

Richard
Wittfried
Iberger,
Edels-
Kohann
Stadtil,
e; Karl
Kohann
Seamten
Kohann
Schmidt,
Gehalts-
Kudolf
e; Fritz
Franz
Friedrich
Kneider,
Oberer,
Franz
Kredler,
Anton
Gehalts-
Hans
Gehalts-
B. Ge-
Franz
Kollner,
Josef
Kriedrich
und
Karl
Wilhelm
Ludwig
Krisner,
Krischel,
Kuchner
Klasse.
send.)

Allgemeine Nachrichten.

Antrag auf Neuregelung der Arbeits-, Lohn- und Gehaltsverhältnisse der städtischen Beamten und Bediensteten.

GR. Rudolf Solterer stellte in der Sitzung des Gemeinderates vom 11. Dezember 1918 nachstehenden Antrag, welcher der geschäftsordnungsmäßigen Behandlung zugeführt wurde:

Zu den von den Nachwirkungen des Krieges schwerst Betroffenen gehören unstreitbar die in festen Bezügen und Löhnen stehenden Bediensteten, die sogenannten Fixbesoldeten; insbesondere sind es die Geldentwertung und die Teuerung aller Lebensbedarfsgegenstände, die in diesem Kriege die Not der Fixbesoldeten verschuldeten. Diese mit dem Kriege eingetretenen Erscheinungen werden aber mit dem Kriege nicht verschwinden, sondern viele derselben werden zu dauernden werden. Damit sind die Grundlagen, auf denen die bisherige Besoldung und Entlohnung der Fixangestellten aufgebaut war, unhaltbar geworden und bedürfen einer Umänderung.

Natürlich läßt sich eine für die Dauer bestimmte Neuordnung und Regelung der Entlohnungsverhältnisse erst dann in die Wege leiten, wenn die durch den Krieg verursachte fortwährende Veränderung der Lebens- und Preisverhältnisse doch halbwegs zu einem Stillstande gekommen ist und letztere bereits einer sichtbaren Beständigkeit zustreben. Wenn auch zu dieser Neuordnung nicht bis zur vollen Wiederkehr ruhiger Zeiten zugewartet werden kann, so kann sie doch erst zu einem Zeitpunkte in Angriff genommen werden, der mit einer ziemlichen Sicherheit einen Schluß auf die Lebensverhältnisse der Zukunft ziehen läßt. Diese Zeit dürfte nun sehr nahe sein und deshalb machen sich auch derzeit schon auf verschiedenen Seiten Bestrebungen zur Vorbereitung der Neugestaltung der zukünftigen Entlohnungsgrundlagen für die Fixbesoldeten geltend.

Auch die Gemeinde Wien als die Arbeitgeberin von mehreren Tausenden von Bediensteten wird an eine Neuordnung der Besoldungsgrundlagen für ihre Bediensteten rechtzeitig, das ist vor Eintritt vollständig normaler Verhältnisse denken müssen.

Da ich mich bereits seit längerer Zeit mit dem Studium aller mit der Entlohnung städtischer Bediensteter zusammenhängenden Zeitfragen beschäftigt habe, so halte ich es für nicht wertlos, wenn ich meine teils durch Studium, teils durch meine Stellung als Beamter, teils durch meine als Gemeinderat mir gegebene Beschäftigung mit Standesinteressen zahlreicher städtischer Bediensteten-Gruppen erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen in Lohnfragen städtischer Angestellter spreche lasse und in einem Vorschlage über die Neugestaltung der Besoldung der Wiener städtischen Bediensteten zusammenfasse.

kräfte. Doch kann dieser Grundgedanke nur im allgemeinen gelten, es wiederum ungerecht vom Arbeitsherrn wäre, wenn er hervorragende persönliche Leistungen und Leistungsfähigkeiten, welche dem inneren Werte nach den allgemeinen Leistungen Höhergebildeter gleichkommen, vielleicht sie sogar überragen, nur deshalb nicht diesen gleich oder höher bewerten und entlohnen wollte, weil diese Leistungen und Fähigkeiten einem Bediensteten eigen sind, der weniger lang auf der Schulbank gesessen ist.

Wie die Studien und die Bildung im allgemeinen, so haben die persönlichen Arbeitsfähigkeiten und Leistungen des Bediensteten im besonderen bei der Ermittlung der Lohnhöhe mitzubestimmen.

Ein zweiter Umstand für eine gerechte Lohnbestimmung besteht in der Wertung der Ausdauer im Dienste. Es liegt gewiß im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitsherrn, daß seine Angestellten lange in seinem Dienste ausharren; je länger das Dienstverhältnis andauert und je fester dasselbe ist, desto größere wirtschaftliche Vorteile werden aus der durch diese Ausdauer ermöglichten Erhöhung der Sach-, Platz- und Personalkenntnisse, Erfassung der Dienstesonderheiten und der damit erworbenen

ihren Arbeitsschicklichkeit und Verwendbarkeit des Angestellten im Dienstherrn erwachsen. Ein gerechtes Äquivalent für diese ist der Ausdauer des Arbeiters auf dem Dienstplatze für den Arbeitsherrn anwachsenden wirtschaftlichen Vorteile ist in der mit den Dienstjahren steigenden Entlohnung des Angestellten gegeben. Und selbst wenn in den höheren Altersjahren die Kräfte des Arbeitnehmers erlahmen, so bleibt es doch moralische Verpflichtung des Arbeitsherrn, die Dienste seines langjährigen Dieners, der seine besten Lebenskräfte durch eine Reihe von Jahren in dessen Dienste und zu dessen Vorteile aufgezehrt hat, höher einzuschätzen und zu entlohnen, als die Dienste einer erst frisch aufgenommenen, aber doch jüngeren Arbeitskraft, die sich erst Verdienste um den Herrn sammeln muß.

Eine weitere Bedingung gerechter Lohnbestimmung besteht in der Festlegung einer den Lebensbedingungen angemessenen Lohnhöhe: der Bedienstete muß mit seinen Bezügen auskömmlich leben können, das heißt, sein Diensteseinkommen muß ihn nicht bloß in den Stand setzen, sich anständig zu erhalten, sondern muß ihm auch einen menschen- und standeswürdigen Lebensgenuß und die Möglichkeit der Rücklage eines Sparpfennigs für anspruchsvollere Tage (Krankheit, Aussteuer für die Kinder und dergleichen) sichern.

Ein solches auskömmliches Einkommen wird dann gegeben sein, wenn bei der Lohnhöhebestimmung außer den allgemeinen Lebensverhältnissen und den Standesbedürfnissen auch die sozialen und gesellschaftlichen Pflichten des Bediensteten mitalkuliert wurden. Diese Art der Lohnbestimmung führt zu einer Differenzierung der Arbeitsbezahlung nach dem Wohn-, beziehungsweise Dienstorte und insbesondere nach der Größe der familiären Verpflichtungen des Dienstnehmers. Der letzte Punkt bedarf einer kleinen Erweiterung.

Man redet und schreibt heute viel über die „weiße Völkerei“ und klagt über die Eheunlust der Männer und über die Kinderlosigkeit, beziehungsweise Kinderarmut der Ehen, insbesondere in intelligenten Ständen. Diese Erscheinungen führen nicht bloß zu dem sicheren Völkertode, sondern vermehren auch dadurch daß sie die „erwerbende Frau“ schaffen, die zur Konkurrentin des Mannes im Wirtschaftsleben wird, noch die sozialen Kämpfe und Reibungen der heutigen Zeit. Gewiß liegt eine der Hauptursachen dieser heutigen Zustände im Volksleben in den bei den derzeitigen Lebensschwierigkeiten das Budget eines Beamten besonders schwer belastenden Kosten für die standesgemäße Erhaltung von Weib und Kindern. Nachdem nun die Eheschließung, die Erhaltung der Familien und die Erziehung eines kräftigen Nachwuchses im eminenten Interesse der Gesellschaft, von Staat, Volk und Gemeinde, gelegen ist, so alte ich es als Pflicht insbesondere der öffentlichen Arbeitgeber, wie Staat, Land und Gemeinde, dadurch, daß sie die Entlohnung ihrer Bediensteten der Zahl der von diesen zu erhaltenden Familienangehörigen anpassen, Eheschließung und Familienbegründung zu begünstigen und wirksam zu fördern; das Beispiel dieser mächtigsten Arbeitgeber wird gewiß vielfach auch die privaten Arbeitsherrn bestimmen, bei der Lohnbestimmung für ihre Bediensteten derselben Bahn zu folgen. Freilich kann der für Familienbegründung und Kindererhaltung entfallende Betrag im Arbeitslohne nur ein Bruchteil der wirklichen Kosten des Ehelebens sein, da man nicht verlangen und aus ethischen Gründen (Erhaltung des Familienfinnes) nicht zubilligen kann, daß der Arbeitsherr, beziehungsweise beim öffentlichen Angestellten die Gesellschaft, gänzlich dem Familienvater die Sorge und die Kosten für Weib und Kinder abnimmt.

Wird einmal die hier aufgestellte Forderung nach dem Familienlohne als gerecht anerkannt, so dürfte der Forderung der weiblichen Arbeitskräfte nach vollständiger Gleichstellung in der Bezahlung mit ihren männlichen kaum eine Willigkeit zugesprochen werden können. Für weibliche Bedienstete besteht nicht das Argument des Familienlohnes, da im Falle ihrer Verheiratung die Beschaffung der Mittel für die Kosten der Erhaltung von Frau und Kindern doch Pflicht der Ehegatten ist; aber auch die sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtungen des Weibes sind bedeutend kleiner als die des Mannes. Eine Gleichstellung weiblicher Arbeitskräfte in der Entlohnung mit den männlichen Bediensteten wäre höchstens nur begründet, wenn