

Zur Frage des Familienlohns.

Referat, gehalten an der Jahresversammlung der Schweiz. Statistischen Gesellschaft in Freiburg am 29. Juni 1923.

Von Dr. jur. L. Schneller, Advokat.

Das Lohnproblem stand stets im Mittelpunkt wirtschaftlicher oder sozialpolitischer Theorien und gewerkschaftlicher Kämpfe. In der Romantik des Sozialismus lancierte Lassalle die tragische These vom «ehernen Lohngesetz», später, als man diese Hypothese überwunden hatte, tauchten praktische Fragen auf, verlegte man sich mehr auf die verschiedenen Löhnungsmethoden. Die wirtschaftlichen Folgen der Kriegs- und Nachkriegszeit haben eine neue Einstellung zur Lohnfrage veranlasst. Nicht dass sie dadurch abgeklärter geworden wäre. Sie bleibt eine *crux* volkswirtschaftlicher Bestrebungen, ist durch die Verwirrung des Wirtschaftslebens noch komplizierter, heikler geworden. Aber sie ist heute mehr denn je da und verlangt dringlicher als je Versuche zu einer wenigstens partiellen Lösung.

Wenn ich mich, als eine Art Outsider, hinter diese Frage wage, geschieht es mit der Bitte, in diesem knappen Referat nur einen bescheidenen Beitrag zur Frage des Familienlohns bieten zu dürfen; keine erschöpfende Darstellung des Problems, auch keine definitiv anmutenden Lösungen. Mir scheint, es genügt, aus reichem Material einige Elemente der Anregung in die Diskussion zu werfen. Die fruchtbaren Ideen, die sich in den letzten Jahren gerade auf diesem Gebiete des Familienlohns herauszuarbeiten beginnen, werden ihren Weg machen, wenn nur die Öffentlichkeit sich mehr und aufmerksamer als bisher diesen Ideen zuwenden wollte.

I.

Der *Lohnbegriff* hat durch die intensive national-ökonomische und — man kann beifügen — ethische Behandlung eines runden Jahrhunderts eine erhebliche Verfeinerung erfahren. Ursprünglich nur als ein Element der Produktionskosten des Unternehmens eingeschätzt, erblickt man in ihm längst und immer allgemeiner eine Komponente zweier Gesichtspunkte. Er ist und bleibt Vergütung des wirtschaftlichen Werts der Arbeit. Er bedeutet aber auch Lebensunterhalt für den Arbeiter, er ist Bedarfsdeckung. Es erscheint nicht richtig, die beiden Komponenten auseinanderzureissen und jede zu einem «Prinzip» auszubauen: etwa Leistungsprinzip und Bedarfsprinzip. Sie gehören beide zum Lohnbegriff, und es mag eine Fehlerquelle für manche wirtschaftliche Betrachtung gewesen sein, dass man sich auf die einseitige Prinzipienreiterei verlegte.

Lebensunterhalt für den Arbeiter bedeutet keinen Hungerlohn, bedeutet normalerweise — um mit der Enzyklika *Rerum novarum* zu reden — Deckung des Bedarfs eines soliden, anständigen Arbeiters. Damit ist in das wirtschaftliche Problem ein ethisches, ein Moment der Gerechtigkeit geworfen. Dieses Moment darf in diesem heikelsten, empfindlichsten Gebiet des Wirtschaftslebens, wie es die Festsetzung des Lohnertrages bedeutet, nicht fehlen.

Die *historische Entwicklung* dieses Gedankens von der sozialen Funktion der Arbeit und ihrer Entlohnung ist eine lange und mühsame. In Kreisen der christlichen Sozialreform geht sie in den Beginn der 80er Jahre des verflossenen Jahrhunderts zurück. Und es ist bemerkenswert, dass damals schon der zum Lebensunterhalt des Arbeiters bestimmte Lohn im weitem Umfang als Familienlohn aufgefasst wurde. In seinem Rundschreiben über die Arbeiterfrage spricht Leo XIII. beiläufig von einem «genügenden Lohn» des Arbeiters, «um sich mit Frau und Kindern anständig zu erhalten». Man stritt sich darüber, ob der Lohnbegriff des Papstes den Familienlohn als Ausfluss eines Postulats der *iustitia commutativa* in sich fasse. Einig war man sich im allgemeinen in diesen Kreisen christlicher Sozialreform, dass der Familienlohn eine Forderung des allgemeinen Wohls und einer gesunden sozialen Ordnung sei.

Die Praxis machte in der Zeit um 1890 einen ersten schüchternen Versuch, den Familienlohn zu akklimatisieren. Léon Harmel schuf in seinen Fabriken im Val-des-Bois (Frankreich) Institutionen, die als eine erste Realisation gelten können. Übrigens ist der Gedanke des Bedarfsprinzips den alten Zunftordnungen nicht fremd und fand sich in vereinzelt industriellen Betrieben, besonders in ländlichen Verhältnissen, auch bei uns in der Weise berücksichtigt, dass der Verheiratete einen höheren Lohn bezog als der Ledige.

Im allgemeinen wird man aber sagen dürfen, dass bis in unser Jahrhundert hinein die Idee des Familienlohns theoretische Forderung blieb und keine praktische Anwendung fand. So allein ist es halbwegs verständlich, dass in einer amtlichen Vernehmlassung des Stadtrates der grössten Schweizerstadt vom Februar 1923 sich der lapidare Satz findet, die Einführung von Kinderzulagen habe zwar manches für sich, widerspreche aber den

herkömmlichen Besoldungsgrundsätzen und verletze die Anforderungen der Wirtschaftlichkeit.

Auch so war das Urteil übrigens zu absolut. Eine andere Stadtverwaltung, St. Gallen, hat seit 1907 für ihre verheirateten Arbeiter monatliche Zulagen, abgestuft, je nach dem sie 3—5, oder mehr als 5 Kinder zu ernähren haben. Und ähnliche Beispiele aus deutschen Kommunen oder auch von den grossen, französischen Eisenbahngesellschaften liessen sich ohne Mühe beibringen.

Es brauchte die wirtschaftlich revolutionierende Wirkung des Weltkrieges, um den Gedanken des Familienlohns in grösserem Umfange nicht nur im staatlichen und kommunalen Betrieb, auch in der Privatindustrie zu lancieren. Es geschah auf dem Wege der Teuerungszulagen, die den Familienstand des Arbeiters und Angestellten im allgemeinen berücksichtigten und auch Kinderzulagen vorsahen. Einen Niederschlag dieser vielfach nur temporären Praxis findet man in der neuen Besoldungsvorlage der Bundesverwaltung, die neben der Ortszulage auch eine Kinderzulage vorsieht. In der schweizerischen Privatindustrie wird dagegen abgerüstet.

II.

Ganz andere Strömungen weist neben der deutschen vor allem die *französische Industrie* auf. Es lohnt sich, bei diesen Entwicklungen einen Moment zu verweilen. Sie beleuchten das Problem des Familienlohns nach verschiedenen Seiten hin und geben zum Teil neue praktische Lösungen.

Auch in Frankreich wuchsen die Kinderzulagen naturgemäss aus den Teuerungszulagen heraus. Den Anfang machten schon 1916 die Industriellen der Dauphiné auf Anregung eines Fabrikanten in Grenoble. Das bewegte sich anfänglich im allgemein bekannten Rahmen von Kinderzulagen. Interessant war höchstens, dass einzelne Fabriken eine Progression einführten und für das zweite und die folgenden Kinder höhere Ansätze schufen. Mit der Zeit zeigte sich aber die bekannte eiserne Konsequenz solcher gutgemeinten Initiativen: der Unternehmer bevorzugte Arbeiter mit kleinen Familien, um seine finanziellen Lasten zu verringern.

Hier setzt nun das Schöpferische dieses französischen Systems, bekannt unter dem Namen «*sursalaire familial*» oder «*allocations familiales*», ein. An die Stelle des individuellen Betriebs setzt man eine allgemeine berufliche Organisation. Im Mai 1918 schuf die Metallindustrie

der Dauphiné eine gemeinsame Kasse, in welche jeder Unternehmer ohne Rücksicht auf den Familienstand seiner Arbeiter einen monatlichen Beitrag von Fr. 10 für jeden seiner Arbeiter zu leisten hat. Umgekehrt vergütet die Kasse auf Grund dieser Beiträge jedem Unternehmer den Gesamtbetrag des «*sursalaire familial*», den dieser an sein Personal monatlich ausrichtet. Man hat damit jedes Interesse des einzelnen Unternehmers, Arbeiter ohne oder mit kleiner Familie vorzuziehen, ausgeschaltet.

Diese erste Kasse (*caisse de compensation*) richtet 4 Kategorien von Zulagen (*sursalaire*) aus.

1. Der verheiratete Arbeiter, dessen Ehefrau nicht arbeitet, obwohl sie könnte, erhält eine monatliche Zulage von Fr. 12. 50, womit man einen Antrieb zur hauswirtschaftlichen Betätigung der Frau geben will.

2. Ein verheirateter Arbeiter, dessen Frau aus Rücksicht auf ihre Gesundheit oder wegen der Kinderpflege nicht arbeiten kann, erhält eine monatliche Zulage von Fr. 25.

3. Eine verheiratete Arbeiterin, deren Mann nicht arbeiten kann, erhält eine Zulage von Fr. 25 monatlich und

4. erhält jeder Arbeiter für seine Kinder eine monatliche Zulage, die sich für das erste auf Fr. 7. 50 beläuft und progressiv auf 18, 31. 50 und 48 Franken mit jedem weiteren Kind bis zum vierten steigt. Für das 5. und jedes weitere beträgt die Zulage Fr. 12. Ich gebe diese Details nur, um einen Begriff des Systems zu vermitteln. Sie wechseln je nach den Kassen, die ihrerseits auch auf verschiedene Prinzipien aufgebaut sind. Man kennt den regionalen Typ, der verschiedene Industrien der gleichen Gegend umfasst, und den beruflich umgrenzten Typ, der Unternehmer der gleichen Industrie aus verschiedenen Gegenden gruppiert. Einzelne Kassen gewähren auch Prämien für jedes Kind, das dem Arbeiter geboren wird. Andere fügen dem noch eine Stillprämie bei. Ich muss auf weitere höchst interessante Einzelheiten verzichten, auch auf das Problem der Organisation der Kassen unter sich und die Frage des Obligatoriums der Ausrichtung eines *sursalaire familial*. Eine sehr suggestive Studie von Prof. Turmann, Fribourg-Zürich (in *Problèmes sociaux du travail industriel*, Paris, Lecoffre), vermittelt einen überaus lebendigen Einblick in diese neue Welt von Entlohnungsmethoden. Lassen Sie mich nur noch ein Wort zur allgemeinen Entwicklung dieser Kassen beifügen.

Ende 1920 haben wir 57 Kassen	mit 500,000 Arbeitern
» 1921 » » 75 » mit 5200 Unternehmern und 665,000 »	
» 1922 » » 107 » » 7000 » » 800,000 »	

und am 1. Juni 1923 war die Zahl der Kassen auf 120, die der Arbeiter auf 880,000 gestiegen, während der Betrag der jährlich entrichteten Zulagen von 65 Millionen Franken im Jahre 1920 auf 92 Millionen im Jahre 1923 gestiegen ist.

Bedenkt man, dass neben der Privatindustrie, aus der diese Zahlen allein stammen, die öffentlichen Betriebe das System des *sursalaire familial* auch in grösserem Umfange zur Anwendung bringen, so kommt man auf einen jährlichen Betrag an Zulagen von etwa 300 Millionen Franken und auf einen Interessentenkreis von etwa 2,500,000 Arbeitern und Angestellten. Die Idee ist also weit über den Versuch hinaus gediehen, hat sich eingelebt und ist zu einer grossen, sozialen Institution Frankreichs geworden.

III.

Versuchen wir endlich einige Elemente mehr allgemeiner Natur zur *Würdigung des Problems* zu gewinnen, wobei hauptsächlich schweizerische Verhältnisse berücksichtigt werden sollen.

Man hat dabei von der bereits erwähnten Tatsache auszugehen, dass im richtig verstandenen Lohnbegriff zwei Momente liegen, ein wirtschaftliches und ein vorwiegend sozialpolitisches, ethisches. Dieses Zusammenfliessen von Wirtschaft und Ethik sollte heute nicht mehr verwundern. Es hat auch auf die Entwicklung des Arbeitsvertrages im ganzen wohlthätige Einflüsse ausgeübt. Man braucht nur die *locatio conductio operarum* der Pandekten mit der Regelung des Dienstvertrags im revidierten schweizerischen Obligationenrecht zu vergleichen.

Aus diesen Prämissen ergibt sich die Berücksichtigung der sozialen Funktion der Arbeit, womit diese weit über den Warencharakter herausgehoben wird, ergibt sich auch die Einschätzung des Menschen im Arbeiter, des Menschen mit seiner ganzen Persönlichkeit, mit allen seinen Beziehungen, auch mit seiner Stellung in der Familie und damit in einem ersten gesellschaftlichen Faktor. Hatte man in der Steinzeit national-ökonomischen Denkens das Lohnproblem mit dem Bevölkerungsproblem im Sinne von Malthus in Connex gebracht, so ist heute, wo die Geburtenziffer in allen Kulturstaaten und gerade auch in der Schweiz einen überraschenden Tiefstand erreicht hat, wiederum eine Beziehung der beiden Probleme, aber im umgekehrten Sinne, angebracht.

Es lag in der Natur der Sache, dass jene Kreise von Nationalökonomien, die ethische und religiöse Erwägungen auch als Direktiven eines gesunden Wirtschaftslebens betrachten oder solchen Einflüssen wenigstens zugänglich sind, den Familienlohn am folgerichtigsten vertreten. Die bedeutende katholische sozi-

ale Schule, die sich um die Enzyklika *Rerum novarum* gruppierte und seither sich weiter entfaltet hat, schenkte diesem Problem eine gewisse Vorliebe. War er auch nicht *expressis verbis* in der Enzyklika postuliert, so ergab sich der Familienlohn doch als logische Konsequenz ihrer ganzen Lohnauffassung. Man denke nur an die Ausschaltung der Frauen- und Kinderarbeit. So nehmen heute weite christlich-soziale Kreise der Arbeiterschaft mit ihren geistigen Führern das Postulat des Familienlohns auf.

In evangelisch-sozialen Kreisen der Schweiz ist eine analoge Bewegung im Flusse, die erstmals 1917 durch eine Motion Bernet in der reformierten Kirchensynode des Kantons Zürich sich öffentlich dokumentierte.

Bei den zunächst Beteiligten, auf beiden Seiten der Barriere, ist die Aufnahme freilich noch eine sehr gemischte, wenn nicht kühle. Die Unternehmerschaft sucht im allgemeinen mit den Teuerungszulagen auch die vorübergehend eingelebten Elemente des Familienlohns abzustossen, wenn sich auch einzelne Stimmen für Beibehalten vernehmen lassen und in Genf beispielsweise eine «Caisse de compensation de l'Union sociale des Patrons catholiques» nach französischem Muster in Funktion getreten ist.

Man will den Kinderzulagen und ähnlichen Institutionen den Lohncharakter absprechen und behauptet, das alles habe den Charakter einer Fürsorgetätigkeit. Man befürchtet dadurch auch einen Rückgang der Leistung; es ist der alte Vorwurf den Unproduktivität.

Die Arbeiterschaft, vor allem in ihren schärfer nach links orientierten Richtungen, verhält sich ebenfalls eher ablehnend. Typisch ist hier die Stellungnahme des Generalsekretärs des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, der den Familienlohn, genannt Soziallohn, zwar als sozialistisches Prinzip vindiziert, ihm aber jede wohlthätige Wirkung auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses abzusprechen scheint und in ihm «einen schlaun berechneten Schachzug der Unternehmer» erblickt. Man ruft auch hier nach Fürsorgemassnahmen zum Ausgleich der Lage für die kinderreichen Arbeiterfamilien. Im Unterbewusstsein weiter Arbeitergruppen wird wohl das alte Prinzip: gleiche Arbeit, gleicher Lohn spucken, und noch etwas tiefer sitzt die Abneigung der Ledigen gegen eine auch noch so naheliegende Besserstellung der Verheirateten.

Alle diese Einwände wirken nicht gerade überwältigend. Am peinlichsten klingt der Ruf nach Fürsorgemassnahmen für den kinderreichen Arbeiter. Auch er hat Anspruch auf Lebensunterhalt durch seine Arbeit und braucht sich nicht als armengemässigt behandeln zu lassen. Es ist der alte, engherzige Lohnbegriff, der sich scheinbar einer Berücksichtigung des Familienstandes entgegengesetzt, nicht eine richtig verstandene

Lohn- und Arbeitsauffassung. Es ist auch höchst unklug, den Zudrang zur Staatskrippe auf solche Weise zu fördern und sie als den wahren Ursprung aller Werte hinzustellen. Die egozentrische Einstellung der Ledigen zum Familienlohn ist ja gewiss allzu menschlich verständlich, darf aber nicht als seriöse Kritik gelten.

Und das sakrosankte Prinzip vom reinen Leistungslohn ist eben eines von denen, die man zu Tode reiten kann. Einmal ist der Familienlohn nur ein Aufbau zum Leistungslohn, bedeutet er eine, allgemein betrachtet, höchst wertvolle Verfeinerung der Entlöhnungsmethoden. Dann darf auch gesagt werden, dass dieses vermeintlich intakte Prinzip längst abgebröckelt ist. Wir kennen seit Jahren Ortszulagen, entsprechend der Verteuerung der Lebenshaltung in gewissen Zentren. Wir kennen — bei gleichen Leistungen — eine Unterentlohnung für Frauen und Minderjährige. Wir haben in Art. 335 des schweiz. Obligationenrechts einen Lohnanspruch des Dienstpflichtigen auch bei Verhinderung der Dienstleistung durch Krankheit oder Militärdienst stipuliert und damit eine Aufgabe des Leistungsprinzips zugunsten des Bedarfsprinzips seit Jahrzehnten sanktioniert.

So bleibt noch der Vorwurf mangelnder Produktivität. Sie ist nicht oberstes, einzig massgebendes Prinzip bei der Lohnbemessung, sie hätte neben sich die ethischen Erwägungen, die für den Familienlohn sprechen, zu dulden. Aber richtig besehen, verfängt diese Einrede überhaupt nicht. Kinderzulagen und ähnliche Prämien werden den Arbeiter nicht fauler machen, es ist nicht einzusehen warum. Sie werden ihm allerdings ein gewisses Gefühl wirtschaftlicher Sicherheit geben, ihn stabilisieren, indem sie ihm die Angst vor Armenunterstützung nehmen. Sie werden damit aber auch seine Arbeitsfreude heben, den Wert seiner Persönlichkeit

mehren. Sie lassen seiner Frau vermehrte Zeit zur Pflege und Erziehung der Kinder, sie verschaffen diesen Kindern die Möglichkeit zu einer besseren beruflichen Ausbildung, was man im Zeitalter der Lehrlingskrise nicht unterschätzen sollte. Das alles sind letzten Endes Faktoren einer vermehrten Produktivität.

Noch eins: sie werden durch alle diese Wirkungen zu einem Element der Klassenversöhnung. Das liess sich in Frankreich seit der Einführung des sursalaire familial deutlich bemerken. Das wird auch durch die Animosität der extrem links stehenden Arbeiterkreise bestätigt.

Haben wir nicht gerade in dieser grossen Übergangsperiode, in der wir uns bewegen, in dieser Epoche der Gärung der Umwertung verschiedener Werte auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete alle Veranlassung, solche Elemente der Gesundheit, des Ausgleichs, der Versöhnung zu schätzen, sie zu suchen und der Gesamtheit der Gesellschaft dienstbar zu machen? Es gab Zeiten, wo die Idee der Sozialreform weite Schichten des ganzen Volkes und seiner Elite erfasst und überzeugt hatte. Unsere Zeit scheint eher in einer rückläufigen Bewegung zu stehen. Man ist sozialpolitisch müde geworden, der soziale Frühling ist vorbei, einen Sommer gab es nicht, dafür kam der Krieg, und jetzt herbstellt es. Das sollte nicht sein in einer Zeit, wo eine richtig verstandene Sozialreform, ohne Sentimentalität und Romantik, nötiger ist als je, nötig nicht nur einer Nation, sondern der europäischen Kultur als Ganzem. Hier hätte die Erkenntnis einzusetzen, dann würde man auch zum Problem des Familienlohns eine gerechtere, grosszügigere Einstellung gewinnen: es wäre eines jener Elemente, die in der Kleinwelt der Praxis die Wege zu einer gesunden Sozialreform bereiten helfen.