

Die weiblichen Hausangestellten in der Gesetzgebung und als Objekt sozialstatistischer Untersuchung.

Vorbemerkung.

Ein wichtigen Ausschnitt aus der unsere Zeit so sehr bewegenden sozialen Frage bildet die Hausangestelltenfrage. Sie ist vor allem insofern von Bedeutung, als sie in erster Linie sich nicht auf Personen bezieht, die ihre eigene Häuslichkeit besitzen, sondern auf solche, die als fremde Personen in die Hausgemeinschaft anderer aufgenommen sind. Es ergibt sich daraus die Tatsache, daß einerseits von den Hausangestellten drückende Arbeitsverhältnisse besonders schlimm empfunden werden müssen und andererseits durch sie, wenn sie ihren Pflichten nur ungenügend nachkommen, die häusliche Ordnung und damit das Familienleben ihrer Arbeitgeber empfindlich gestört werden kann. Es erscheint aus diesem doppelten Grund gerechtfertigt, der Hausangestelltenfrage ein besonderes Augenmerk zuzuwenden.

Im Folgenden soll zuerst die Eigenart der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Standes der Hausangestellten und die geschichtliche Entwicklung des Hausangestelltenrechts in großen Zügen zur Darstellung kommen. Darauf soll auf die bei den bisherigen sozialstatistischen Untersuchungen über diesen Stand angewendeten Methoden eingegangen und — als Kern der Arbeit — die Nürnberger Untersuchung von 1913 in Erhebungsform und Ergebnissen eingehend behandelt werden. Die Bearbeitung dieses Materials mußte leider infolge zahlreicher dringenderer Arbeiten der Kriegs- und Nachkriegszeit immer wieder zurückgestellt werden. Sie dürfte aber auch heute noch, als Niederschlag der Verhältnisse des letzten Friedensjahrs, wertvolle Aufschlüsse geben. Sie wird uns außerdem, in Verbindung mit dem für die Zwecke der städtischen Hausangestelltensteuer im Jahre 1921 angefallenen Material, die Feststellung der seitdem vorgegangenen wesentlichsten Veränderungen in der Haltung der Hausangestellten ermöglichen und hierdurch dazu beitragen, die durch die Verhältnisse der Kriegs- und Nachkriegszeit verursachten sozialen Verschiebungen aufzuhellen.

I. Die wirtschaftliche, soziale und rechtliche Lage des Hausangestelltenstandes.

1. Arbeitsverhältnisse und soziale Lage.

„Wenn ein' Frau sonst nichts weiß zu sagen,
So tut sie über die Hausmagd klagen,
Dergleich klagen die Hausmägd' auch,
Das ist ein alt gemeiner Brauch.“

Diese Verse, die uns inhaltlich recht zeitgemäß anmuten, sind nicht etwa im 19. oder 20. Jahrhundert verfaßt worden, sondern weisen ein sehr ehrwürdiges Alter auf. Sie entstammen — die Rechtschreibung des Dichters wurde modernisiert — einem Gedicht unsres Hans Sachs, betitelt „Klag dreier Frauen über die Hausmägd“, aus dem Jahre 1555.

Die gegenseitige Unzufriedenheit mit einander, der Hausfrauen einer- und der Hausangestellten andererseits, ist also keine betrübliche Neuerung unserer Zeit, sondern sie ist eine alte Erscheinung. Die Gründe für den Zwist waren und sind natürlich häufig rein persönlicher Natur und entspringen den menschlichen Fehlern und Mängeln, die in dem engen Kreis der Hausgemeinschaft ungeschminkt zum Vorschein kommen, sie wurzeln aber auch zu einem nicht geringen Teil in der eigenartigen Gestaltung der häuslichen Arbeit und in der sozialen Lage der Hausangestellten.

Ehe auf letzteren Punkt näher eingegangen wird, ist der Begriff „Hausangestellte“ genau abzugrenzen. Der von der Reichsregierung ausgearbeitete „Entwurf eines Hausgehilfengesetzes“¹⁾ — er vermeidet das Wort „Hausangestellte“, um eine Verwechslung mit dem auch im neuen Arbeitsrecht beibehaltenen Angestelltenbegriff auszuschließen und gebraucht dafür den Ausdruck „Hausgehilfe“ — umschreibt ihn in § 1 folgendermaßen: „Hausgehilfe ist, wer auf Grund eines Arbeitsvertrags Arbeit für den Haushalt des Arbeitgebers oder für Mitglieder des Hausstandes als solche zu leisten hat und in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, wenn seine Arbeit nicht eine Beschäftigung im Sinne des § 1 Abs. 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte ist“, das heißt, wenn er nicht Angestellter in einem Handels- oder Gewerbebetrieb ist. Ergänzend wird dazu in § 2 bemerkt, daß derjenige kein Hausgehilfe ist, der als Gewerbegehilfe der Gewerbeordnung untersteht, oder der außerdem landwirtschaftliche Arbeit zu leisten hat — es sei denn lediglich in einem Nebenbetrieb des Haushalts — oder derjenige, welcher außer der häuslichen überwiegend andere Arbeit zu leisten hat. Als die wesentlichsten Merkmale des Begriffes „Hausangestellte oder Hausgehilfe“ sind demnach als Hauptbeschäftigung folgende zu bezeichnen: Arbeit in und für einen fremden Haushalt und Aufnahme in die Hausgemeinschaft. Es sind also z. B. keine Hausangestellte: die Handlungsgehilfen, auch wenn sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, weil sie vorwiegend im Gewerbe beschäftigt werden, ferner die Angestellten in Hotels, Restaurants oder Fremdenpensionen, die zwar häusliche Arbeiten verrichten, aber nicht für den Haushalt des Arbeitgebers, sondern für einen Erwerbszwecken dienenden Betrieb.

¹⁾ Veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1 (Neue Folge), Nr. 23.

Aus der Art der häuslichen Tätigkeit heraus läßt sich die Tatsache leicht erklären, daß die Hausangestellten fast ausschließlich weiblichen Geschlechts sind. An männlichen Hausangestellten gibt es im wesentlichen wohl nur noch die Diener und Hausburschen, die an Zahl sehr gering sind. Es ist infolgedessen in unsern Ausführungen, wie bereits im Titel der Arbeit ausgedrückt, im allgemeinen nur auf die weiblichen Hausangestellten Bezug genommen. Bei der Darstellung der Ergebnisse der Nürnberger Hausangestelltenstatistik von 1913 hingegen, die sich auf sämtliche Hausangestellte, männliche wie weibliche, erstreckt, werden neben den weiblichen auch die männlichen Hausangestellten berücksichtigt werden.

Der „Entwurf zum Hausgehilfengesetz“ sieht neben dem Begriff des „Hausgehilfen“ noch den des „Haushaltsarbeiters“ vor. Unter einem Haushaltsarbeiter sollen diejenigen Personen zu verstehen sein, die wie Hausgehilfen beschäftigt werden, ohne in die Hausgemeinschaft aufgenommen zu sein. In diese Gruppe würden nach Maßgabe der Begründung des Entwurfes z. B. gehören: die sogen. Tages- und Halbtagshilfen, ferner auch die während eines gewissen Zeitraums — etwa einer Woche — regelmäßig abwechselnd bei mehreren Arbeitgebern beschäftigten nicht selbständigen Personen, wie Reinemache- und Aufwarte- frauen, Waschefrauen, Näherinnen usw.

Worin bestehen nun die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses und der sozialen Lage der Hausangestellten? Das Hervorstechendste am Arbeitsverhältnis ist wohl die Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, die in der Gegenwart sonst nur noch bei ganz wenigen Berufen und im Lehrlingswesen vorkommt. Die Aufnahme in die Hausgemeinschaft hat den Nachteil, daß die Betreffenden zweifellos nicht die gleichen Freiheiten genießen, wie die in gewerblichen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen. Sie sind zu keiner Zeit im vollsten Maße frei und leiden unter der Art der Arbeit, die einen immer wechselnden Charakter trägt, die sie nur selten bei ein und derselben Arbeit für längere Zeit beläßt, die immer neue Aufträge im Gefolge hat, und das sogar noch zu einer Tageszeit, z. B. nach 6 Uhr abends, zu der die Fabrikarbeiterin oder die Büroangestellte nach Schluß ihrer Berufsarbeit nach Hause geht, wo allerdings häufig für sie die Arbeit für ihren eigenen Haushalt erst beginnt. Für den Beruf der Hausangestellten gilt also nicht das Dichterwort, das sonst auf das Berufsleben von Personen in unterer und mittlerer Stellung zutrifft: „Ledig aller Pflicht hört der Bursch die Besper schlagen, Meister muß sich immer plagen.“ Die mit der Art der Tätigkeit verbundene lange Arbeitszeit — für die Köchin beginnt die Arbeit mit der Bereitung des Frühstücks und schließt frühestens mit der Zubereitung des Abendessens — ist sicher eine Schattenseite des Berufes, die allerdings durch die Vernunft und das soziale Verständnis der einzelnen Hausfrau auf das notwendige Maß beschränkt und dadurch beträchtlich gemildert werden kann. Als ein weiterer Nachteil wird wohl im allgemeinen die Tatsache anzusehen sein, daß der wichtigste Bestandteil des Lohnes der Naturallohn (Wohnung, Verpflegung) ist, wodurch natürlich der Geldlohn sehr niedrig erscheint. Ferner wird in manchen Fällen auch die Isolierung, die der Beruf der Hausangestellten mit sich bringt, unangenehm empfunden; diese kann dazu führen, daß im Einzelfall die Hausangestellte niemand hat, mit dem sie sich aussprechen kann. Freilich werden sie ja unter Tags Gelegenheit finden, sich mit ihresgleichen zu besprechen; unter Umständen besteht auch ein Verhältnis zum Arbeitgeber, das dem Mädchen die Möglichkeit und auch den Mut gibt, sich ihm gegenüber auszulassen. Besser sind wohl in dieser Beziehung diejenigen Hausangestellten daran, neben denen eine oder mehrere Hausangestellte beschäftigt sind. Doch bringt dies wieder andere Unzuträglichkeiten mit sich, so besonders dann, wenn mehrere Angestellte sich in einen und denselben Schlafraum teilen müssen.

Diesen Nachteilen steht als Vorteil der Umstand gegenüber, daß die Verpflegung im Haushalt des Arbeitgebers, wie überhaupt die Lebenshaltung, im allgemeinen eine bessere ist, als sie den Mädchen zu Hause geboten würde. Der Hauptvorteil, den die Hausangestellten aus ihrer Dienstzeit ziehen, ist jedenfalls die Ausbildung in häuslichen Arbeiten, im Kochen, Nähen, Flicken usw. Die Vorschulung der Hausangestellten für die Führung eines eigenen Haushalts ist von großer sozialer Bedeutung, da sich der günstige Einfluß dieser hauswirtschaftlichen Ausbildung auf weite Kreise erstreckt. Ein solcher praktischer Unterricht dürfte sich in diesem Maße im Rahmen von Haushaltungsschulen nur schwer ermöglichen lassen, da eine mehrjährige Lehrzeit Vorbedingung zur Erreichung des Ziels ist.

Aber nicht nur auf Seite derjenigen Bevölkerungsschichten, denen die Hausangestellten hauptsächlich entstammen und jener, die sich ihre Frauen mit Vorliebe aus den Reihen der Hausangestellten holen, muß großes Interesse an der Erhaltung dieses Berufsstandes bestehen, sondern auch für die Arbeitgeber ist sie eine Frage von größter Wichtigkeit. Wie sehr das häusliche Zusammenleben darunter leidet, wenn eine Hausangestellte ihren Obliegenheiten nicht genügt, davon kann manche Hausfrau und mancher Hausvater ein Lied singen. Es ist dabei zu bedenken, daß die Hausangestellte durch die Aufnahme in die Hausgemeinschaft eine Vertrauensstellung erhält, die unbedingte Ehrlichkeit in einem Maße zur Voraussetzung hat, wie kaum in einem anderen Berufe.

Ein wichtiges Kapitel der Hausangestelltenfrage ist der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage. Dies war von jeher ein schwieriger Fall, weil das „Dienen“ sich schon immer keiner besonderen Beliebtheit erfreut hat. So klagt der alte Nürnberger Rat in einer Verordnung vom 15. Dezember 1775, daß viele Bürgers- und Schuterverwandtentöchter anstatt sich bei Zeiten in Dienste zu begeben, entweder solches ganz unterließen, oder wenn sie auch eine Zeit lang in Dienst gestanden hätten, sich wiederum „auf die faule Seite wenden“. Die Befriedigung der Nachfrage durch das „Verdingen“ oder „Gesindezubringen“ spielt in den alten Nürnberger Verordnungen überhaupt eine große Rolle. In der Ordnung über das „Verdingen der Ehehalten und deren Belohnung“ vom Jahre 1628 wird die Ausstellung eines „Abschieds“ beim Dienstaustritt durch die Dienstherrschaft verlangt, ferner wird verboten, daß irgend jemand außer den vom Rat dazu verpflichteten Zubringerinnen „Ehehalten“ verdinge. Letztere Vorschrift sollte verhindern, daß Dienstboten unter Versprechungen ihrer Herrschaft „abspännig“ gemacht würden.

Die Zahl der Hausangestellten bleibt heutzutage ganz besonders hinter der Nachfrage zurück, wie sich das an Hand der Berichte der Arbeitsnachweise verfolgen läßt. Einer der Hauptgründe sind dafür die gegenüber früheren Zeiten günstigeren Erwerbsverhältnisse der weiblichen Personen in Handel und Industrie, die manche, die früher in Stellung gegangen wären, von der häuslichen Arbeit abziehen. Wohin solche Dienstbotennot führen kann, das zeigen die Verhältnisse in den Vereinigten Staaten von Amerika. Dort soll das Familienleben der gebildeten Klassen aufs Tiefste darunter leiden, ja geradezu gefährdet sein. Nach einer uns vorliegenden Veröffentlichung aus dem Jahre 1908¹⁾ war zwar die Zahl der nicht selbst haushaltenden Familien damals verhältnismäßig noch gering, aber stark im Zunehmen begriffen. Außerdem gab es eine ganze Anzahl Familien, die wohl im eigenen Häuschen wohnten, aber zu allen Mahlzeiten, also auch zum ersten Frühstück, in ein sogenanntes boardinghouse gingen, wo

¹⁾ Else Conrad, das Dienstbotenproblem in den nordamerikanischen Staaten und was es uns lehrt; Jena.

sie gemeinsam mit Fremden ihre Mahlzeiten einnahmen. Durch diese Lebensweise wird das Heim mehr oder weniger zur Schlafstelle herabgewürdigt. Etwas besser ist es in den „Familienhotels“, in denen die einzelnen Familien besondere abgeschlossene Wohnungen haben und, wenn auch außerhalb ihrer Zimmer und in fremder Gesellschaft, wenigstens im gleichen Hause ihre Mahlzeiten einnehmen können. Sowohl Familienhotels als auch Boardinghäuser sollen meist sehr ungern Kinder aufnehmen, was an sich begreiflich ist, da die meisten Menschen gegen den Lärm, den fremde Kinder verursachen, besonders empfindlich sind. Die nachteilige Beeinflussung des Familienlebens ergibt sich aus Obigem ohne weiteres und ebenso die Forderung gegen eine solche Entwicklung mit allen Mitteln anzukämpfen.

Das wirksamste Mittel, die Zahl der Hausangestellten zu vermehren, ist die Schaffung eines neuen Anreizes zum Ergreifen dieses Berufes bzw. die Beseitigung von Gründen, die gegen den Beruf sprechen. Hierbei spielt Gesetzgebung und Rechtsprechung eine wichtige Rolle, indem sie den Hausangestellten gegen die Möglichkeit einer Ausbeutung durch den Arbeitgeber schützt und ihm die Erfüllung gewisser Mindestforderungen zusichert.

2. Die geschichtliche Entwicklung des Angestelltenrechts.

„Von dem Gesinde“ — ein solches hatte sich im Laufe des Mittelalters aus flüchtigem, ursprünglich abhängigen Landvolk und aus Freien, die sich im Gewerbe verdingten, in den Städten gebildet — „löste sich in Folge steigender Arbeitsteilung auf der einen Seite der Stand der eigentlichen Gewerbsgehilfen, auf der andern der der Dienstboten in unserem Sinne ab. Die Auseinanderhaltung wirtschaftlicher und persönlicher Dienstleistungen war indes jenen Zeiten noch fremd. Der Diener stellte dem Herrn seine ganze Arbeitskraft zur Verfügung und mußte in jede Art von Leistung willigen.“ Diesen Sätzen P. Kollmanns¹⁾ ist hinsichtlich der neuesten Entwicklung hinzuzufügen, daß 1918 die Hausangestellten endgültig von den land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten getrennt wurden. Es erscheint diese strenge Scheidung als vollkommen gerechtfertigt, da die Arbeitsverhältnisse beider Kategorien grundsätzlich verschieden von einander sind.“

Ursprünglich befaßte sich zu Beginn der Neuzeit das alte Deutsche Reich mit der polizeilichen Regelung der Dienstbotenverhältnisse, später übernahmen die Territorialherrscher diese Aufgabe. Der wichtigste Gegenstand dieser Verordnungen waren die Mißstände beim Verdingen der Dienstboten. Diese veranlaßten, um kurz auf die Altnürnberger Verhältnisse einzugehen, den Nürnberger Rat bereits 1521 und 1525 zur Errichtung einer Ordnung für die „Zuschicker“ und Dienstboten, die 1579 erweitert wurde. Eine weitere Ordnung von 1628 wurde auch durch den Druck verbreitet.²⁾ Sie bezweckt in erster Linie einen Schutz der Dienstherrschaft gegen schlechte Elemente durch Ausstellung von Dienstzeugnissen, vor allem auch gegen unbekannte zuziehende Personen, die von dem sog. Pfänder „notdürftig examiniert“ werden sollen und ordnet außerdem den Wegfall der „vielsältigen, hohen

¹⁾ Kollmann „Geschichte und Statistik des Gesindewesens in Deutschland“ in Conrads „Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik“, 10. Band, 1868.

²⁾ J. Ramann, „Altnürnberger Gesindewesen“ in den „Mitteilungen des Vereins für Geschichte der Stadt Nürnberg“, 14. Heft, Nürnberg 1901.

Verehrungen" wie „Kindlein- und Nikolausbescheren, Johannestrug, Anbinden- und Kirchweihgeld" an. Für die „neuen Jahrsverehrung" wird ein Höchstfuß festgestellt. Diese Beispiele zeigen, wie der Rat eingriff, wenn ihm „Unordnung" einzureißen schien. Die letzte reichsstädtische Dienstbotenverordnung stammt aus dem Jahre 1741 und umfaßt 38 Paragraphen.

Die meisten übrigen deutschen Gesindeordnungen, die bis vor kurzem noch in Geltung waren, entstanden zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Ihre Zahl betrug um die Wende des Jahrhunderts 59.¹⁾ Vor der politischen Umwälzung bestanden in Deutschland noch 43 Gesindeordnungen, darunter 18 preußische. Als Statutarrecht galt in den meisten Gebietsteilen des heutigen Bayern bis Ende des vorigen Jahrhunderts das alte bayerische Landrecht, daneben in den früher brandenburgischen Gebieten das preußische Landrecht. Ueber die Uebertretungen der Dienstboten und ihrer Herrschaft — in erster Linie allerdings der ersteren — wurden besondere als „Sondergesetze" vielfach angegriffene gesetzliche Bestimmungen im Polizeistrafgesetzbuch von 1861 bzw. 1871 getroffen. Sie bezogen sich insbesondere auf das rechtswidrige Verlassen des Dienstes und die Nichtbeachtung der Distrikts- oder polizeilichen Vorschriften über die Anzeige des Ein- und Austritts durch die Dienstherrschaft.

Die Verschiedenheit des Dienstbotenrechts in den einzelnen Teilen Deutschlands blieb auch nach dem Inkrafttreten des B. G. B. zu Beginn unseres Jahrhunderts bestehen. Das Einführungsgesetz vom 18. August 1896 besagt in seinem Artikel 95 ausdrücklich: „Unberührt bleiben die landesgesetzlichen Vorschriften, welche dem Gesinderecht angehören". Nur für eine kleine Anzahl von Paragraphen ist die Anwendung der Vorschriften des B. G. B. allgemein festgelegt. Für das Gebiet Bayerns wurde durch die Bestimmungen des bayerischen Ausführungsgesetzes zum B. G. B. vom 9. Juni 1899 ein einheitliches Recht geschaffen. In Artikel 15 dieses Gesetzes heißt es: „Auf das Rechtsverhältnis zwischen der Dienstherrschaft und dem Dienstboten finden die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts nur insoweit Anwendung, als sich nicht aus den Artikeln 16—28 ein anderes ergibt." Die letztgenannten Artikel betreffen vor allem die Pflichten der Dienstboten, das Verdingen und die Kündigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstboten oder der Herrschaft. Die Bestimmungen des Polizeistrafgesetzbuches blieben daneben in Kraft.

Außerdem galten noch die verschiedensten Vorschriften. Eine Zusammenfassung der wesentlichen Bestimmungen über das Dienstbotenwesen aus den Gesetzen und Statutarrechten wurde auf Anordnung der bayerischen Kreisregierungen den Dienstabüchern vorgegedruckt oder beigeheftet. „Die so entstandenen Dienstbotenordnungen", sagt Rähler auf S. 110 seines erwähnten Buches, „werden, obwohl sie als eigentliche Rechtsquellen nicht gelten können, da sie nicht in der für Gesetze erforderlichen Form veröffentlicht sind, doch den Entscheidungen der Gerichte zu Grunde gelegt." Für den Regierungsbezirk Mittelfranken bestand diese Zusammenstellung aus 29 Paragraphen und befaßte sich mit der Eingehung des Dienstvertrages und Beendigung des Dienstverhältnisses, mit den Pflichten des Gesindes und der Dienstherrschaft, mit der Zeugnisausstellung und mit den Strafbestimmungen. Von besonderem Interesse ist das, was über die Zeugnisausstellung gesagt ist. In § 17, Absatz 1 heißt es nämlich: „Bei der Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Dienstbote von der Dienstherrschaft ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken."

¹⁾ W. Rähler, „Gesindewesen und Gesinderecht in Deutschland", Jena 1896.

Im 2. Absatz dieses Paragraphen wird festgestellt, daß die Dienstherrschaft, die einem Diensthoten, der gegen sie eine schwere Veruntreuung begangen hat, in Kenntnis dieser Tatsache, das Zeugnis treuen Verhaltens ausstellt, für den etwaigen Schaden, den die nachfolgende Dienstherrschaft hat, verantwortlich ist. Die Verantwortlichkeit erlischt nach 3 Jahren.

Das Zeugnis mußte in das Diensthotenbuch eingetragen werden, dessen Führung obligatorisch war. Ferner mußte das Buch noch Einträge des Arbeitgebers über Dienst Eintritt und Austritt enthalten. Gegen die Diensthotenbücher wurden, seitdem die moderne Diensthotenfrage besteht, verschiedene grundsätzliche Bedenken geäußert. Es soll hier angeführt werden, mit welchen Gründen St. illich in seinem Buch „die Lage der weiblichen Diensthoten in Berlin“ (Berlin-Bern 1902), auf das noch zurückzukommen sein wird, diese Einrichtung bekämpft: Er macht vor allem gegen sie geltend, daß das Recht bei keinem anderen Arbeitsverhältnis die „fortlaufende Bescheinigung über die Erfüllung eines privatrechtlichen Vertrages“ verlange. Eine einfache Verletzung einer Vertragspflicht kann für die Hausangestellten die Ausstellung eines schlechten Zeugnisses und damit ein nicht mehr zu beseitigendes Hindernis für ihr Fortkommen nach sich ziehen. Abgesehen davon bezweifelt St. illich auch den Wert des Dienstzeugnisses für die ein Dienstmädchen suchende Herrschaft, da die Zeugnisse häufig ganz allgemein gehalten und von sehr einseitiger Beurteilung oder gar persönlicher Gehässigkeit diktiert seien. Diese Ausführungen sind bis zu einem gewissen Grade als zutreffend zu bezeichnen, aber es scheint uns darin doch verkannt zu werden, daß das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Fall ein wesentlich anderes ist als z. B. in einem Fabrikbetrieb. Während dort im allgemeinen nur eine geringe persönliche Fühlungnahme mit dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertretern besteht, ist für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis ein enges Verbundensein des Hausangestellten mit der Hauswirtschaft, ja sogar in den meisten Fällen ein häusliches Zusammenarbeiten mit Haushaltsangehörigen charakteristisch. Daß unter diesen Umständen der Arbeitgeber ein ganz besonderes Interesse daran hat, Näheres über die Leistungen und Charaktereigenschaften eines für seinen Haushalt in Betracht kommenden Hausangestellten zu erfahren, ist ohne weiteres klar und gewisse Merkmale für die Geeignetheit oder Ungeeignetheit für die in Frage stehende Stelle wird sich doch aus einer Reihe von vorliegenden Zeugnissen ergeben. Es sei dem, wie ihm wolle, nachdem, wie später dargestellt werden soll, inzwischen das Diensthotenbuch in Wegfall gekommen ist, mag ein Urteil darüber später einmal gefällt werden, wenn Erfahrungen über die Neuordnung vorliegen. Nur soviel sei noch bemerkt, daß die geplante Neuregelung in Anerkennung der besonderen Art des Arbeitsverhältnisses einen Hausgehilfenausweis vorsieht.

Von großer Bedeutung in sozialpolitischer Hinsicht ist die Stellung der Hausangestellten im Rahmen des Versicherungsrechts: Das Krankenversicherungsgesetz von 1883 bezog die häuslichen Diensthoten nicht mit ein, doch wurde es für Bayern durch das Ausführungsgesetz auch auf sie erstreckt. Durch die Reichsversicherungsordnung von 1911 wurde der Versicherungszwang reichsgesetzlich festgelegt. Bei der Invaliden- und Altersversicherung bestand er von vornherein für die Diensthoten im ganzen Reich. Dagegen sind sie in die Unfallversicherung nicht einbegriffen worden.

Die Gesindeordnungen, die ja während des Krieges noch in Kraft waren, wurden, wie bereits erwähnt, von mancher Seite, besonders von der Sozialdemokratie, als mittelalterlich bekämpft. Als daher im Verlauf der Umwälzung die politische Leitung des Reiches in sozialistische Hände überging, verkündete der aus der Revolution hervorgegangene „Rat der Volksbeauftragten“ neben der Er-

füllung anderer sozialistischer Forderungen in einem „Aufruf“ vom 12. Nov. 1918 die Außerkräftsetzung der Gesindeordnungen und die der Ausnahmegesetze gegen Landarbeiter. Damit setzte er ohne viel Federlesen den Schlußpunkt hinter eine lange Rechtsentwicklung.

Mit diesem rein negativen Schritt war wohl ein veraltetes Recht beseitigt, aber es war zugleich eine Lücke im Recht besonders hinsichtlich der Regelung des Arbeitsverhältnisses entstanden. In Anbetracht der letzteren Tatsache behielt man in Bayern die Neuordnung der bürgerlich-rechtlichen Vorschriften des B. G. B. über den Gesindevertrag bzw. der betreffenden Artikel des Bayerischen Ausführungsgesetzes einer späteren gesetzlichen Regelung vor, indem man die Anschauung vertrat, daß die noch nicht 20 Jahre alten Vorschriften, als im Sinne des modernen bürgerlichen Rechts erlassen, nicht unter die Aufhebung fielen. Die Anordnung des bayerischen Staatskommissars für Demobilisierung, betreffend Aufhebung des Gesinderrechts vom 13. Dezember 1918, die im Einvernehmen mit den bayerischen Ministerien des Außern, der Justiz und für Soziale Fürsorge erlassen wurde, stellte sich auf den oben angeführten Standpunkt. Dagegen setzte es die strafrechtlichen Bestimmungen über das Gesindewesen des Polizeistrafgesetzbuches außer Kraft. Die Anordnung, die, wie aus dem Folgenden ersichtlich werden soll, als erster praktischer Versuch der Schaffung eines neuen Hausangestelltenrechtes von Bedeutung ist, wird in „Heft 94 der Beiträge zur Statistik Bayerns“, das wichtige Aufschlüsse über die ganze Hausangestelltenfrage enthält, im Wortlaut wiedergegeben.¹⁾ Ebenso ist dies bei den gleich zu erwähnenden „Richtlinien“ und dem diesbezüglichen „Gesetz“ des Zentralrates der Fall.

Aus dem Inhalt der Anordnung des Staatskommissars ist noch hervorzuheben: Zwischen den Berufsvereinen der Hausgehilfen und den Vereinen ihrer Arbeitgeber sollen Normalarbeitsverträge vereinbart und den örtlich zuständigen Demobilisierungskommissaren (Regierungspräsidenten) vorgelegt werden. Wird ein Normalvertrag genehmigt, so sind seine Bestimmungen in dem vom Demobilisierungskommissar festgesetzten Bezirke für alle Hausarbeitsverträge maßgebend, soweit nicht ausdrücklich und zwar schriftlich Abweichendes vereinbart wird.

Der erste Normalarbeitsvertrag wurde in München am 15. August 1919, der zweite in Nürnberg am 15. September 1919 abgeschlossen. Außer der Einführung des Tarifvertrags enthielt die Anordnung vor allem noch Festsetzungen über Ruhe- und Arbeitszeit. Dem Hausgehilfen wird ein Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 9 Stunden täglich — besser gesagt „nächtlich“ — gegeben, ferner auf eine ununterbrochene Ausgangszeit von mindestens 4 Stunden wöchentlich an einem Werktag und 6 Stunden an jedem zweiten Sonntage bzw. gesetzlichen Feiertage. Ferner soll dem Hausgehilfen neben Pausen von insgesamt 1½ Stunden zum Einnehmen der Mahlzeiten eine weitere Ruhepause von 1 Stunde gewährt werden. Bei besonderen Leistungen nach 9 Uhr abends besteht ein Anspruch auf besondere Vergütung für Ueberarbeit.

Diese Verordnung — die in seinem eiaenen Ministerium ausgearbeitet worden sein soll — bezeichnete der damalige Minister für Soziale Fürsorge als ein „Schandgesetz.“ Er erklärte, er werde dafür Sorge tragen, daß es sobald wie möglich verschwinde und durch ein vom sozialen Geist getragenes Gesetz ersetzt werde. Am 31. Dezember 1918 erließ er „Richtlinien“ zur Ausführung obiger Anordnung. Es wurde darin betont, daß in der Anordnung nur die

¹⁾ „Arbeitsverhältnisse und Organisation der häuslichen Dienstboten in Bayern“, Bayerisches Statistisches Landesamt, München 1921.

Mindestansprüche angegeben seien, die den „Hausgehilfen“ kraft gesetzlichen Zwanges zustünden. Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit solle nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht nach 8 Uhr abends enden, die wirkliche Arbeitszeit regelmäßig 10 Stunden im Tage nicht überschreiten. Ferner dürfe erwachsenen Gehilfen die freie Verfügung über den Abend nicht versagt werden.

Diese Richtlinien, die nur ein „erster Schritt zur Eingewöhnung sozialer Regelung auch des Hausarbeitsverhältnisses“ sein sollten, gingen im wesentlichen in ein ohne Zeitangabe vom Zentralrat im Frühjahr 1919 erlassenes „anonymes“ Gesetz über. In diesem wurden noch über die Richtlinien hinausgehend, die nur den Artikel 21 über die Schadensersatzansprüche der Dienstherrschaft außer Anwendung gesetzt wissen wollten, sämtliche einschlägigen Artikel des Ausführungsgesetzes zum B. G. B. (Art. 15 - 31) für aufgehoben erklärt. Die Uebertretung des Gesetzes wurde unter eine Strafe bis zu 3000 Mk. gestellt. Der Beschluß des Zentralrates wurde durch die rechtmäßige Regierung Hoffmann durch Bekanntmachung vom 27. Mai 1919 für kraftlos erklärt. Es ist also zur Zeit die Verordnung vom 13. Dezember 1918 ergänzt durch die Richtlinien, noch geltendes Recht in Bayern.

Auch von Seite der Reichsregierung wurde anerkannt, daß die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag ohne ergänzende Bestimmungen den eigenartigen Arbeitsverhältnissen der Hausangestellten nicht genügend Rechnung trügen. Um das Entstehen einer unerfreulichen Ungleichheit in den Ländern des Reichs zu vermeiden, soll infolgedessen ein Hausangestelltenrecht geschaffen werden, da das Hinausschieben der Regelung bis zur Fertigstellung des allgemeinen Arbeitsgesetzbuches untunlich erscheint. Der Regierungsentwurf eines solchen Hausgehilfengesetzes liegt vor und ist im „Reichsarbeitsblatt“ in Nr. 23 des 1. Jahrgangs der neuen Folge abgedruckt. Ehe wir näher auf ihn eingehen, wollen wir kurz über das moderne österreichische Hausgehilfenrecht, aus dem manche Anregungen vom Regierungsentwurf übernommen worden sind, berichten.

Das „österreichische Gesetz vom 26. Februar 1920 über den Dienstvertrag der Hausgehilfen (Hausgehilfengesetz)“¹⁾ trat am 1. Mai 1920 in Wirksamkeit. Es gilt grundsätzlich nur für Gemeinden mit mehr als 5000 Einwohnern. Für die übrigen Gemeinden kommt für Oberösterreich die oberösterreichische Haus- und Landarbeitsordnung vom 10. März 1920 als Rechtsquelle in Betracht. In den übrigen Ländern Oesterreichs liegen entsprechende Gesetze erst im Entwürfe vor. In der oberösterreichischen Ordnung, die zugleich für die Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter maßgebend ist, ist ein ziemlicher Spielraum gelassen, in Anbetracht der örtlichen Verschiedenheit der ländlichen Verhältnisse. Die tägliche ununterbrochene Ruhezeit soll für häusliche und landwirtschaftliche Dienstnehmer mindestens 9 Stunden betragen, doch sind die in gewissen Zeiten üblichen Früh- und Abendarbeiten zu leisten, auch wenn sie in diese Ruhezeit fallen. Für die Mahlzeiten sind 2 Stunden Pause zu gewähren.²⁾

Doch nun zu dem für unser Thema wichtigeren Hausgehilfengesetz! In § 2 ist das Anwendungsgebiet des Gesetzes folgendermaßen umrissen: „Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Personen, die zur Leistung von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes angestellt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.“ Auf Personen, die außerdem noch Dienste für den

¹⁾ Abgedruckt im „Reichsarbeitsblatt“ 1921, Nr. 21.

²⁾ „Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt“. 1920, Nr. 34.

landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieb des Dienstgebers leisten, finden sie jedoch keine Anwendung. Im Gegensatz hierzu zieht der Entwurf des deutschen Gesetzes, wie bereits erwähnt, die mit häuslicher Arbeit beschäftigten Personen in seinen Bereich, auch wenn sie in einem Nebenbetrieb des Haushalts landwirtschaftliche Arbeit leisten, ebenso wenn sie neben der häuslichen Arbeit auch mit gewerblicher oder sonstiger Arbeit beschäftigt sind, solange die häusliche Arbeit die tatsächlich überwiegende bleibt.

Bezüglich der Form des Dienstvertrages schreibt das österreichische Hausgehilfengesetz nichts vor, doch ist dem Hausgehilfen „auf sein Verlangen vom Dienstgeber unverzüglich nach Antritt des Dienstes eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten (Dienstschein) zu übergeben“, zu dem Vollzugsanweisungen zu erlassen sind. Von Interesse sind die Vorschriften über Verpflegung und Wohnung. Sie lauten: „Die vereinbarte Kost muß gesund und hinreichend und in der Regel derjenigen der erwachsenen gefunden Familienmitglieder gleich sein. Die Unterkunft muß so beschaffen sein, daß sie die Gesundheit und Sittlichkeit des Hausgehilfen nicht gefährdet. Der Schlafraum muß von innen abschließbar sein. Zur Aufbewahrung seiner Habe ist dem Hausgehilfen ein sicher verschließbares Behältnis beizustellen.“ Ueber die Arbeitszeit ist im Gesetz nichts enthalten, dagegen ist das Mindestmaß an ununterbrochener Ruhezeit wie in der „Haus- und Landarbeitsordnung“ auf 9 Stunden innerhalb 24 Stunden festgesetzt, die in der Regel in die Zeit von 9 Uhr abends bis 6 Uhr früh zu fallen hat. Außerdem ist zum Einnehmen der Hauptmahlzeiten täglich eine Ruhezeit von insgesamt 2 Stunden einzuräumen. Dem Hausgehilfen ist in jedem Jahr ein ununterbrochener Urlaub zu gewähren und zwar von 1 Woche, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung 1 Jahr gedauert hat, von 2 Wochen, wenn es 2 Jahre und von 3 Wochen, wenn es 5 Jahre gedauert hat.

Während desurlaubes wird dem Hausgehilfen neben den auf diese Zeit entfallenden Geldbezügen noch ein Urlaubszuschuß in der Höhe von — je nach der Urlaubsdauer — der Hälfte, dem Einfachen bzw. Anderthalbfachen der monatlichen Geldbezüge zugebilligt.

Jeder Gehilfe muß mit einer Dienstkarte versehen sein, die sein Lichtbild und seine Personaldata enthält. Ein ähnlicher Ausweis ist, wie später auszuführen ist, auch im deutschen Gesetzentwurf vorgesehen.

Das österreichische Gesetz enthält — im Gegensatz zum deutschen Gesetzentwurf — Sonderbestimmungen über Hausangestellte mit qualifizierter Tätigkeit. Diese werden günstiger gestellt als die übrigen Hausangestellten, vor allem hinsichtlich der Ruhezeit, des Urlaubs und der Kündigungsfrist.

Die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ist ein besonders schwieriges und heikles Kapitel. Es wird darüber noch zu reden sein. Das österreichische Gesetz besagt darüber: „Durch Vollzugsanweisung kann bestimmt werden, in welcher Weise die Aufsicht über die Einhaltung der durch dieses Gesetz geschaffenen Verpflichtungen geregelt wird.“

Der Entwurf zum deutschen Hausgehilfengesetz, der mit einer eingehenden Begründung versehen wurde, ist umfangreicher als der österreichische. Wie in ihm der Begriff „Hausgehilfe“ gefaßt ist, haben wir bereits am Anfang unserer Arbeit erwähnt. Er ist, um dies zu wiederholen, etwas ansgedehnter, da er die mit häuslicher Arbeit beschäftigten Personen auch dann einbezieht, wenn sie außer ihrer häuslichen Arbeit auch nebenbei andere Arbeiten für ihren Arbeitgeber verrichten. Ferner gilt das Gesetz im Gegensatz zum österreichischen auch für Orte mit weniger als 5000 Einwohnern; doch kann die Landeszentralbehörde — welche Behörde als solche zu gelten hat, wird von den einzelnen

Landesregierungen bestimmt — für diese die Geltung besonders bezeichneter Vorschriften ausschließen.

Als Mindestalter der Hausgehilfen wird im deutschen Gesetzentwurf das vollendete 14. Lebensjahr festgelegt. Personen, die gewerbsmäßig Unzucht treiben oder solchen Personen Wohnung gewähren, dürfen überhaupt keine minderjährigen Hausgehilfen beschäftigen, bei einer Geldstrafe bis zu 3000 Mark oder Gefängnis bis zu 6 Monaten. Was den Arbeitsvertrag zwischen den Hausgehilfen und ihren Arbeitgebern anbelangt, so wird die schriftliche Form im Gesetzentwurf nicht gefordert, doch kann sie von den Landeszentralbehörden aus für das Gebiet eines Landes oder Teile davon verlangt werden, wie diesen überhaupt in verschiedenen Paragraphen des Gesetzes ausdrücklich der Erlaß näherer Bestimmungen vorbehalten ist.

Die §§ 7—29 handeln von den Pflichten und Rechten der Hausgehilfen aus dem Arbeitsvertrage. Von den allgemeinen Pflichten ist vor allem die Ausführung der Anweisungen des Arbeitgebers, die sorgsame Behandlung der zur Fürsorge anvertrauten Personen und Sachen und die Wahrnehmung der „Belange des Arbeitgebers“ anzuführen. Sehr dehnbar — je nach der Auffassung — erscheint der Satz: „Der Hausgehilfe hat sich einwandfrei zu führen und den Verhältnissen des Haushalts anzupassen.“ Jedenfalls dürften die Anschauungen über „einwandfreie Führung“ außerordentlich verschieden sein. Allerdings wird man das auch von der Vorschrift sagen können, die bestimmt, daß die „Berichtigung der Obliegenheiten dem Hausgehilfen nach Möglichkeit erleichtert“ werden soll. Eine Verpflichtung der Hausgehilfen zu dauernder Pflege kranker zum Haushalt gehöriger Personen besteht nur dann, wenn dies besonders vereinbart ist. Ebenso kann die Wartung auch nur vorübergehend kranker Personen oder die Säuberung der von ihnen benutzten Kleidungsstücke oder Geräte abgelehnt werden, wenn damit eine erhebliche Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit verbunden wäre. Diese Möglichkeit der Ablehnung führt sicher im Einzelfalle manchmal zu Härten gegen den Arbeitgeber, wenn dieser z. B. nicht in der Lage ist, den kranken Haushaltsangehörigen selbst zu pflegen oder von einem anderen Haushaltsmitglied pflegen zu lassen, sie erscheint uns aber dessen ungeachtet als gerechtfertigt.

Eine interessante Sonderbestimmung ist in § 8 über die Hausgehilfen im Alter von 18 Jahren enthalten. Diese sollen vom Arbeitgeber zu einem sittlichen Lebenswandel angehalten, in ihrer Ausbildung in den verschiedenen Zweigen des Hauswesens tunlichst gefördert und auf sonstige Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten hingewiesen werden.

Die Auszahlung des Lohnes hat in regelmäßigen Zeitabschnitten zu geschehen, die in der Regel nicht länger als ein Monat sein dürfen. Für Orte mit weniger als 5000 Einwohnern kann diese Frist durch die Landeszentralbehörden auf höchstens 3 Monate verlängert werden.

Bezüglich der Wohnung ist folgendes bestimmt: „Dem Hausgehilfen ist ein angemessener, sittlich und gesundheitlich einwandfreier Schlafraum zu stellen, der verschließbar sein und die unentbehrlichen Einrichtungsgegenstände, insbesondere ein Bett, enthalten muß“. Der Schlafraum muß auf Verlangen, wenn nicht sittliche oder gesundheitliche Bedenken dagegen bestehen, mit anderen Hausgehilfen oder Mitgliedern des Hausstandes geteilt werden, doch ist in diesem Falle jedem Hausgehilfen ein Bett zu gewähren. Nähere Bestimmungen darüber zu treffen, ist den Landeszentralbehörden vorbehalten. In der kalten Jahreszeit soll dem Hausgehilfen unter Tags ein hinreichend erwärmter Raum — ev. die Küche — als Aufenthaltsraum zur Verfügung stehen, „sofern der Arbeitgeber selbst in seiner Wohnung über einen solchen verfügt.“ Zur Aufbewahrung seiner Sachen ist

dem Hausgehilfen ein angemessenes, verschließbares Verhältnis zu stellen, wenn er es nicht herkömmlich selbst stellt.

Die Forderung bezüglich der Kost ist nicht so weitgehend wie die des österreichischen Gesetzes, das, wie erwähnt, für den Hausgehilfen die gleiche Kost verlangt, wie sie den erwachsenen, gesunden Familienmitgliedern gewährt wird. Es heißt im Gesetzentwurf nur, daß die Kost „gut und auskömmlich“ sein muß.

Eine schwierige Frage, deren Lösung von besonderer Bedeutung für die Hebung des Standes ist und damit auch für die Vermehrung des Angebots von Angestellten auf dem Arbeitsmarkt, ist die Regelung der Arbeitszeit. Damit befassen sich die §§ 12—17. In Anbetracht der besonderen Arbeitsverhältnisse sprechen sie nicht von wirklicher Arbeitszeit, sondern von „Arbeitsbereitschaft.“ Diese soll regelmäßig 13 Stunden im Tag nicht überschreiten. Darin sind angemessene Pausen für die Einnahme von Mahlzeiten von mindestens 2 Stunden für über 18 Jahre alte und von 3 Stunden für jüngere Hausgehilfen inbegriffen. Die Zeiten des frühesten Beginns und des spätesten Beginnes — damit auch des spätesten Schlusses — können von den Landeszentralbehörden festgesetzt werden. Regelmäßige Ueberarbeitszeit, die 1 Stunde nicht übersteigen soll, ist durch entsprechend längere Pausen auszugleichen. Im übrigen ist nicht ganz geringfügige Ueberarbeit nur in Ausnahmefällen zu leisten und dann durch Verkürzung der Arbeitsbereitschaft, tunlichst am folgenden Tage, auszugleichen oder besonders zu vergüten.

Die Forderungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gingen über diesen Punkt, wie zu erwarten, vollkommen auseinander. Die ersteren wollten, wie in der Begründung zum Gesetzentwurf ausgeführt ist, grundsätzlich nur eine Mindestruhezeit festgelegt wissen. Dagegen verlangten die Arbeitnehmer eine mögliche Annäherung an den Achtstundentag. Dieser selbst wurde im Jahre 1920 in zwei Anträgen im Reichstage gefordert. Dagegen gingen die sozialdemokratischen und christlichen Hausangestelltenverbände nicht so weit. Sie wollten nur den zehnstündigen Arbeitstag eingeführt wissen. Einen ähnlichen Standpunkt vertritt auch die „Gesellschaft für Soziale Reform“ in ihren „Richtlinien für ein Hausgehilfengesetz“¹⁾ die inhaltlich im allgemeinen dem Gesetzentwurf ziemlich nahe kommen, ebenso der für das Hausdienstrecht zuständige Unterausschuß des Arbeitsrechtsausschusses. Die „Gesellschaft für Soziale Reform“ hat ihre Forderung folgendermaßen formuliert: „Die tägliche Arbeitszeit soll nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht nach 8 Uhr abends enden. In diese Zeit fallen 10 Stunden wirklicher regelmäßiger Arbeitszeit und 2 Stunden Freizeit zur Einnahme der Mahlzeiten, sowie 1 Stunde Arbeitsbereitschaft für leichte, laufende Arbeit.“ Die Arbeitsdauer ist hier eigentlich die gleiche wie im Gesetzentwurf, nur daß 1 Stunde ausdrücklich als „Arbeitsbereitschaft“ für leichtere Arbeiten gekennzeichnet ist.

Die grundsätzliche Verschiedenheit der Arbeit und des Arbeitsverhältnisses eines Hausangestellten gegenüber dem eines Arbeiters wurde bereits betont, sie tritt hier besonders deutlich zu Tage. Die Arbeit im Haushalt ist eben einerseits nicht in eine Schablone zu pressen und andererseits ist ihre Intensität zeitweise bedeutend geringer als z. B. die der industriellen Arbeit. Die Erfüllung der gerechten Forderung, daß die Hausangestellten nicht durch zu viel Arbeit überanstrengt und ausgenützt werden, sondern abends auch freie Zeit für sich haben, wird sich schwer durch gesetzlichen Zwang erreichen lassen. Es wird dabei immer in erster Linie an den sozialen Sinn der Arbeitgeber, insbesondere der Hausfrauen, appelliert werden müssen. Dieser Ansicht wird auch in der Begründung des Gesetzentwurfes Ausdruck verliehen: „Die Beteiligten müssen den guten Willen haben, das Gesetz auszuführen,

¹⁾ „Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt“, Jahrgang 1920, Nr. 46.

ohne den gerade bei diesem Arbeitsverhältnis jede wie immer geartete Regelung wirkungslos bleiben muß."

Ueber den „Ausgang“, einen Punkt, der häufig zu Verdrießlichkeiten Anlaß gibt, wird bestimmt, daß an einem Werktag jeder Woche, sowie an 2 Sonntagen binnen 4 Wochen und an den allgemeinen Feiertagen regelmäßig die um 6 Uhr morgens oder später beginnende Arbeitsbereitschaft um 3 Uhr nachmittags, die früher beginnende entsprechend früher endet.

Der Hausgehilfe kann im allgemeinen über seine Zeit außerhalb der Arbeitsbereitschaft frei verfügen. Er soll jedoch vor jedem Verlassen des Hauses den Arbeitgeber verständigen. Nähere Bestimmungen können von den Zentralbehörden getroffen werden, hinsichtlich des abendlichen Ausgangs der Hausgehilfen unter 18 Jahren muß dies sogar geschehen.

Durch diese Bestimmung wurde anerkannt, daß ein zeitlich unbeschränkter Ausgang für jugendliche Angestellte keineswegs wünschenswert ist. Man wird es daher auch billigen müssen, daß Hausfrauen, deren Hausangestellte unter 18 Jahre alt waren, von diesen früher ein nicht zu spätes Heimkommen verlangten. Etwas anderes war es bei älteren Hausangestellten. Wenn bei diesen der Arbeitgeber eine starke Beschränkung in der Ausdehnung des Ausgangs eintreten ließ, so bedeutete dies eine Beengung der persönlichen Freiheit für einen erwachsenen Menschen und drückte — gleichgültig ob die Beschränkung ihren Grund in wohlmeinender Absicht oder Kleinlichkeit des Arbeitgebers hatte — besonders auf diejenigen Hausangestellten, welche in punkto Moral, dem Arbeitgeber keinen Anlaß zu einer solchen Maßnahme gegeben hatten. Eine derartige Handhabung der „Hauspolizei“ trug sicherlich dazu bei, daß sich viele Mädchen, die an sich Neigung zu hauswirtschaftlicher Tätigkeit gehabt hätten, von diesem Berufe abwendeten.

Der Urlaub soll nunmehr auch geregelt werden. Er beträgt für einen Hausgehilfen nach 9 monatiger Beschäftigung im gleichen Haushalt 1 Woche. Für eine mehr als 2-jährige Dienstzeit kann von den Zentralbehörden ein Urlaub bis zu 3 Wochen allgemein festgesetzt werden. Der Arbeitgeber hat ein ortsübliches oder angemessenes Kostgeld zu bezahlen.

Schadenersatzansprüche können im allgemeinen nur für Schädigungen durch grobe Fahrlässigkeit im Wiederholungsfalle oder Vorsätzlichkeit gegen Barlohnforderungen, die der Pfändung nicht unterworfen sind, aufgerechnet werden und zwar in der Höhe bis zu $\frac{2}{3}$ der Barlohnforderung.

Die Kündigungsfrist muß für beide Teile gleich sein. Fristlose Kündigung ist nur aus wichtigen Gründen zulässig. Solche sind z. B. für den Arbeitnehmer Nichtzahlung oder nicht pünktliche Zahlung des Barlohns trotz wiederholter Mahnung, erhebliche Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit, ferner Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen und für den Arbeitgeber Vorzeigung falscher oder gefälschter Arbeitsbescheinigungen, Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug oder trotz Abmahnung fortgesetzter unsittlicher Lebenswandel des Hausgehilfen und vorsätzliche Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers, sofern der Schaden nicht geringfügig ist.

Nun kommen wir zu einer strittigen Frage, zur Ausstellung eines Zeugnisses. Der Gesetzentwurf bemerkt darüber: „Der Arbeitgeber hat dem Hausgehilfen eine schriftliche Arbeitsbescheinigung über Art und Dauer des ablaufenden Arbeitsverhältnisses unter Angabe des Tages der Ausstellung zu erteilen. In die Arbeitsbescheinigung sind auf Verlangen des Hausgehilfen der Wahrheit entsprechende Angaben über Leistungen und Führung aufzunehmen.“ An Stelle der früheren Dienstbotenbücher, denen fortlaufende Angaben vor allem über die

Dienststellen und die Dauer der Dienstzeit zu entnehmen waren, treten einzelne Arbeitsbescheinigungen.

Durch den Wegfall der Dienstbücher ist die Möglichkeit genauer Erkundigungen teilweise in Frage gestellt, da der Hausangestellte Arbeitsstellen, in denen er sich schlecht geführt hat, ohne Weiteres verschweigen wird. Ferner entsteht durch den Fortfall die Gefahr, daß sich verbrecherische Elemente mit Hilfe gestohlener Ausweispapiere als Hausangestellte verdingen und ihr Arbeitsverhältnis lediglich als Mittel zur Erleichterung für ihr „Handwerk“ benützen. Auf diese Fälle des „Eindringens des gewerbmäßigen Verbrechertums in die Stellungen der Hausangestellten“, insbesondere zum Zwecke des Diebstahls, geht ein Artikel des Polizeikommissärs Gennat im Berliner Polizeipräsidium ein, mit dem Titel „verbrecherische Dienstboten.“¹⁾ Gennat hat hier wohl in der Hauptsache Berliner Verhältnisse im Auge. Erwähnenswert ist, daß die Zahl solcher Fälle so groß ist, daß die Materie behördlich als „Spezialbelikt“ geführt und behandelt wird. Es ist dabei nicht nur von Diebstählen, sondern auch von planmäßig angelegten Unternehmungen mit Helfershelfern die Rede. Als wirksamsten Schutz gegen derartige unsaubere gefährliche Elemente wird in dem Aufsatz empfohlen die persönliche Nachfrage in der von der einzustellenden Hausangestellten angegebenen Wohnung. Es erscheint uns erstens fraglich, ob im allgemeinen Zeit dazu bleibt, wenn man Wert darauf legt, die betreffende Person zu bekommen, sich in ihre Wohnung zu begeben und zweitens ist es sicher in vielen Fällen eine heikle Angelegenheit, die viel Geschick und Menschenkenntnis erheischt. Ein anderer Vorschlag, der einige Tage später in der gleichen Zeitung erschien,²⁾ forderte zur Abhilfe die Gründung einer „Zentralstelle für Dienstbotenauskunft“ durch die Arbeitgeber.

In Erkenntnis der durch Abschaffung der Dienstbotenbücher entstandenen Lücke hat der Gesetzentwurf einen besonderen Legitimationszwang in Form des „Hausgehilfenausweises“ vorgesehen. In § 30 heißt es: „Der Hausgehilfe muß im Besitz eines mit seinem Lichtbild und seiner eigenhändigen Unterschrift versehenen, behördlich ausgestellten Ausweises sein.“ Die Geltung der Vorschrift kann durch die Landeszentralbehörde für Orte mit weniger als 5000 Einwohnern ausgeschlossen werden.

Der Hausgehilfenausweis muß folgende Angaben enthalten: Name des Hausgehilfen, Tag, Jahr und Ort seiner Geburt, Staatsangehörigkeit, Tag der Ausstellung sowie Bezeichnung und Dienststempel der ausstellenden Behörde mit Unterschrift des ausstellenden Beamten oder Angestellten. Auf Verlangen des Hausgehilfen sind noch Angaben über Fachausbildung und Religionsbekenntnis hinzuzufügen. Der Hausgehilfenausweis bleibt in den Händen des Hausgehilfen und ist dem Arbeitgeber auf Verlangen zur Einsichtnahme vorzulegen. Die Aussagen, auf Grund deren er ausgestellt wird, sind glaubhaft zu machen; man hat also in ihm eine Urkunde vor sich, die eine gewisse Sicherheit gegen Betrugsversuche von Personen, die sich als Hausangestellte verdingen, ohne dem Berufe eigentlich anzugehören, gewährt. Hausgehilfen, die nicht im Besitze des vorgeschriebenen Ausweises sind, werden mit einer Geldstrafe bis zu 150 Mk. bestraft, desgleichen Arbeitgeber, welche solche Hausgehilfen einstellen. Die Einzelheiten, über die Ausstellung zu bestimmen, ist den Landeszentralbehörden überlassen.

Die Einführung eines Ausweises erscheint uns unbedingt begrüßenswert, da sie den Arbeitgebern gewisse Garantien verschafft und dem ganzen Stand der Hausgehilfen dadurch nützt, daß sie nicht — fast möchte man sagen lichtbild-

¹⁾ „Berliner Tageblatt“ vom 20. April 1921.

²⁾ „Berliner Tageblatt“ vom 24. April 1921.

scheue — Individuen daran hindert, sich „als Hausgehilfen“ zu bezeichnen und zu verbinden und so das Ansehen des Berufsstandes zu schädigen. Wir sehen in ihm keine entwürdigende Einrichtung — wie dies der „Zentralverband der Hausangestellten Deutschlands“ getan hat — sondern lediglich eine Einrichtung, die dem besonderes Vertrauen erheischenden Arbeitsverhältnis Rechnung trägt.

Der Begriff „Haushaltsarbeiter“ wurde bereits erklärt. Bei den Haushaltsarbeitern stößt eine allgemeine Regelung der Arbeitsverhältnisse auf noch größere Schwierigkeiten als bei den übrigen Hausgehilfen. Dies gilt vor allem für diejenigen Haushaltsarbeiter, die während eines gewissen Zeitraumes, z. B. einer Woche, regelmäßig abwechselnd bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind. Es ist einleuchtend, daß für diese der Satz: „Die regelmäßige Arbeitszeit darf 56 Stunden wöchentlich nicht übersteigen“, von problematischer Bedeutung ist. Für die minderjährigen Haushaltsarbeiter sind folgende Schutzbestimmungen vorgegeben: Kinder unter 12 Jahren dürfen überhaupt nicht beschäftigt werden, Kinder unter 14 Jahren täglich höchstens 3 Stunden. Dabei darf die Beschäftigung nicht vor 7 Uhr morgens beginnen und nicht nach 7 Uhr abends enden. Volksschulpflichtige Kinder dürfen nicht vor dem Beginne der Schule beschäftigt werden.

Es erhebt sich nun die wichtige Frage, auf welche Weise die Einhaltung der Vorschriften am besten gewährleistet wird. Der Gesetzentwurf bringt dazu folgende Vorschrift: „Zur Sicherung der Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund desselben getroffenen Bestimmungen kann für das Gebiet eines Landes oder Teile davon nach näherer Bestimmung der Landeszentralbehörde eine Aufsicht eingeführt werden. Sie wird durch Ausschüsse geübt, in denen die Hausgehilfen und Haushaltsarbeiter einerseits und die Arbeitgeber andererseits durch ehrenamtliche Beisitzer gleichmäßig vertreten sind (Hausdienstausschüsse).“ „Die Zuziehung eines ehrenamtlichen unparteiischen Vorsitzenden ist statthaft.“ Die Errichtung solcher Hausdienstausschüsse hat in der Regel bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen stattzufinden. Sie dürfen nur auf Anrufung eines Beteiligten oder einer von diesem hiermit beauftragten Vereinigung der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer tätig werden. Eine Besichtigung an Ort und Stelle darf nur dann stattfinden, wenn eine andere Klärung des Sachverhalts nicht möglich ist. Es haben dann hiebei 2 ehrenamtliche Personen des Hausdienstausschusses und zwar ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer mitzuwirken. Ein Arbeitgeber, der vorsätzlich oder infolge grober Fahrlässigkeit gegen ihm schriftlich zugestellte Anordnungen des Hausdienstausschusses verstößt, kann auf dessen Antrag von dem Arbeitsgericht für jeden einzelnen Fall mit einer Buße bis zu 1000 Mk. belegt werden. Bis zur Errichtung von Arbeitsgerichten kann den Hausdienstausschüssen die Schlichtung von Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nach näherer Bestimmung der Landeszentralbehörde vorläufig übertragen werden.

Dies sind in großen Zügen die wichtigsten Bestimmungen, die der Gesetzentwurf vorsieht. Er will in manchem, wie im Hausgehilfenausweis und Hausdienstausschuß, gänzlich Neues schaffen, in manchem legt er nur gewisse Mindestforderungen fest, die mehr oder wenig schon erfüllt sind, auf die aber nunmehr, nach seiner Gesetzwerdung, ein rechtlicher Anspruch bestehen soll. Der Gesetzentwurf dürfte es im großen und ganzen vermieden haben, die ziemlich verschiedenartigen Arbeitsverhältnisse über einen Kamm zu scheeren — die Vorschriften beziehen sich ja in der gleichen Weise auf Großstädte und kleine Landstädtchen — und hat es den Landeszentralbehörden überlassen, nähere Bestimmungen zu treffen. Damit wird allerdings die soziale Verantwortung zum Teil auf diese abgewälzt und die gesunde rechtliche Regelung von ihren Maßnahmen abhängig gemacht.

Daß die Bestimmungen des Gesetzentwurfes zum Teil nur Mindestforderungen ausdrücken, wird klar, wenn man in § 10 liest, daß der Schlafraum die

unentbehrlichen Einrichtungsgegenstände, insbesondere ein Bett, enthalten muß. Es ist dabei jedoch zu bedenken, daß Arbeitgeber auch in unbemittelten Schichten anzutreffen sind, deren Familien lediglich durch große Kinderzahl oder Krankheit des Haushaltungsvorstandes oder seiner Frau gezwungen werden können, sich einen Hausangestellten zu halten.

Es drängt sich nun die Frage auf, inwieweit der Gesetzentwurf, wenn er Gesetz wird, die Lage der Hausangestellten beeinflussen wird. Dabei ist zuerst festzustellen, daß er rechtlich in mancher Beziehung für die Hausangestellten eine bedeutende Besserung ihrer Lage bringt, so insbesondere durch einen erstmaligen Versuch der Regelung der Arbeitsbereitschaft, ferner durch Festsetzung eines regelmäßigen Ausgangs und Urlaubs. Zur Auswirkung können aber diese günstigen Bestimmungen — die von sozial denkenden Hausfrauen praktisch schon zu einem Teil ohne gesetzliche Maßnahmen befolgt werden — nur kommen, wenn gewisse Garantien vorliegen, daß die gesetzlichen Vorschriften auch zur Geltung gelangen bzw. wenn nötig, durch Bestrafung zur Geltung gebracht werden. Dabei ergeben sich besondere Schwierigkeiten infolge der eigenartigen Arbeitsverhältnisse: Der Einzelhaushalt ist dem Blick der Gesamtheit entzogen, so daß etwaige mit dem Gesetz in Widerspruch stehende Mißstände im allgemeinen nur den im Haushalt beschäftigten Personen erkennbar sind. Die Hausdienstausschüsse, die nach dem Entwurf von den Landeszentralbehörden eingesetzt werden können, dürfen nur auf Anrufung eines Beteiligten oder einer von diesem hiermit beauftragten Vereinigung tätig werden. Nun ist einerseits eine Hausangestellte, die ihren Arbeitgeber anzeigt, sicher in keiner besonders angenehmen Lage, andererseits ist auch die Organisation der Hausangestellten in freigewerkschaftlichen und konfessionellen Hausangestelltenvereinigungen noch nicht sehr weit fortgeschritten, wie sich das leicht damit erklären läßt, daß sich, im Gegensatz zum Fabrikarbeiter, in einer Arbeitsstelle im allgemeinen nur 1 oder 2 Hausangestellte befinden und das Zusammengehörigkeitsgefühl weniger stark vertreten ist. Trotz dieser Bedenken wegen der praktischen Durchführung wird man annehmen können, daß allmählich das Recht, vor allem, wenn es durch die Zentralbehörden noch zweckmäßig ausgebaut wird, die Norm bilden und in das Rechtsempfinden übergehen wird.

Wenn wir den langen Weg zurückblicken, den die Entwicklung des Hausdienstverhältnisses genommen hat, so müssen wir — wir mögen es bedauern oder begrüßen — einen Zug zur Lockerung des Arbeitsverhältnisses feststellen. Ursprünglich in vollkommener Abhängigkeit von der Dienstherrschaft hat sich der Stand der Dienstboten immer größere Freiheiten verschafft. In dieser Richtung hat auch vor allem in den Jahren vor und während des Krieges indirekt die „Dienstbotennot“ gewirkt. Das Dienstverhältnis ist durch die Umgestaltung im Laufe der Zeit zweifellos neuzeitlicher geworden; daß der Beruf dadurch beliebter geworden ist, muß in Anbetracht des fortdauernd unzureichenden Angebots an Arbeitskräften bezweifelt werden. Ob die im Gesetzentwurf vorgeschlagene rechtliche Neuordnung, wenn sie in Kraft tritt, eine Steigerung der Lust, diesen Beruf zu ergreifen, zur Folge haben wird, muß abgewartet werden.