihre Pflichten so schnell wie irgend möglich wieder aufzunehmen, sondern gerade in bezug auf weniger hoch stehendes Gehilfepersonal. Dieses wird hier einer sehr großen Versuchung ausgesetzt, die Tage der Krankheit bis zu 6 Wochen nach Möglichkeit auszudehnen; ich will gar nicht von den bewußten Simulanten reden, obgleich deren Zahl doch sehr groß ist, wie jeder Arzt, der mit Versicherten zu tun hat, und jedes Mitglied eines Krankenkassenvorstandes mir bestätigen wird, sondern nur von den Kranken, die bei einiger Energie und gutem Willen ihre Arbeit wohl wieder aufnehmen könnten, in manchen Fällen sogar im Interesse der möglichst schnellen Überwindung der noch zurückgebliebenen Krankheitsfolgen wieder aufnehmen sollten. Kann man von ihnen Energie und diesen guten Willen erwarten, wenn damit zugleich ein pekuniärer Nachteil verknüpft ist, der Fortfall des neben dem Gehalt gezahlten Krankengeldes? Man wende nicht ein, es sei ja Sache des Arztes, zu entscheiden, wann der Kranke wieder arbeitsfähig sei. Weiß doch jedes Kassenvorstandsmitglied, daß diejenigen Ärzte stets die gesuchtesten sind, die den Wünschen der Kranken am weitesten entgegenkommen. Daher ja auch der hartnäckige Widerstand der Krankenkassen gegen die freie Ärztewahl. Diese unglückselige Bestimmung des § 63 H. G. B. gibt also geradezu eine Prämie auf die Wehleidigkeit und die Schwäche gegen sich selbst, von der Simulation ganz zu schweigen, eine Prämie auf die Schlappeit zu Lasten des Arbeitsgebers, der seinen Gehilfen entbehren bzw. auf eigene Kosten einen Ersatz bis zu 6 Wochen Dauer sich beschaffen muß — und die Arbeitgeber sind doch nicht alle Millionäre — in zweiter Linie zu Lasten der Krankenkasse, die Krankengeld zahlen muß an einen Genesenden — oder an eine Genesende, denn der nur im masculinum redende § 63 bezieht sich selbstredend auch auf feminina — der bei nötiger Willensstärke bereits arbeitsfähig wäre, endlich zu Lasten unserer gesamten Volkswirtschaft insofern Arbeitsfähige zum Feiern veranlaßt werden. Und dabei beschränkt der § 63 die Kranken- und Unfallversicherungsbeträge, die nicht angerechnet werden dürfen, nicht etwa nur auf die auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung beruhenden, sondern ganz allgemein darf keine Anrechnung bis zur Dauer von 6 Wochen stattfinden, wie hoch auch immer der Kranken- oder Unfallversicherungsbetrag sein mag.

Wenn mit dieser unglückseligen Bestimmung

des § 63 des H. G. B. bisher noch verhältnismäßig wenig Unheil angerichtet worden ist, so ist das ein glänzender Beweis für die Gewissenhaftigkeit und den Fleiß unseres Volkes, nicht aber für die dauernde Unschädlichkeit dieses Gesetzes. Mit allergrößter Entschiedenheit muß aber Einspruch erhoben werden gegen eine etwaige Ausdehnung dieser Bestimmung auf die Gewerbegehilfen. Kann oder will man die Bestimmung des § 63 nicht wieder beseitigen, so soll man lieber die Ungleichheit zwischen Handlungs- und Gewerbegehilfen mit in den Kauf nehmen, als bloß der Gleichförmigkeit wegen eine schädliche Bestimmung auf einen weiteren Kreis ausdehnen.

Auch betreffs der militärischen Dienstleistung ist der Handlungsgehilfe insofern besser gestellt, als der Gewerbegehilfe, als durch § 72, Absatz 3, ausdrücklich die achtwöchige militärische Dienstleistung als kein Grund zur Kündigung bezeichnet wird, vielmehr erst die acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung den Prinzipal zur Kündigung berechtigt. § 72, Absatz 3 lautet:

„Als ein wichtiger Grund, der den Prinzipal zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ist es, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, natürliche anzusehen,

.... 3, wenn der Handlungsgehilfe durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird.

Erfolgt die Kündigung, weil der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist, so wird dadurch der in § 63 bezeichnete Anspruch des Gehilfen nicht berührt.“

Im vorstehenden habe ich versucht, die rechtlichen Grundlagen zu skizzieren, auf denen die Urlaubsverhältnisse der Privatbeamten fußen, und habe dabei gezeigt, daß dem Anstellungsvertrage ein weites Feld zur Regelung offen gelassen ist. Um nun festzustellen, wie dieses Verhältnis sich in Wirklichkeit gestalten, wie weit die höheren Privatbeamten, im besonderen die Chemiker, sei es vertraglich, Anspruch haben auf Ferien und auf Entschädigungen bei unfreiwilliger Arbeitsversäumnis durch Krankheit und militärische Dienstleistungen, sei es wie weit auch ohne Vertrag bezahlter Urlaub gewährt wird, habe ich eine private Umfrage gehalten, und zwar habe ich an 177 Firmen geschrieben, an 68 chemische Fabriken, Salz- und Kalibergwerke, an 19 öffentliche chemische Laboratorien, an 54 Maschinenfabriken, einschließlich des elektrischen Maschinen- und Apparatebaues, Stahl- und Eisenwerke und an 36 Fabriken der Textilindustrie. Ich bin mir selbstverständlich bewußt, daß eine derartige private Umfrage, die sich noch dazu ganz willkürlich einige wenige durch ihre Größe bekannte Firmen aussucht und diese durch einige zufällig dem Berichterstatter bekannte kleinere Firmen ergänzt, weder einen Anspruch auf Vollständigkeit machen kann, noch in der Lage ist, ein für die Gesamtheit typisches Bild zu geben, sondern daß sie nur zeigen kann, wie in diesen Fällen von der Vertragsfreiheit Gebrauch gemacht

wird. Ich möchte diese Gelegenheit benutzen, um denjenigen Firmen, die die Güte hatten, meine Anfrage zu beantworten, meinen besten Dank auszusprechen, und ich bin sicher, daß der ganze Verein deutscher Chemiker sich diesem Dank anschließt. Wenn ich im folgenden die Namen der Firmen nicht nenne, obgleich viele mich dazu ermächtigt haben, so geschieht es, weil andere die Namensnennung überhaupt nicht wünschen, andere nur, wenn allgemein die Namen genannt würden. Die Sache leidet unter der Anonymität nicht.

Von den 177 Firmen haben 124 geantwortet, und zwar haben sie, wie ich gleich hervorheben möchte, großenteils über eine Behandlung der Urlaubsfrage berichtet, mit der die Angestellten zufrieden sein dürften, im besonderen soweit die chemische Industrie in Frage kommt. Es wäre nun meiner Ansicht nach ungerechtfertigt, anzunehmen, daß bei den 53, die nicht geantwortet haben, ungünstige Verhältnisse vorliegen. So haben z. B. von den 19 angefragten öffentlichen Laboratorien nur 10 geantwortet und schon aus diesen 10 Antworten geht hervor, daß bei der geringen Zahl von Assistenten, die jeweils in Frage kommen, allgemein gültige Vorschriften garnicht bestehen, und die Gewährung von Ferien, von Entschädigungen bei Krankheiten und militärischen Dienstleistungen von Fall zu Fall entschieden wird, je nach Alter des Assistenten und nach seiner Dienstzeit. Von den 36 Fabriken der Textilindustrie haben nur 18 geantwortet, die übrigen haben die Antworten wohl nicht unterlassen, weil sie ihre Beamten in der fraglichen Beziehung ungünstig behandeln, sondern weil sie Chemiker gar nicht und Ingenieure — nur auf diese zwei Beamtenkategorien bezog sich die Umfrage — nur in so geringer Zahl beschäftigen, daß allgemein gültige Vorschriften sich noch gar nicht ausgebildet haben.

Auch aus den eingelaufenen Antworten ist zum Teil zu erschließen, daß allgemeingültige Vorschriften nicht bestehen. Das ist bei einer kleinen Zahl von Angestellten auch selbstverständlich. Da wird eben je nach Stellung und Dienstalter von Fall zu Fall entschieden. Bestimmte Ferienordnungen und Satzungen über Krankheits- und militärische Dienstleistungsentshädigungen gibt es nur bei ganz großen Werken, bei denen an die Stelle der individuellen Anpassung das Schema treten muß.

Vielfach ist aus den Antworten nicht zu erschließen, ob ein vertraglicher Anspruch des Angestellten vorliegt oder nur eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Bei Firmen mit wenig Angestellten wird dies auch fortwährend in Änderung begriffen sein, indem der eine es versteht, beim Engagement eine diesbezügliche Vertragsbestimmung durchzudrücken, ein anderer es eben dem freien Willen des Prinzips überläßt. Wesentlich ist, daß die Ferien tatsächlich erteilt werden.

Bei einigen großen Firmen, die eigene diesbezügliche Dienstordnungen haben, sind die Bestimmungen über Urlaub und Entschädigung bei Krankheiten und militärischen Dienstleistungen Teile des Dienstvertrages, andere betonen ausdrücklich die Freiwilligkeit. So heißt es in einer der mir freundlichst zur Verfügung gestellten Dienstordnungen: „Kein Angestellter hat einen

Anspruch auf Urlaub, vielmehr ist die Gewährung eines solchen lediglich als freiwillige Leistung der Gesellschaft anzusehen.“ und, nachdem die Formalitäten erwähnt sind, unter denen Urlaub nachgesucht und bewilligt wird, und die Zeitdauer, bis zu der den verschiedenen Kategorien Urlaub gewährt werden kann, und die während eines Kalenderjahres bis zu vier Wochen geht, heißt es weiter: „Während solcher Beurlaubungen wird bei zufriedenstellender Leistung des Beurlaubten in der Regel der Fortbezug des Gehaltes bzw. der Tagesgelder gewährt. Alle Zulagen kommen während der Urlaubs in Fortfall.“

Längerer Urlaub wird von ärztlichem Zeugnis abhängig gemacht und größere militärische Dienstleistungen mit Bezügen von seiten der Firma für das betreffende Jahr als urlaubshindernd bezeichnet.

Einen großen praktischen Unterschied zwischen den vertraglich bedungenen Ferien und den auf derartige Dienstordnungen unter Vorbehalt zu erzielenden kann ich nicht finden, denn alle mir zu Gesicht gekommenen vertraglichen Bestimmungen setzen allenfalls die Dauer fest, lassen aber die Zeitbestimmung ganz in den Händen des Dienstherrn oder seiner Vertreter oder einer besonders für diesen Zweck ernannten Urlaubskommission. Mit der Betonung der Freiwilligkeit wollen offenbar die großen Arbeitgeber die Möglichkeit sich offen lassen, allen Erörterungen über Zeit des Urlaubs jeden Augenblick ein Ende zu machen, ihre Angestellten — soweit nicht Krankheit oder Militärdienst zwingend dazwischen tritt — nach den Gesichtspunkten des Unternehmers und nicht nach denen des Angestellten zu beurlauben, ev. rechnen sie auch mit der Möglichkeit, in Zeiten besonderer Arbeitshäufung in einem Jahr den Urlaub ganz versagen zu können. Der Gesichtspunkt, Angestellte, die zu Klagen Veranlassung geben, durch Urlaubsentziehung zu strafen, dürfte dabei wohl keine Rolle spielen. Auf solche Mittel kann ein Großunternehmen im allgemeinen sich nicht einlassen, es wird vielmehr vorziehen, dem dauernd Lässigen zu kündigen oder ihn von Gehaltserhöhungen auszuschließen. Die Betonung der Freiwilligkeit der Leistung hat also wohl nur die gleiche Bedeutung wie die eingangs erwähnte Bestimmung des § 7 der Kaiserl. Verordnung über den Urlaub der Reichsbeamten vom 2./II. 1874, nach der die Urlaubsbewilligung jederzeit zurückgenommen werden kann, wenn das Dienstliche Interesse es erheischt. Über das Vorhandensein des dienstlichen Interesses muß schließlich wohl die Leitung des Unternehmens allein und endgültig entscheiden, das beanspruchen wohl auch diejenigen Unternehmungen, die ihren Angestellten vertraglich die Ferien zuerkennen, selbst wenn sie es unterlassen haben sollten, eine den Bestimmungen des § 7 der Kaiserl. Verordnung entsprechende Bestimmung im Vertrage aufzunehmen.

Entsprechende Bemerkungen, wie über die Ferien lassen sich nun auch über den Urlaub bei militärischen Übungen machen, die wenigsten Firmen haben ganz feste Regeln, noch mehr wie bei den Ferien wird hier von Fall zu Fall entschieden, und ganz ähnliches läßt sich von den Krankheitsentschädigungen sagen, die 6 Wochen überschreiten. Firmen mit wenig

Angestellten heben wiederholt Beispiele hervor, in denen sie weit über die gesetzliche Zeit hinaus freiwillig Gehalt und Kurkosten gezahlt haben, größere Firmen haben teilweise vertragliche Bestimmungen, nach denen mehrere Monate, bis zu 6, Gehalt gezahlt wird, bei einigen größeren Firmen tritt dann die Beamtenpensionskasse ein, auch Verpflegung in eigenen Krankenanstalten und Erholungshäusern. Die Verhältnisse sind hier natürlich so bunt, daß sich allgemein gültiges nicht sagen läßt, nur möchte ich hervorheben, daß im allgemeinen, je kleiner die Unternehmung ist, die Versorgung der Angestellten über die gesetzliche Zeit hinaus eine Frage der persönlichen Beziehungen sein dürfte, die zwischen Dienstherrn und Angestellten sich herausgebildet haben, daß andererseits, je größer und ertragreicher eine Unternehmung ist, um so mehr Bestimmungen und Einrichtungen vorhanden sind, um über die gesetzliche Verpflichtung hinaus noch für die Angestellten zu sorgen.

Wenn ich im folgenden die eingegangenen Antworten zusammenstelle, um ihren Inhalt einem weiteren Kreise zugänglich zu machen, so bin ich mir natürlich bewußt, daß ich unvergleichbares zusammenstelle. Die eine Bestimmung bezieht sich auf ein Werk mit vielen hundert Angestellten, die andere nur auf einige wenige. Auch habe ich schon hervorgehoben, daß einzelne Werke vertragsmäßig leisten, andere freiwillig; ich habe keine Auskunft, ob trotz dieser Freiwilligkeit nun regelmäßig Urlaub erteilt wird oder nur gelegentlich. Andererseits lauten viele Antworten: „Wir pflegen so und so zu handeln,“ kurz, ich mache diese Zusammenstellung in vollem Bewußtsein ihrer Unzulänglichkeit, glaube aber doch, daß ein verschwommenes Bild manchem noch lieber ist, als gar keins.

Von den 124 eingelaufenen Antworten haben 5 die Auskunft verweigert, mit einer Ausnahme allererste Firmen, und zwar mit der Begründung, daß sie über Interna des Geschäfts keine Auskunft geben, 10 Firmen, weil sie keine Chemiker bzw. Ingenieure beschäftigen, und 3, und zwar auch sehr große Unternehmungen, weil sie sich von Fall zu Fall entscheiden.

Von den 106 Tatsächliches bringenden Antworten gewähren:

18 Ferien ohne Angabe der Dauer,
17 bis zu 14 Tagen,
33 bis zu 3 Wochen,
38 bis zu 4 Wochen, hierunter einige sogar bis 5 Wochen.

Die Dauer hängt meistens ab von Dienstalter und Stellung.

Bei militärischen Übungen gewähren 78 voll es Gehalt, davon 3 jedoch nur bei Pflichtübungen, bei freiwilligen Offiziersübungen nur die Hälfte, 5 nur bei Pflichtübungen, eine nur nach 2jähriger Dienstzeit, eine älteren Beamten volles Gehalt, jüngeren die Hälfte, ferner eine bis zu sechs Wochen Dauer, eine 4 Wochen, 10 Firmen volles Gehalt für einen gewissen Zeitraum, bei längeren Übungen die Hälfte, zwei Firmen halbes Gehalt, zwei die gesetzliche Entschädigung und eine keine, eine entscheidet von Fall zu Fall, die übrigen haben keine diesbezüglichen Bestimmungen oder haben die Frage nicht beantwortet.

Eine Zusammenstellung für die Krankheitsentschädigungen läßt sich nicht aufstellen, weil die Antworten zu unbestimmt lauten, wie oben bereits erwähnt.

Als Schlußfolgerung aus diesen Ausführungen kann ich zunächst wohl feststellen, daß nach den eingezogenen Erkundigungen die Urlaubsverhältnisse der Chemiker bzw. höheren Beamten in der Industrie trotz aller Verschiedenheit nicht ungünstig zu liegen scheinen. Die Pflicht des Dienstherrn, bei einer eintretenden Krankheit oder bei militärischen Pflichtübungen das Gehalt weiter zu zahlen, ist bis zu einem Grade gesetzlich festgelegt, der in absehbarer Zeit mit Rücksicht auf die Interessen des Arbeitgebers, insbesondere des kleinen, nicht überschritten werden kann. Der Gedanke, daß im Interesse der Erhaltung der Gesundheit der Angestellten diese, und zwar je älter sie werden, je intensiver ihre Arbeit, und je größer ihre Verantwortlichkeit ist, eine umso längere Ferienzeit erhalten müssen, bricht sich immer mehr Bahn und hat wenigstens für die bei dieser Untersuchung in Frage kommenden Beamten bereits Erfolge gezeigt, mit denen man im allgemeinen zufrieden sein kann. Die Tatsache, daß diese Notwendigkeit in den weitesten Kreisen Anerkennung und praktische Durchführung gefunden hat, dürfte genügen, um die allgemeine Verbreitung immer mehr zu gewährleisten, so daß, wenigstens von dem Standpunkte der angestellten Chemiker bzw. der höheren Privatbeamten eine gesetzliche Festlegung eines Anspruches auf Ferien nicht notwendig erscheint. Soweit eine solche Forderung erhoben wird, geht sie auch von Vertretern der niederen Beamenschaft aus, deren Urlaubsverhältnisse freilich vielfach im Argen liegen mögen. Es erscheint mir aber bedenklich, bei jeder Beschwerde sofort nach gesetzlicher Regelung zu rufen, vielmehr erscheint es mir angebracht, der Entwicklung Zeit zu lassen. Die Befürworter einer solchen gesetzlichen Festlegung beziehen sich auf das österreichische Gesetz vom 16./I. 1910 über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung.

§ 17 dieses Gesetzes lautet:

„Wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits 6 Monate gedauert hat, ist dem Dienstnehmer in jedem Jahre ein ununterbrochener Urlaub in der Dauer von mindestens 10 Tagen zu gewähren. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits 5 oder 15 Jahre gedauert, so beträgt der jährliche Urlaub mindestens 2, im letzteren Falle mindestens 3 Wochen. Der Antritt des Urlaubes ist mit Rücksicht auf die den Betriebsverhältnissen entsprechende Zeit im Einvernehmen rechtzeitig zu bestimmen.“

Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf seine Geldbezüge.

Bei gewerblichen Unternehmungen, in denen nicht mehr als 3 Dienstnehmer verwendet werden, kann der Urlaub in zwei annähernd gleichen Zeitschnitten gewährt werden.

Die Zeit, während deren der Dienstnehmer durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall an der Leitung seiner Dienste verhindert ist, darf in diesen Urlaub nicht eingerechnet werden.

Der Dienstgeber ist zur Gewährung des Urlaubes

nicht verpflichtet, wenn der Dienstnehmer gekündigt hat.“

§ 40 bestimmt ausdrücklich, daß die Rechte, die dem Dienstnehmer auf Grund dieses § 17 zu stehen, durch den Dienstvertrag weder aufgehoben, noch beschränkt werden können.

Bei der kurzen Zeit, die dieses Gesetz in Kraft ist, läßt sich über die Erfahrungen, die mit ihm gemacht, noch nichts sagen. Jedenfalls werden sie für uns sehr lehrreich sein, trotz der Verschiedenheit der Verhältnisse in Österreich und Deutschland.

Zurzeit dürfte aber von einer gesetzlichen Regelung, also der Einführung des Ferienzwanges, im Interesse der gewerblichen Entwicklung Abstand zu nehmen sein. Wie eingangs ausgeführt, steht dem Reichs-, Staats- und Gemeindebeamten gesetzlich ein Anspruch auf Urlaub nicht zu, tatsächlich werden die höheren Gemeindebeamten vertraglich ihn sich wohl gesichert haben, und den Reichs- und Staatsbeamten wird er tatsächlich in so weitem Maße gewährt, daß ein Bedürfnis nach gesetzlicher Festlegung eines Anspruches auf Ferien nicht vorhanden ist.

Der Forderung nach gesetzlicher Festlegung des Rechtes der Privatbeamten auf Ferien kann nicht besser entgegengetreten werden, als durch freiwillige oder vertragliche Gewährung in allen den Fällen, in denen es irgend möglich ist, aber die Verhältnisse liegen zu schwierig, sie sind zu vielgestaltig, persönliche Beziehungen, Arbeitszeit und örtliche Lage, Art der Arbeit und die geschäftliche Situation des Arbeitgebers, Alter und Dienstzeit, Maß der Selbständigkeit und der Verantwortung, Höhe des Gehaltes, spielen eine zu große Rolle, um zu schematisieren. Daß ein gesunder Mensch in jungen Jahren auch lange Zeit ohne Ferien auskommen kann, ohne Schaden zu leiden, hat der Referent an sich selbst erfahren, indem er in den fünf ersten Jahren seiner Tätigkeit in der Industrie an der Spitze der damals noch sehr kleinen Firma Th. Goldschmidt sich Urlaub nicht nehmen konnte, von einigen Samstagen abgesehen. Es wäre also eine arge Übertreibung, wenn man die allgemeine Urlaubserteilung als eine unbedingte Forderung zur Gesunderhaltung unseres Volkes hinstellen wollte, die ein Eingreifen der Gesetzgebung notwendig macht.

Die Münchener Handelskammer hat sich in diesem Sommer mit der Frage der Einführung des gesetzlichen Urlaubes — natürlich im Sinne der Ferien — beschäftigt, aber den von Gehilfenverbänden ausgehenden Antrag zunächst abgelehnt und sich damit begnügt, öffentlich den Wunsch auszusprechen, daß ein angemessener Urlaub bewilligt werde, die endgültige Erledigung des Antrages aber noch verschoben. Ob andere Vertretungen von Handel und Gewerbe sich mit dieser Frage beschäftigt haben, weiß ich nicht, nur verlautet, daß der Hansabund Material zur Klärung der Frage sammelt, ob ein Recht auf Urlaub den Angestellten gesetzlich anerkannt werden soll. Warten wir zunächst einmal ab, was diese jedenfalls auf breiterster Grundlage unternommene Untersuchung bringen wird.

[A. 256.]

Krankheit des Angestellten, militärische Dienstleistungen, Erholungsurlaub.

Referat für den Sozialen Ausschuß.

Von Dr. ALB. JAEGER, Neuß.

(Eingeg. den 7.12. 1910.)

Der soziale Ausschuß hat in seiner letzten Sitzung sein Arbeitsgebiet u. a. auf „Krankheit des Angestellten, militärische Dienstleistungen, Erholungsurlaub“ ausgedehnt und damit Fragen angeschnitten, die bei uns — gegenwärtig und für absehbare Zeit einer angemessenen gesetzlichen Regelung entbehren, ja für die immer mehr oder minder schematische gesetzliche Bestimmungen nicht erwünscht sind, deren Erledigung vielmehr freien, nur in ihren Grundlinien in dem zu schaffenden „Normal-Angestelltenvertrag“ festgestellten Vereinbarungen vorbehalten sein sollte!

Österreich besitzt zur Ordnung dieser Angelegenheiten jetzt das Handlungshilfengesetz vom 16.1. 1910, das sich auch auf das Dienstverhältnis von Personen mit höherer nicht kaufmännischer Tätigkeit erstreckt, im Geschäftsbetriebe von Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet.

Wenn wir auch manches beachtenswerte Material jenseits der schwarzgelben Grenzfähle finden, können wir die Bestimmungen nicht ohne weiteres auf unsere Verhältnisse übertragen, zumal praktische Erfahrungen noch nicht vorliegen.

Gelegentlich der Erörterungen betr. Konkurrenzklause haben wir beobachtet, wie sich einer allgemeinen Regelung dieser Frage, für die im Rahmen der chemischen Industrie bereits so zufriedenstellende Resultate erzielt waren, immer neue Schwierigkeiten entgegenstellen, daß es zweckmäßig erscheint, sich auf die Vorbereitung privater Abmachungen im engen Kreise zu beschränken: Sehon damit ergibt sich für den sozialen Ausschuß ein weites Arbeitsfeld, da im besonderen umfangreiche statistische Feststellungen nicht zu umgehen sein dürften.

Wenn auch zunächst die Frage vorlag, welche Wirkungen die Dienstunterbrechung seitens des Angestellten infolge Krankheit, militärischer Dienstleistungen und Erholungsurlaub als solche zeitigt, so glaubte ich doch, auch auf die allgemeinen Verhältnisse des erkrankten bzw. übungspflichtigen Angestellten eingehen zu sollen.

Nun erschien noch vor Abschluß meiner Arbeit das Referat des Herrn Dr. K. Goldschmidt, der die Rechtsfrage der Dienstunterbrechung (B. G. B. § 616; G. O. § 123, 8; G. O. § 133c, 4) und die tatsächlichen Urlaubsverhältnisse der Angestellten in so eingehender, umfassender Weise behandelt, daß ich mich hier, um Wiederholungen zu vermeiden, recht kurz fassen kann, zumal ich, wie eingangs angeführt, durchaus auf dem Standpunkt stehe, die vorliegenden Fragen nicht schematisch, sondern in individualisierender Weise zu erledigen.

Die dem erkrankten Angestellten zustehenden Leistungen werden, sofern sein jährliches Einkom-