

Universitäts- und Landesbibliothek Tirol

Grundriß des österreichischen Sozialrechtes

Lederer, Max

Wien, 1932

II. Teil. Arbeitsverfassung

II. Teil.

Arbeitsverfassung.

Erstes Kapitel.

Allgemeines.

§ 37. Begriff und Arten der Arbeitsverfassung.

Der stete Kampf, der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern um die Verbesserung, bzw. Verteidigung der Arbeitsbedingungen wogt, hat den Gemeinschaftsgedanken innerhalb beider Gruppen sehr gefördert. Frühzeitig brach sich die Erkenntnis Bahn, daß der einzelne auf sich selbst gestellt, in diesem Kampfe nichts auszurichten vermag, sondern daß nur der Zusammenschluß zu großen und leistungsfähigen Verbänden eine erfolgreiche Einwirkung auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht. Besonders bei der Arbeiterschaft hat der Druck, der so lange auf ihr lastete, den Wunsch nach Selbsthilfe geweckt und, wie dies Heyde¹⁾ zutreffend ausdrückt, »das chaotische Gebilde der Arbeitermassen in die greifbare Form der Klassenverbände gebracht«. So bildeten sich auf Grund sozialer oder beruflicher Zugehörigkeit die Gewerkvereine der Arbeiter, denen erst weit später die Arbeitgeberverbände als gleichwertige Kampf- und Vertragsgegner gegenübertraten.

Der Organisationsgedanke, einmal wachgerufen, blieb jedoch nicht auf den freiwilligen Zusammenschluß der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschränkt. Die Gesetzgebung schlug vielmehr den gleichen Weg ein, indem sie zwangsläufig gewisse Institutionen, wie z. B. die Arbeiterkammern und die Betriebsräte ins Leben rief, welche der Interessenvertretung der Arbeitnehmer als des wirtschaftlich schwächeren Teils dienen sollen. So entstand allmählich ein ganzes Netz von Einrichtungen, welche die Gemeinschaftsidee verkörpern und denen jeder einen Arbeitsvertrag schließende Arbeitnehmer irgendwie zugehört.

Die rechtliche Organisation aller dieser sozial gerichteten Verbände, gleichgültig ob sie auf freiwilligem Zusammenschluß oder auf gesetzlicher Grundlage fußen, stellt nun in ihrer Gesamtheit die »Arbeitsverfassung« dar, während die sie regelnden Normen das Arbeitsverfassungsrecht bilden. Dieses ist seinem Wesen nach als Gemeinschaftsrecht anzusprechen, das die Beziehungen der Einzelnen

1) Siehe Heyde, »Abriß der Sozialpolitik«, 5. Auflage, Leipzig, 1928, S. 89.

innerhalb der Gemeinschaft, deren Rechtstellung und ihr Verhältnis zu anderen ähnlichen Verbänden sowie zum Staate normativ ordnet. Wir haben es hiebei vorwiegend mit Vorschriften des öffentlichen Rechtes zu tun,¹⁾ nicht bloß deshalb, weil die hier in Frage kommenden Organisationen mit einer gewissen rechtlichen oder doch faktischen Zwangsgewalt über ihre Mitglieder ausgestattet sind, sondern auch darum, weil der Staat diese Gebilde als legitime berufliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anerkennt und ihnen als solchen eine Reihe bedeutungsvoller Aufgaben zuweist.²⁾

Was nun die Arten der Arbeitsverfassung anbelangt, so müssen wir hier die Berufsverfassung von der Betriebsverfassung unterscheiden. Die erstere baut sich auf der Zugehörigkeit der Verbandsmitglieder zu einem bestimmten Berufe auf. Es schließen sich daher Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer in Ausübung ihres Koalitionsrechtes nach gleichen oder ähnlichen Wirtschaftszweigen, Industrien und Branchen zusammen, um ihre Interessen bei Gestaltung des Arbeitsverhältnisses kräftiger wahrnehmen zu können. Die Verfassung dieser Berufsvereinigungen, die nach außen hin hauptsächlich in der charakteristischen Form der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände aufscheinen, beruht somit auf freier Vereinbarung und findet im Gesetze vom 15. November 1867, R. 134, über das Vereinsrecht ihre juristische Basis. Neben dieser »Berufsverfassung kraft Vereinbarung«, welche die ältere Form darstellt, kennen wir aber auch noch die »Berufsverfassung kraft Gesetzes«, welche die von Staats wegen, also zwangsläufig geschaffenen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfaßt. Diese in Form von Kammern für die verschiedenen Gruppen der Unternehmerschaft einerseits und für die Arbeiter- und Angestelltenschaft andererseits ländersweise aufgestellten Körperschaften greifen nicht in das Arbeitsverhältnis selbst ein und sind auch nicht, wie die früher erwähnten Berufsvereinigungen, als Parteien am Abschluß der Kollektivverträge beteiligt. Sie sind vielmehr dazu berufen, an der gesetzlichen und verwaltungsbehördlichen Regelung aller jener Fragen mitzuwirken, welche die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer sei es unmittelbar, sei es mittelbar im Wege des Produktions- und Verteilungsprozesses betreffen. Darüber hinaus haben sie auch noch durch anregende oder aufklärende Tätigkeit den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der von ihnen vertretenen Gruppen zu dienen. Während das industrielle und gewerbliche Unternehmertum in Österreich schon seit Jahrzehnten über solche Interessenvertretungen in Form der Handels- und Gewerkekammern³⁾ verfügte, ist den Arbeitnehmern diese Errungenschaft erst

¹⁾ Anderer Anschauung hierüber ist Jacobi, der in seinen »Grundlehren des Arbeitsrechts« (Leipzig, 1927) Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände lediglich als Privatrechtliche Gebilde gelten lassen will.

²⁾ Vgl. hierüber auch die Ausführungen von Kaskel, a. a. O., S. 268.

³⁾ Diese sind in Österreich bereits im Jahre 1850 errichtet worden.

durch das Gesetz vom 26. Februar 1920, St. 100, bescheert worden, das die Kammern für Arbeiter und Angestellte ins Leben gerufen hat. Neben diesen gibt es noch einige andere, auf gesetzlicher Basis beruhende Berufsverbände für besondere Gruppen von Arbeitnehmern (Pharmazeuten, Zahntechniker, Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen), die jedoch neben der überragenden Bedeutung der Arbeiterkammern kaum ins Gewicht fallen.

Im Unterschiede zu diesen die Arbeitnehmerschaft ganzer Branchen oder Gebiete erfassenden Formen der Berufsorganisation besitzen wir aber auch gesetzliche Interessenvertretungen derselben, die sich auf kleineren Zellen, nämlich dem einzelnen Betrieb, aufbauen. Dieser letztere stellt eine gegebene wirtschaftliche Einheit dar, innerhalb welcher sich soziales Leben in reichem Masse entfaltet. Es schien daher am Platze, dieser natürlichen Zusammenfassung der Arbeiter auch in eigenen Organen, den »Betriebsräten«, Ausdruck zu verleihen. Die Betriebsräte, welche an die in Industrie und Bergbau schon früher bestandene Einrichtung der Arbeiterausschüsse und Vertrauensmänner anknüpfen, sind dazu berufen, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer in Betriebe wahrzunehmen und das Mitbestimmungsrecht derselben innerhalb gewisser Grenzen zu sichern. Sie sind daher lokale Exponenten des Organisationsgedankens, welche diesem nach unten hin eine breite Basis gegeben haben. Überdies obliegt den Betriebsräten noch die Aufgabe, als Bindeglied zwischen dem Unternehmer und der Arbeiter- bzw. Angestelltenschaft zu wirken und so zur Aufrechthaltung des sozialen Friedens beizutragen. Das Recht der Betriebsräte, das sich auf das Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919, St. 283, und die zu demselben erlassenen, erst am 13. Juni 1928 revidierten¹⁾ Durchführungsverordnungen gründet, pflegt man als »Betriebsverfassung« zu bezeichnen und der »Berufsverfassung« an die Seite zu stellen.

§ 38. Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitsverfassung.

Ogleich die Schaffung der Arbeitsverfassung modernen Ursprungs ist und manche ihrer Einrichtungen erst im Gefolge von Umsturz und Nachkriegszeit ins Leben traten, lassen sich doch schon in gewissen Rechtsformen früherer Zeiten die Vorläufer unserer heutigen Verbände und Berufsorganisationen erkennen. Die Wurzeln dieser Entwicklung reichen bis ans Ende des Mittelalters zurück, wo sich mit dem Verfall der Zünfte die Verhält-

¹⁾ Diese Revision bezog sich vor allem auf die Wahl- und die Geschäftsordnung der Betriebsräte, welche durch die Vdgn. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 143 und 146, in vielen Punkten neu textiert worden sind. Weiters ist am gleichen Tage unter B. 145 die Vdg., betreffend die Revision der Gebarung der Betriebsräte ergänzt und unter B. 144 eine Vdg. über die Verwendung der Betriebsratsumlagen neu erlassen worden.

nisse im Handwerk wesentlich verschärft hatten. Meister und Gesellen, die lange Zeit hindurch sozial gleichgeschichtet waren, traten allmählich als Gegner einander gegenüber, indem sie sich über den Bereich der Zunft hinaus zu Verbänden zusammenschlossen. Insbesondere die Gesellen waren bemüht, ihre zunächst engbegrenzten Zwecken (gemeinsame Religionsübung, Kranken- und Stellenlosenfürsorge) gewidmeten Bruderschaften zu Interessenvertretungen mit wirtschaftlichen Zielen auszugestalten.¹⁾ Hierbei übten sie einen gewissen Zwang zum Beitritt dadurch aus, daß sie zuwandernde Gesellen nur dann mit Arbeitsstellen versorgten, wenn sie ihren Verbänden angehörten. Es war also bereits eine Art Koalitionsrecht, das hier angewendet wurde und das sich die Gesellschaft in langjährigen Kämpfen zu erringen und zu sichern wußte. Ihre Rechte wurden denn auch im Deutschen Reiche durch besondere »Gesellenordnungen« verbrieft und anerkannt.

Bei ihrem Streben nach Bessergestaltung der Arbeitsbedingungen wandten die Gesellen späterhin gewisse Kampfmittel an, die bereits an moderne Formen erinnern. So kam insbesondere das »Schelten« der Meister in Übung, worunter eine Art von Boykott verstanden wurde. Dieses nicht selten von Gewalttätigkeiten²⁾ begleitete Vorgehen der Gesellen sowie die sich häufenden Klagen der Meister forderten das Einschreiten der deutschen Gesetzgebung heraus, welche sich im Wege mehrerer im 16. und 17. Jahrhundert erlassener Reichspolizeiordnungen und Reichstagsabschiede gegen die Widersetzlichkeit der Gesellschaft kehrte und für dieselbe ein Koalitionsverbot aussprach. Dieses letztere wurde jedoch fast nirgends durchgeführt, weil sich die Gesellen einem lokalen Einschreiten durch Abwanderung zu entziehen wußten. Auch fehlte es dem Reiche an einer entsprechenden Exekutivgewalt, um seine Anordnungen durchsetzen zu können.

Erst weit später, als es die Länder, vor allem Preußen, unternahmen, auf Grund der durch die Reichszunftordnungen von 1731 und 1771 verfügten Aufhebung der Gesellenverbände gegen diese einzuschreiten, war diesem Beginnen ein Erfolg beschieden. Unter den Nachwirkungen der französischen Revolution verstärkte sich die koalitionsfeindliche Bewegung, die sich allmählich in allen deutschen Ländern zu direkten Verbotsmaßnahmen gegen jegliche wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmer verdichtete.³⁾ Derartige Koalitionen oder, wie es in der damaligen Gesetzessprache hieß, »Verabredungen zur Erzwingung von Arbeitsbedingungen« wurden

1) Vgl. hierüber auch das aufschlußreiche Werk von Julius Deutsch: »Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung« (Wien, 1929), dessen erster Band mit der Beschreibung der Bruderschaften und Knappschaftsvereine des Mittelalters beginnt.

2) Hierzu zählte auch das »Aufreiben« der Gesellen, bei welchem der gegen die Arbeitsgenossen ausgeübte Koalitionszwang oft in brutalen Formen zum Ausdruck kam.

3) Diese Verbote erklären sich zum Teil auch aus der damals herrschenden Auffassung vom Staate, der zwischen diesem und dem einzelnen Bürger kein Zwischenglied dulden mochte.

nicht bloß als ungültig, sondern auch als strafbar erklärt. Die Koalitionsverbote fanden dann auch in die großen zivil-, straf- und verwaltungsrechtlichen Kodifikationen jener Zeit Eingang, so in das preußische Landrecht, in die preußische Gewerbeordnung vom Jahre 1845 und in das österreichische Strafgesetz vom Jahre 1852. Die Einhaltung der diesbezüglichen Bestimmungen wurde im Wege polizeilicher Kontrollmaßnahmen sowie durch Abstrafung zuwiderhandelnder Personen gesichert.

Ein Umschwung der Anschauungen zugunsten der Koalitionsfreiheit trat erst im Gefolge der Revolution von 1848 ein. Die von den deutschen Arbeiterführern, namentlich von Marx und Lassalle ausgestreuten Ideen brachten in die träge Masse der noch völlig unorganisierten Industriearbeiter Leben und Bewegung. Diese letzteren bedurften denn auch tatsächlich weit mehr des Zusammenschlusses als die Handwerksgesellen, um sich der Übermacht der Fabrikanten wenigstens einigermaßen erwehren zu können.¹⁾ Die Gesetzgebungen der mitteleuropäischen Staaten, die inzwischen die Freiheitsrechte der Bevölkerung staatsgrundgesetzlich verankert hatten, konnten daher auch am Koalitionsverbot nicht dauernd festhalten. Als erster deutscher Staat ging Sachsen 1861 mit dessen Aufhebung voran, während 1869 der Norddeutsche Bund und 1872 das Deutsche Reich den gleichen Weg betreten.

In Österreich war die durch Art. 12 des Staatsgrundgesetzes vom 21. Dezember 1867, R. 142, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger gewährleistete Vereins- und Versammlungsfreiheit bereits durch die kurz vorher erlassenen beiden Gesetze vom 15. November 1867, R. 134 und 135, tatsächlich verwirklicht worden. Es mußte daher auch das gesetzliche Koalitionsverbot fallen. Dies geschah mit dem KoalitionsGesetze vom 7. April 1870, R. 43, das allerdings einen vorwiegend negativen Einschlag aufwies. Es hob nämlich die §§ 479 bis 481 des allgemeinen Strafgesetzes vom 27. Mai 1852, R. 117, auf, welche Verabredungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zur Erzwingung einer Änderung in den Arbeits- oder Lohnverhältnissen unter Strafe gestellt hatten. Vereinbarungen über Streiks und Aussperrungen sowie zur Unterstützung von Koalitionsteilnehmern oder zur Benachteiligung der sich davon lossagenden Personen wurden somit als straffrei erklärt. Gleichzeitig wurde jedoch durch § 2 dieses Gesetzes derartigen Vereinbarungen jede rechtliche Wirkung versagt. Sie stellen daher nichtige Rechtsgeschäfte dar, die eine einklagbare Verbindlichkeit zwischen den Koalitionsgegnern nicht erzeugen. Neben diesen Bestimmungen enthält § 3 des KoalitionsGesetzes auch eine strafrechtliche Vorschrift, die sich gegen jene kehrt, welche, um das Zustandekommen, die

¹⁾ Die wirtschaftliche und soziale Lage des industriellen Proletariats war anfänglich eine weit ungünstigere als jene der Handwerksgesellen, die denn auch mit einer gewissen Verachtung auf die Fabriksarbeiter herablickten.

Verbreitung oder die zwangsweise Durchführung koalitionsmäßiger Vereinbarungen zu bewirken, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer an der Ausführung ihres freien Entschlusses, Arbeit zu geben oder zu nehmen, durch Mittel der Einschüchterung oder Gewalt hindern.

In der Praxis hat sich diese eigentümliche Konstruktion des österreichischen Koalitionsgesetzes, das zwischen der Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einerseits und den als rechtsunwirksam erklärten koalitionsmäßigen Verabredungen derselben andererseits so scharf unterscheidet, nicht sehr fühlbar gemacht. Die hieraus fließenden zivilrechtlichen Behinderungen sind vielmehr durch das, sowohl den Arbeitgebern als auch den Gewerkschaftsmitgliedern innewohnende Solidaritätsempfinden fast gänzlich wettgemacht worden. Jedenfalls bot die durch das Koalitionsgesetz hergestellte Möglichkeit straffreier Vereinigung zur Erzielung günstigerer Arbeitsbedingungen beiden Teilen, insbesondere aber den Gewerkschaften den nötigen Auftrieb und Entfaltungsspielraum. Tatsächlich gelang es diesen letzteren, ihren Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses immer mehr zu steigern. Es trat ein inneres und äußeres Wachstum der Gewerkschaften ein,¹⁾ deren Mitgliederzahl und Agendenkreis stetig anstieg. Dieser Entwicklungsprozeß wurde auch durch die allmählich einsetzende Verdrängung des Individualcharakters des Arbeitsvertrages sehr gefördert. Es kam zur Herrschaft der Kollektivverträge, als deren Parteien die Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nunmehr nicht bloß Duldung, sondern auch rechtliche Anerkennung seitens der Gesetzgebung fanden. Vielfach ging man von Staats wegen darüber noch hinaus, indem man die Berufsvereine auch zur Beteiligung an öffentlichen Aufgaben mit heranzog. So rückten denn nach dem Umsturze sowohl die Gewerkschaften, als auch die Arbeitgeberverbände in die vordersten Reihen.

Die Arbeitgeberverbände erschienen später als die Gewerkschaften auf dem Plan. Es erklärt sich dies aus der an sich starken Position, welche die Unternehmer nicht nur in der Frühzeit des industriellen Kapitalismus, sondern noch geraume Zeit darüber hinaus angesichts der nahezu schrankenlosen Freiheit des Arbeitsvertrages innehatten. Sie bedurften daher anfänglich keines Zusammenschlusses, um ihre Interessen zu wahren. Erst als mit dem Wachstum der Gewerkschaften, deren Vorstöße heftiger wurden, und auch die staatliche Gesetzgebung, den Anregungen bürgerlicher Sozialreformer folgend, sich der Regelung des Arbeitsverhältnisses in immer weiterem Ausmaße zuwandte, kam es zur Gründung eigener Arbeitgeberverbände, deren Zweck es sein sollte, den Abwehrkampf gegenüber den Gewerkschaften zu organisieren. Vereinzelt tauchten solche Verbände in Deutschland schon in den

¹⁾ Dieses Wachstum der Gewerkschaften ging mit dem politischen Aufstieg der Arbeiterklasse Hand in Hand, die nach Er kämpfung des allgemeinen Wahlrechtes ihren Einfluß auf alle Gebiete des staatlichen und wirtschaftlichen Lebens auszudehnen wußte.

achtziger Jahren des verflossenen Jahrhunderts auf,¹⁾ blieben jedoch nur auf wenige Fälle beschränkt. Erst als sich um die Jahrhundertwende infolge Ansteigens der industriellen Konjunktur auch die Lohnbewegungen mehrten, geriet die Gründung von Arbeitgeberverbänden in raschen Fluß. Sie vollzog sich meistens im Wege der Absplitterung von den, allgemeinen wirtschaftlichen und produktionsellen Zielen dienenden Unternehmervereinigungen, so daß hier eine gewisse Scheidung nach wirtschaftspolitischer und sozialpolitischer Zwecksetzung eintrat.²⁾

Im Zuge ihrer weiteren Entwicklung kamen den Arbeitgeberverbänden die gleichen, in den Zeitverhältnissen liegenden Umstände zu statten, die auch das Wachstum der Gewerkschaften so begünstigt hatten. Beide Faktoren, im gegenseitigen Kampfe gestählt und durch mannigfache Berührungen einander auch persönlich nähergebracht, fanden sich allmählich in dem Bestreben nach friedlicher Austragung der Gegensätze zusammen. Nach dem Umsturz bildeten sich zeitweise sogar gewisse kollektive Arbeitsgemeinschaften,³⁾ welche, von beiden Teilen beschied, die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, namentlich die Löhne, befriedigend zu regeln vermochten. Aber auch auf den öffentlichen Gebieten des Sozialrechts, die sich dem Gedanken paritätischer Selbstverwaltung immer mehr erschlossen, so z. B. jenem der Arbeiterversicherung und Arbeitslosenfürsorge, dann aber auch in den Arbeitsnachweisen, den Gewerbegerichten und Einigungsämtern wurden die Vertreter beider Berufsvereinigungen gemeinsam tätig. So trat denn an Stelle des latenten Kriegszustandes, der früher zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geherrscht hatte, eine Ära gegenseitigen Zusammenwirkens, ohne daß man sich deshalb vom eigenen klassenbewußten Standpunkte entfernt oder gar der Kampfsmöglichkeiten und der Kampfmittel begeben hätte. Viel Gegensätzliches blieb nach wie vor be-

1) Die ersten deutschen Arbeitgeberverbände, die sich als dauernd lebensfähig erwiesen, waren der Verband der Eisenindustrie in Hamburg und der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe in Altenburg, die beide 1887 gegründet wurden.

2) Neben den reinen Arbeitgeberverbänden erhielten sich jedoch auch Unternehmerorganisationen, die gleichzeitig als wirtschaftliche Fachverbände sowie in Arbeiterfragen tätig waren, so z. B. der deutsche Buchdruckerverein, der als einer der ersten Unternehmerverbände direkte Beziehungen zur Gewerkschaft der graphischen Arbeiter herzustellen wußte. In ähnlicher Weise fungieren auch in Österreich die meisten industriellen Organisationen nach beiden Richtungen hin, indem sie sowohl die allgemeinen Interessen ihrer Mitglieder, als auch den Arbeitgeberstandpunkt vertreten.

3) Den bedeutungsvollsten Fall einer solchen Arbeitsgemeinschaft stellte wohl die am 15. November 1918 erfolgte Gründung der »Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands« dar. Im Deutschen Reich versuchte man dann einen fachlichen Ausbau dieses Systems, das auch auf den Handel, das Transportgewerbe und die Landwirtschaft übergriff, später jedoch wiederum verfiel. (Näheres hierüber siehe bei Heyde, a. a. O., S. 133.) In Österreich konnten sich derartige Arbeitsgemeinschaften, als bei den Gewerkschaften nicht beliebt, nur in wenigen Fällen, und auch da nur vorübergehend, durchsetzen.

stehen. Nur sollte es nicht einzig und allein mit den brutalen Mitteln des Kampfes, sondern womöglich im Wege schießlicher und friedlicher Verständigung überwunden werden.

Zu diesen auf Grund freier Vereinbarung gebildeten Berufsvereinigungen kamen in letzter Zeit auch die gesetzlichen Interessenvertretungen, namentlich die Kammern für Arbeiter und Angestellte hinzu. Der Wunsch auf solchen hatte auf Arbeitnehmerseite schon Jahrzehnte hindurch bestanden.¹⁾ Er fand auch bei bürgerlichen Politikern Unterstützung, wie ein Antrag auf Errichtung von Arbeiterkammern beweist, den der liberale Abgeordnete Ernst v. Plener bereits im Jahre 1886 im österreichischen Reichsrat eingebracht hatte. Derselbe konnte jedoch damals nicht durchgesetzt werden, weil man darüber nicht im klaren war, ob dem System reiner Arbeiterkammern oder jenem gemischter, aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzter Arbeitskammern der Vorzug zu geben sei. Für diese letztere Form war im Deutschen Reich Staatssekretär Graf Posadowsky eingetreten, indem er 1908 dem Reichstage einen diesbezüglichen Gesetzesentwurf vorlegte. Dieser gelangte jedoch nicht zur Verabschiedung, da über eine Reihe von grundlegenden Fragen, welche hauptsächlich die Organisation und den Aufgabenkreis der Arbeitskammern betrafen — diese sollten in Anlehnung an die Berufsgenossenschaften der Unfallversicherung errichtet werden und sich vornehmlich in einigungsamtlicher Tätigkeit erschöpfen —, eine Übereinstimmung zwischen Regierung und Reichstagsmehrheit nicht zu erzielen war. So geriet denn diese Frage sowohl im Deutschen Reich als auch in Österreich wieder ins Stocken.

Erst die Lehren des Krieges bewogen dazu, auf den Gedanken solcher gesetzlicher Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft neuerlich zurückzukommen. In Österreich entschied man sich für die Schaffung reiner Arbeiterkammern, welche, an die Seite der Handels- und Gewerbekammern sowie der gleichfalls neuerrichteten Landwirtschaftskammern tretend, dem Gedanken der Gleichwertigkeit von Arbeitern und Angestellten mit den Unternehmern auch äußerlichen Ausdruck verleihen sollten. In den Arbeiterkammern, die sich in den Gesamtorganismus der Arbeiterbewegung geschickt einzugliedern und insbesondere mit den Gewerkschaften in ein enges, auf gegenseitige Unterstützung abgestelltes Verhältnis zu setzen wußten, fanden allerdings nur die im Gewerbe, Industrie, Handel, Bergbau und Verkehr tätigen Arbeitnehmer die gesetzliche Vertretung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen. Für die Land- und Forstarbeiter wurden derartige Einrichtungen zwar gleichfalls in Aussicht gestellt; doch harrt diese Zusage bisher noch der Erfüllung.

1) Hierbei schwebte der Arbeiterschaft das Vorbild der Handelskammern vor, die mit wichtigen Privilegien ausgestattet — sie übten geraume Zeit hindurch sogar das direkte Wahlrecht zum Reichsrat und zu den Landtagen aus —, sich als machtvolles Instrument zur Durchsetzung der Wünsche und Forderungen des Unternehmertums erwiesen.

Im Gegensatz zu Österreich entschloß man sich im Deutschen Reiche zu einem anderen System, das sich auf gemeinsamen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufbaut. In völliger Reinheit kam dasselbe jedoch nur beim Bergbau zur Anwendung, für dessen Bereich im Jahre 1919 teils obligatorisch, teils fakultativ Arbeitskammern geschaffen wurden.¹⁾ Als bedeutsamer sind die im Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung gesetzlich verankerten »Wirtschaftsräte« anzusehen, welche, den Gedanken der von Rußland her propagierten Arbeiterräte aufgreifend, diese mit den Organisationen der Unternehmer in Verbindung zu bringen suchten. Solche gemeinsame Bildungen wurden allerdings nur für die zweite und dritte Stufe in Form von Bezirkswirtschaftsräten und dem Reichswirtschaftsrat vorgesehen. In der untersten Stufe sollte lediglich der einzelne Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zusammenwirken. Dieser unter dem Gesichtspunkte der Wirtschaftsdemokratie unternommene Versuch ist jedoch nicht geglückt. Zur Errichtung der Bezirkswirtschaftsräte ist es bisher überhaupt nicht gekommen. Der Reichswirtschaftsrat wiederum, der im Jahre 1920 provisorisch aufgestellt wurde und nunmehr auf definitive Grundlagen übergeleitet werden soll, ist sowohl seiner Zusammensetzung als auch seiner Betätigung nach über die Fragen des Arbeitsverhältnisses weit hinausgewachsen und eigentlich zu einer Art von allgemeinem Wirtschaftsparlament geworden.

Als dritte Gruppe arbeitsverfassungsmäßiger Bildungen tauchten in der Nachkriegszeit die Betriebsräte auf. Auch ihnen waren gewisse Vorläufer in Form der Arbeiterausschüsse und Vertrauensmänner vorangegangen, an deren gesetzliche Einführung man sowohl in Österreich als auch im Deutschen Reiche wiederholt gedacht hatte. Obgleich die betreffenden Vorlagen nicht zur parlamentarischen Verabschiedung gelangten, drangen diese Einrichtungen doch in die industriellen Großbetriebe und den Bergbau ein, wo sie sich durchaus bewährten. An die Vertrauensmänner speziell knüpfen nun die Betriebsräte an, mit deren Errichtung Österreich den meisten anderen Staaten voranschritt. Sie hatten mit der Sozialisierungsaktion, in deren Zuge sie ins Leben traten,²⁾ eigentlich nichts zu tun. Ihrem Wesen nach sind die Betriebsräte vielmehr darauf gerichtet, die Belegschaften der einzelnen Unternehmungen auf Basis des Betriebes als lebendiger gesellschaftlicher Einheit organisch zusammenzufassen. Sie sollen in erster Linie das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Betriebe selbst wahren, nicht aber dazu berufen sein, die Gewerkschaften in ihrer Einflußnahme auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zu ersetzen. Tatsächlich

¹⁾ Obligatorisch zu errichten waren insbesondere die Arbeitskammern für den Kohlenbergbau im Ruhrrevier und in Oberschlesien.

²⁾ Das Betriebsrätegesetz war von der »Sozialisierungskommission« ausgearbeitet worden. Es hatte jedoch mit den übrigen von dieser Kommission verfaßten Gesetzen über die Enteignung von Wirtschaftsbetrieben und über gemeinwirtschaftliche Unternehmungen keinen Zusammenhang. Siehe hierüber auch S. 35.

haben sich auch die Betriebsräte stets nur als lokale Exponenten der Gewerkschaften gefühlt und in deren Sinne gearbeitet. Im Deutschen Reiche, wo man ursprünglich daran dachte, die Betriebsräte in die Organisation der Wirtschaftsräte einzugliedern, hat sich die tatsächliche Entwicklung ähnlich wie in Österreich vollzogen. Auch dort wurden die Betriebsräte lediglich das Vertretungsorgan der durch sie zu einer rechtlichen Einheit verbundenen Belegschaft der einzelnen Betriebe, ohne darüber hinaus in ein gemeinsames Zusammenwirken mit den Unternehmerverbänden einbezogen zu werden. Diese Funktion blieb auch im Reiche ausschließlich den Gewerkschaften vorbehalten.

Zweites Kapitel.

Berufsverfassung kraft Vereinbarung.

§ 39. Das Koalitionsrecht.

Der Ausdruck »Koalitionsrecht« pflegt im objektiven und subjektiven Sinne gebraucht zu werden. Objektiv betrachtet, versteht man darunter die Summe der Rechtsnormen, die in einem bestimmten Staate über den beruflichen, zwecks Einwirkung auf die Arbeitsbedingungen erfolgenden Zusammenschluß von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen. Im subjektiven Sinne hingegen bedeutet Koalitionsrecht die dem einzelnen Staatsbürger zustehende Freiheit, derartigen Vereinigungen beizutreten oder mit gleichstrebenden Genossen sonstige, der Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses geltende Verabredungen zu treffen. Das Koalitionsrecht ist also kein mit besonderen Befugnissen ausgestattetes Recht, das erst irgendwie erworben werden müßte. Es beruht vielmehr auf der natürlichen Handlungsfreiheit des Menschen und ist als allgemeines Staatsbürgerrecht anzusehen, das, unbehindert von der Staatsgewalt, ins solange ausgeübt werden kann, als bestimmte, strafrechtlich zu ahnende Tatbestände¹⁾ hiebei fehlen.

Das Koalitionsrecht erschöpft sich nicht bloß in der Möglichkeit, Berufsvereinigungen zu bilden, wengleich dies die übliche Erscheinungsform ist, in der es nach außen hin zutage tritt. Auch in einzelnen Abreden oder Vereinbarungen kann das Koalitionsrecht seinen Ausdruck finden. Wohl aber ist es seinem Wesen immanent, daß die darin liegende Vereinigung der Koalitionsteilnehmer auf einen bestimmten der Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses dienenden Koalitionszweck gerichtet sein muß. Die Auffassungen über den letzteren haben im Laufe der Jahre gewechselt. In der älteren Gesetzgebung, der auch das geltende österreichische Koalitionsgesetz vom 7. April 1870, R. 43, angehört, wird als Koalitionszweck vornehmlich die Erzwingung günstigerer, bzw. ungünstigerer Lohn- und Arbeitsbedingungen im Wege von Streiks oder

¹⁾ Solche Tatbestände werden z. B. in dem früher erwähnten § 3 des Koalitionsgesetzes aufgezählt. Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 262 ff.

Aussperrungen bezeichnet. Diese etwas einseitige Einstellung erklärt sich aus der damals herrschenden Tendenz, die erwähnten, bis dahin strafrechtlich verfolgbareren Tatbestände nunmehr als straffrei, somit als rechtlich geduldet, zu erklären. Die neueren Kodifikationen hingegen, welche, darüber hinausgehend, das Koalitionsrecht direkt gewährleisten, mußten folgerichtig auch den Koalitionszweck weiterfassen und denselben in mehr allgemeinen Wendungen umschreiben. Charakteristisch hierfür ist z. B. Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung, der die »jedermann und für alle Berufe gewährleistete Vereinigungsfreiheit« auf »die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen« abstellt. Diese elastische Umgrenzung deckt natürlich die verschiedenartigsten Koalitionszwecke und nimmt keinerlei Bezug auf bestimmte koalitionsmäßige Kampfmittel, die ja auch heute nicht mehr so wie einst im Vordergrund stehen.

Koalitionsrecht im weitesten Sinne bedeutet also die Freiheit der Koalitionsabrede überhaupt.¹ Diese Freiheit müßte sich logischer Weise sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht auswirken, d. h. es sollte dem einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unbenommen sein, ob und wie er sich koalitionsmäßig betätigen oder ob er einer Koalition fernbleiben will. Theoretisch kann dieses »negative Koalitionsrecht« wohl kaum bestritten werden. In der Praxis bekommen diese Dinge allerdings ein anderes Aussehen. Da birgt fast jede Koalition auch die Tendenz zum Koalitionszwang in sich, der die Widerstrebenden mit erfaßt und sie durch direkte oder indirekte Maßnahmen¹⁾ zum Anschluß nötigt. Daß es hierbei nicht ohne Druckmittel abgeht, ist eine gewiß bedauerliche Erscheinung, der jedoch von Staatswegen nicht leicht gesteuert werden kann. Im übrigen erklärt sich die Ausübung des Koalitionszwanges aus dem inneren Wesen der Koalition, die nur dann eine

¹⁾ Zu diesen Maßnahmen gehört insbesondere die in manchen Kollektivverträgen vorkommende »Organisationsklausel«, welche ihrem Inhalt nach eine allgemeine oder beschränkte sein kann. Erstere zielt darauf ab, die unorganisierten Arbeitnehmer, das sind jene, die überhaupt keiner Berufsvereinigung angehören, von der Aufnahme in tarifunterworfenen Betriebe auszuschließen. Noch weiter in ihrer absperrenden Wirkung geht die beschränkte Organisationsklausel, indem sie die Zulassung zur Beschäftigung an die Mitgliedschaft zu einer bestimmten Organisation bindet. Während also die allgemeine Organisationsklausel den gewerkschaftlichen Gedanken zu stärken sucht, will die beschränkte Klausel die durch den vertragschließenden Arbeitnehmerverband erkämpften Rechte ausschließlich dessen Mitgliedern sichern. Mitunter verbirgt sich die Organisationsklausel auch in Tarifbestimmungen, durch welche die Arbeitgeber verpflichtet werden, sich bei Aufnahme von Personal von einer bestimmten, zumeist gewerkschaftlich beeinflussten Arbeitsvermittlung zu bedienen. In solchen Fällen spricht man von einer »verhüllten Organisationsklausel«. Die Rechtswirksamkeit aller dieser Klauseln ist bestritten. Von mancher Seite, so z. B. von Kaskel (a. a. O., S. 277 ff.), Lautner, Weinberger, teilweise auch von Em. Adler und Satter, werden sie wegen des darin gelegenen Druckes als gegen die guten Sitten verstoßend und unwirksam erklärt. Anderer Anschauung hingegen sind Sinzheimer, Polthoff und Grünberg, dessen Abhandlung: »Koalitionsrecht und Organisationszwang« in der »Zeitschrift für Soziales Recht«, 1. Jahrgang, S. 157 bis 168, einen guten Überblick über den Stand dieser Frage in Rechtsprechung und Schrifttum bietet.

entsprechende Wirkung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auszuüben vermag, wenn sie ausreichende Macht und Bedeutung besitzt, d. h. wenn ihr alle oder doch fast alle in Frage kommenden Berufsgenossen angehören. Von gewerkschaftlicher Seite wird außerdem noch ein anderer Gesichtspunkt ins Treffen geführt. Es wird darauf verwiesen, daß es sich bei den Klagen der durch den Koalitionszwang angeblich Geschädigten oft um parasitäre Elemente handle, die sich die gewerkschaftlichen Errungenschaften zunutze machen wollen, ohne hiefür in Form der Beiträge irgendwelche materielle Opfer zu bringen. Dieser Argumentation wird man eine gewisse Berechtigung um so weniger versagen können, als die Zugehörigkeit zu einer Organisation auch sonst den in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen üblichen Solidaritätsbegriffen entspricht. Koalitionsfreiheit bedeutet daher nicht die Freiheit von jeder Organisation schlechtweg, sondern das Recht des einzelnen, sich der ihm genehmen Organisation anzuschließen. Bedenken muß es dagegen hervorrufen, wenn sich unter dem Bestreben, die Berufsangehörigen koalitionsmäßig zu erfassen, ein politischer Gesinnungszwang verbirgt, so wie er im Rivalitätskampf der Gewerkschaften untereinander öfters ausgeübt zu werden pflegt. In solchen Fällen kann von wirklicher Koalitionsfreiheit wohl nicht mehr die Rede sein. Es wird, wie Heyde¹⁾ zutreffend bemerkt, eine Erziehungsaufgabe der Berufsvereinigungen an sich selbst bilden, derartige Mißstände auszurotten und durch gegenseitige Toleranz ein erträgliches Verhältnis unter den verschiedenen Gewerkschaftsrichtungen herzustellen.

Wenn wir uns nunmehr der Gestaltung des Koalitionsrechtes zuwenden, so wie sich dieselbe in Österreich auf Grund der früher dargestellten, historischen Entwicklung vollzogen hat, so ist festzustellen, daß unser materielles Koalitionsrecht nach wie vor auf den veralteten Bestimmungen des Koalitionsgesetzes vom 8. April 1870, R. 43, beruht. Ungeachtet des seither eingetretenen Wandels in den koalitionsmäßigen Zielen und Bestrebungen der Berufsvereine bildet die im Koalitions-gesetz Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugestandene Straffreiheit der Streik-, bzw. Aussperrungsverabredungen sowie sonstiger -Vereinbarungen zur Unterstützung derjenigen, welche bei den erwähnten Verabredungen ausharren oder zur Benachteiligung jener, welche sich davon lossagen, auch heute noch das Rückgrat unserer Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, deren juristischer Bestand sich im übrigen auf die mehr verwaltungsrechtlichen Vorschriften des Vereins-gesetzes vom 15. November 1867, R. 134, gründet. An dieser Rechtslage hat auch die nach dem Umsturz einsetzende Evolution der österreichischen Sozialgesetzgebung nicht viel geändert. Es wurden wohl durch Punkt 3 des als Verfassungsgesetz erklärten Beschlusses der Provisorischen Nationalversammlung vom 30. Oktober 1918, St. 3, alle Ausnahmsverfügungen betreffs des Vereins- und Versammlungs-

¹⁾ Siehe Heyde, a. a. O., S. 93.

rechtes aufgehoben und die volle Vereins- und Versammlungsfreiheit ohne Unterschied des Geschlechtes hergestellt. Ferner wurde in einigen Gesetzen, so namentlich im Einigungsamtsgesetz und im Betriebsratsgesetz, die Anerkennung der Berufsorganisationen ausgesprochen und hiebei auch auf das Koalitionsrecht Bezug genommen, wobei die Tendenz zur Stärkung dieses Rechts deutlich hervortritt.¹⁾ Zu einer modernen Regelung oder gar zu einer verfassungsmäßigen Gewährleistung des Koalitionsrechtes, so wie sie in anderen Staaten, namentlich im Deutschen Reiche erfolgte, ist es jedoch bei uns nicht gekommen.

Die österreichische Sozialgesetzgebung steht daher noch immer auf dem Standpunkte der bloßen Duldung koalitionsmäßiger Abreden, denen sie im Sinne des § 2 des Koalitionsgesetzes die rechtliche Wirkung, d. h. die zivilrechtliche Verbindlichkeit unter den Koalitionsgegnossen versagt. Ob aus solchen Verabredungen nicht doch zumindest Naturalobligationen entstehen können, ist bestritten. Der Wortlaut des Koalitionsgesetzes spricht zwar dagegen; doch lassen die im Zuge der parlamentarischen Beratung dieses Gesetzes abgegebenen Regierungserklärungen immerhin den Schluß zu, daß man eine natürliche, lediglich dem Gewissen und der Überzeugung des einzelnen Koalitionsteilnehmers anheimgestellte Verbindlichkeit nicht unter allen Umständen ausschließen wollte.²⁾ Sicher ist jedenfalls, daß derartigen koalitionsmäßigen Verabredungen die gerichtliche Durchsetzbarkeit mangelt und daß sie auch keinen rechtlich möglichen Zweck im Sinne des § 4, lit. a, des Vereinsgesetzes abgeben können. Hieraus erklärt es sich, daß Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihren Statuten andere als die im Koalitionsgesetz umschriebenen Ziele, insbesondere Rechtsschutz, Unterstützungswesen, Solidaritätserziehung u. dgl. mehr, als Zweck ihrer Vereinigung aufzuzählen pflegen.³⁾

Die juristische Konstituierung der Berufsvereinigungen vollzieht sich zumeist völlig unbehindert auf Grund der vereinsgesetzlichen Bestimmungen. Nach denselben werden alle jene Vereinsbildungen als statthaft angesehen, die nicht innerhalb der vierwöchigen Untersagungsfrist — diese beginnt mit Überreichung der Gründungsanzeige zu laufen — seitens des Landeshauptmannes, bzw. bei Vereinen, die ihre Wirksamkeit auf mehrere Bundesländer erstrecken, seitens des Bundeskanzleramtes, als gesetz- oder rechtswidrig oder staatsgefährlich verboten werden. Von diesem Untersagungsrecht ist jedoch nur in den seltensten Fällen Gebrauch gemacht worden. Auch bietet die Anrufungsmöglichkeit des Verfassungs-

1) Besonders kräftig wirkt in dieser Hinsicht § 3, Abs. 2, Z. 9, des Betriebsrätegesetzes, der die Betriebsräte gewissermaßen zu Hütern des Koalitionsrechtes gemacht hat. Namentlich bietet er ihnen die Möglichkeit, die Kündigung oder Entlassung eines Arbeiters oder Angestellten vor dem Einigungsamt anzufechten, wenn diese deswegen erfolgte, weil der Betroffene vom Vereins- oder Koalitionsrecht Gebrauch gemacht hat. Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 197.

2) Siehe hierüber auch die Ausführungen von Breyer, a. a. O., S. 62.

3) Deshalb fehlt in diesen Statuten der Berufsorganisationen zumeist das satzungsgemässe Bekenntnis zur Anwendung gewerkschaftlicher Kampfmittel.

gerichtshofes ausreichende Garantien gegen allfällig vorkommende Unzukömmlichkeiten. Im übrigen sind die sonstigen Anordnungen des geltenden Vereinsgesetzes mehr staatspolizeilicher Natur, indem sie eine Anzeigepflicht hinsichtlich der gewählten Vorstandsmitglieder und der beabsichtigten Vereinsversammlungen sowie die Kontrollmöglichkeit der letzteren durch einen behördlichen Abgesandten, weiters die Pflicht zur Vorlage allfälliger Rechenschafts- oder Geschäftsberichte an die Vereinsbehörde, endlich auch die behördliche Auflösung des Vereines vorsehen, falls derselbe gesetzwidrige Beschlüsse faßt, seinen statutenmäßigen Wirkungskreis überschreitet oder überhaupt den Bedingungen seines rechtlichen Bestandes nicht mehr entspricht.

Diese nunmehr über 60 Jahre bestehenden vereinsgesetzlichen Bestimmungen sind bis heute die formelle und materielle Rechtsgrundlage unserer Berufsvereinigungen geblieben, wengleich sie, insbesondere seit dem Umsturze, nicht mehr in voller Strenge angewandt werden¹⁾ und daher auch kein übermäßiges Hindernis für die Ausübung der freien Vereinstätigkeit bilden. Infolgedessen treten die Nachteile dieses durch die Zeitverhältnisse überholten staatspolizeilichen Überwachungssystems weniger in Erscheinung.²⁾ Auch die aus der zivilrechtlichen Nichtigkeit von Koalitionsabreden fließenden Behinderungen haben sich in der Praxis nicht sehr fühlbar gemacht. Namentlich die Gewerkschaften verstanden es, die ihnen in gewissem Umfang versagte Rechtshilfe durch andere Mittel, vor allem durch Betätigung der von ihnen über ihre Mitglieder tatsächlich ausgeübten Zwangsgewalt³⁾ entsprechend auszugleichen. Bei den Arbeitgeberverbänden hat das stark entwickelte Solidaritätsgefühl der industriellen und gewerblichen Kreise über die erwähnten Mängel gleichfalls hinweggeholfen. Dennoch kann der gegenwärtige Zustand nicht befriedigen und wird baldigst einer modernen Regelung des Koalitionswesens weichen müssen. Denn es geht nicht an, die Berufsvereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einerseits zum Stützpfiler und Träger wichtiger sozialpolitischer Einrichtungen zu machen, anderseits aber den Koalitionsabreden, die doch den Daseinsgrund ihres Bestandes bilden, jede rechtliche Wirksamkeit zu versagen.

1) So wird z. B. die Anzeigepflicht hinsichtlich der Vereinsversammlungen bei Berufsvereinigungen nur lax gehandhabt; auch unterläßt es zumeist die Behörde, Vertreter in solche Versammlungen zu entsenden.

2) Dennoch würde sich eine zeitgemäße Novellierung des veralteten Vereinsgesetzes sehr empfehlen. Eine vom Kabinett Schober im Jahre 1922 eingebrachte diesbezügliche Regierungsvorlage sowie mehrere in den Jahren 1922 bis 1925 im Nationalrat gestellte Initiativanträge führten zu keinem Ergebnis. In letzter Zeit ist seitens der sozialdemokratischen Fraktion ein neuerlicher parlamentarischer Vorstoß in dieser Richtung unternommen worden. Es bleibt abzuwarten, ob denselben ein günstigeres Schicksal als den bisherigen, auf Modernisierung unseres Vereinsrechtes abzielenden Versuchen beschieden sein wird.

3) Diese ist nicht bloß in der Kraft der Organisation verankert, sondern beruht auch auf manchen Bestimmungen der Kollektivverträge, namentlich der früher erwähnten Organisationsklausel.

§ 40. Die Gewerkschaften.

I. Ziele und Aufgaben derselben. Die Gewerkschaften, auch Gewerke- oder Fachvereine genannt, sind Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer, die es sich zum Ziel setzen, günstige Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder zu erlangen und deren wirtschaftliche und soziale Lage durch solidarisches Vorgehen zu verbessern. Sie verkörpern somit sinnfällig den Koalitionsgedanken, der die Arbeitnehmerschaft zu wohlorganisierten, schlagkräftigen Verbänden zusammenfassen und zu einem entscheidenden Machtfaktor im Wirtschaftsleben emporheben will. Durch ihre Abstellung auf rein wirtschaftliche Ziele unterscheiden sich die Gewerkschaften von den Arbeitervereinen, welche mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun haben, sondern sich mit der Gesinnungspflege sowie der Wahrnehmung religiöser, geistiger, künstlerischer und sportlicher Interessen der Arbeiterschaft befassen.¹⁾ Diese unterschiedliche Zielsetzung schließt natürlich enge Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den ihnen nahestehenden Arbeitervereinen nicht aus.

Die Gewerkschaften, deren Urbild in den englischen »trade unions« zu erblicken ist, mußten lange kämpfen, bevor es ihnen gelang, sich zu ihrer gegenwärtigen Größe und Leistungsfähigkeit emporzuarbeiten. Sie sahen sich hierbei zwei Fronten, dem Unternehmertum und der Staatsgewalt, gegenübergestellt. Besonders unter den Unterdrückungen letzterer hatten die Gewerkschaften geraume Zeit hindurch schwer zu leiden. Die Kraft des ihnen innewohnenden Solidaritätsgedankens erwies

¹⁾ Die Arbeitervereine haben mit den Gewerkschaften das eine gemeinsam, daß auch sie aus dem Klassenbewußtsein der Arbeitnehmerschaft entstandene Organisationen sind, welche der Hebung des Arbeiterstandes dienen. Dieses Ziel suchen sie nicht durch Verfechtung materieller Ansprüche gegenüber den Unternehmern, sondern durch kulturelle Beeinflussung der Arbeiterschaft, insbesondere durch Erweckung und Pflege bestimmter Gesinnungen, weiters aber auch durch Förderung religiöser, geistiger, künstlerischer und sportlicher Interessen zu erreichen. Diesen verschiedenen Bestrebungen entsprechend, lassen sich unter den Arbeitervereinen konfessionelle, Bildungs-, Gesang-, Sport- und Geselligkeitsvereine unterscheiden. Die ältesten dieser Organisationen sind die konfessionellen Arbeitervereine, die von den katholischen Gesellenvereinen ihren Ausgang nahmen und speziell in Deutschland, u. zw. sowohl im katholischen als auch im evangelischen Lager zu großer Blüte gelangten. Hierbei fand anfänglich eine gewisse Überkreuzung zwischen Vereins- und Gewerkschaftsarbeit statt, die jedoch seither einer reinlichen Scheidung beider Wirkungssphären Platz gemacht hat. Ähnlich lag der Fall bei den Arbeiterbildungsvereinen, die schon um die Mitte des vorigen Jahrhunderts entstanden und ursprünglich der politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung als Wegbereiter dienten. Erst nach deren Konsolidierung konnten sich auch die Bildungsvereine mit voller Kraft ihren eigentlichen Arbeiten widmen. Neben ihnen spielen die Arbeitergesangvereine eine bedeutende Rolle. In letzter Zeit sind die verschiedenen Arten von Arbeitersportvereinen (Turn-, Schwimm-, Radfahrer-, Fußball-, Athletik- und Touristenvereine) stark in den Vordergrund getreten. Auch die Abstinenzbewegung hat sich unter der Arbeiterschaft vereinsmäßig verankert. Vgl. Näheres über die Ziele und Bestrebungen der Arbeitervereine in dem Artikel von Heyde, »Arbeitervereine«, im H. d. St W., 4. Auflage, Bd. I, S. 701—711.

sich jedoch als so stark, daß sie über alle Behinderungen hinwegkamen und nicht nur ihren Aufgabenkreis, sondern auch ihren Mitgliederstand stetig erweitern konnten. Auf den Umfang dieses letzteren kommt es gerade bei den Gewerkschaften besonders an, weil nur die Wucht des Zahlenverhältnisses, das sie in die Wagschale werfen können, ihnen bei den Auseinandersetzungen mit den Unternehmern das nötige Gewicht zu verleihen vermag. Dies ist auch der Grund, warum die Gewerkschaften stets so sehr auf Anwerbung neuer Mitglieder bedacht waren. Ihre hierauf bezügliche Agitation suchten sie dadurch zu verstärken, daß sie den ihnen Beitretenden zahlreiche Vorteile, namentlich im Wege des Unterstützungswesens, erschlossen, die mit den primären Zwecken der Gewerkschaften nur in mittelbarem Zusammenhange stehen.

Was nun die eigentlichen Aufgaben der Gewerkschaften anbelangt, so sind diese nebst der Kräftigung des Koalitionsgedankens in einer zweckentsprechenden Beeinflussung des Arbeitsmarktes und in der Bessergestaltung der Arbeitsbedingungen zu erblicken. Beide Ziele fließen ineinander, da die im Interesse der Arbeitnehmer gelegene Regulierung des Arbeitsmarktes die maßgebende Voraussetzung für ein erfolgreiches Tätigwerden der Gewerkschaften auf arbeitsvertraglichem Gebiete bildet. Ist es doch gerade das Überwiegen des Angebotes an Arbeitskräften, das auf den Lohn und die Arbeitsbedingungen drückt. Aus diesem Grunde haben die Gewerkschaften immer auf die planmäßige Zusammenfassung und Verschiebung der Arbeitskräfte hinzuwirken gesucht, um so den Arbeitsmarkt innerhalb der durch die jeweilige Konjunktur gezogenen Grenzen zu entlasten. Zumeist geschah dies im Wege der Arbeitsvermittlung, welche die Gewerkschaften in früherer Zeit durch Errichtung eigener Arbeitsnachweise in die Hand zu bekommen suchten. Da diese einseitige Form der Arbeitsvermittlung angesichts der sich immer mehr verstärkenden Paritätsbestrebungen auf die Dauer nicht zu halten war, beteiligten sich die Gewerkschaften in der Folgezeit auch an der paritätischen Verwaltung der öffentlichen und gemeinnützigen Arbeitsvermittlungsstellen, auf die sie in ihrem Sinne einzuwirken trachten. Weitere Mittel der Beeinflussung des Arbeitsmarktes bestehen in der Ablenkung des Angebotes von Arbeitskräften von einzelnen Branchen, bei denen sich Überfüllung zeigt oder wo sonst unbefriedigende Zustände herrschen. Da pflegen die Gewerkschaften vor dem Ergreifen solcher Berufe öffentlich zu warnen und auch in den Berufsberatungsstellen in diesem Sinne tätig zu werden. Als letztes Auskunftsmittel endlich, das jedoch schon in das Gebiet der Arbeitskämpfe hinüberspielt, kommt die »Sperr«, bzw. der »Streik« in Betracht. Durch erstere soll der weitere Zuzug von Arbeitskräften zu einem Unternehmen oder zu einer bestimmten Gruppe von Unternehmungen hintangehalten werden. Der von Gewerkschaften wegen organisierte Streik hingegen bedeutet das Herausnehmen der Arbeiterschaft aus den Betrieben, wodurch deren Stillstand herbeigeführt wird.

Der Streik wurde in früherer Zeit hauptsächlich und wird auch heute noch sporadisch als Angriffs-, bzw. Verteidigungswaffe seitens der Gewerkschaften verwendet, um günstigere Arbeitsbedingungen von den Unternehmern zu erzwingen.¹⁾ Er stellt jedoch keineswegs jenes Kampfmittel dar, auf das zunächst oder am häufigsten gegriffen wird.²⁾ Die Gewerkschaften haben, durch manche schmerzliche Erfahrungen belehrt, auch ihrerseits erkannt, daß der Streik eine gefährliche Waffe darstellt, die sich leicht gegen jene kehrt, die sich ihrer bedienen. Die riesigen Lohnkämpfe, so wie sie sich z. B. in den letzten Jahren im deutschen und englischen Kohlenbergbau abspielten, haben gezeigt, daß in solch gewaltigem Ringen der Einsatz oft größer ist, als der Preis, der vom Sieger davongetragen werden kann. Auch sind die Schäden, die aus dem Verlust von Millionen Arbeitstagen nicht nur den Kampfparteien, sondern der gesamten Volkswirtschaft erwachsen, so verheerend, daß die ihrer Verantwortung bewußten Gewerkschaften sich nur im Notfalle zu diesem Auskunftsmittel entschließen.³⁾

1) Der Name »Streik« rührt aus dem Englischen her, wo man die Bezeichnung »to strike work«, d. h. die Arbeit mit Wucht niederlegen, auf die kampfwaise Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden pflegte. Nebst der Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann es bei Streiks auch noch auf die Erreichung anderer Ziele, wie z. B. auf die Entfernung mißliebiger Vorgesetzter oder Arbeitskollegen, auf die Bekundung der Solidarität mit Streikenden anderer Unternehmungen oder auf die Durchsetzung politischer Forderungen ankommen. In diesen Fällen pflegt man von Sympathie- oder Demonstrationstreiks zu sprechen. Ein weiterer Unterschied ergibt sich daraus, ob der Ausbruch des Streiks auf die Anordnung der Gewerkschaften oder nur auf die Agitation einzelner Wortführer in den Betrieben zurückgeht (organisierte und wilde Streiks). Die letzteren haben nur selten Erfolge.

2) Dies beweisen auch die relativ geringfügigen Ziffern der amtlichen Streikstatistik. Nach derselben zählte man im Jahre 1928 in Österreich 240 Streiks, die 685 Betriebe erfaßten. Die Zahl der Streikenden betrug 32.915, jene der versäumten Arbeitstage 562.893. Die letztere, verhältnismäßig hohe Zahl findet ihre Erklärung darin, daß 22 größere Betriebe von Streiks betroffen wurden, die eine Dauer von über 30 Tagen hatten. Was das Ergebnis der Streiks anbetrifft, so hatten 82·9 Prozent derselben einen teils vollen, teils partiellen Erfolg aufzuweisen, während nur 17·1 Prozent gänzlich erfolglos verliefen. Hieraus kann wohl ein gewisser Schluß auf die seriöse Anwendung dieses Kampfmittels abgeleitet werden.

3) Zum Teil ist diese Zurückhaltung auch auf gewisse Hemmungen zurückzuführen, die das veraltete Streikrecht mit sich bringt. Unsere Rechtsordnung fußt diesbezüglich noch immer auf den dürftigen Bestimmungen des § 2, Koalitionsgesetz, und macht keinerlei Unterschied zwischen »erlaubten« und »unerlaubten« Streiks, eine Kategorisierung, die für die rechtliche Beurteilung der Verbindlichkeit von Ausstandsvereinbarungen sowie für die Ersatzpflicht jener Personen, die sich vom Streik lossagen, von maßgebender Bedeutung wäre. Andererseits fehlt es bei uns auch an einer zeitgemäßen Regelung jener privatrechtlichen Verantwortlichkeiten, die den Ausständischen aus den durch sie unmittelbar oder mittelbar verursachten Streikschaäden erwachsen. Die Anwendung der Schadenersatzbestimmungen des ABGB. auf derlei Fälle führt naturgemäß zu Inkongruenzen und bereitet den Gerichten, wenn sie in Angelegenheiten dieser Art angerufen werden, beträchtliche Schwierigkeiten. Einer gesetzlichen Neuregelung aller dieser Fragen muß daher entschieden das Wort geredet werden. Vgl. in dieser Hinsicht auch die gedankenreiche Abhandlung von Rudolf Pollak: »Über die Verantwortlichkeit der Ausständischen in Österreich« im Zentralblatt für die Juristische Praxis, 46. Jahrgang, Heft 8/9, S. 754—769.

Derartige radikale Lösungen sind auch durch das immer stärkere Umsichgreifen der Kollektivverträge vielfach überflüssig geworden. Hier sind die Gewerkschaften, wie Heyde sagt,¹⁾ als »geschichtlich gegebene Diener« eines großen Gedankens in ein Gebiet berufsständischer Selbstverwaltung hineingewachsen, das ihnen einen Kreis ebenso wichtiger als schwieriger Aufgaben erschlossen hat. Aus bescheidenen Anfängen heraus hat sich da ein freientwickeltes System der Verständigung über die Löhne und Arbeitsbedingungen ganzer Branchen und Industriegruppen herausgebildet, als dessen Träger die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände erscheinen. Es braucht nicht erst betont zu werden, wie günstig dies auf die rechtliche und organisatorische Stellung der Gewerkschaft eingewirkt hat. Staat und Gesetzgebung haben sich denn auch beeilt, die den Berufsvereinigungen so lange versagte rechtliche Anerkennung in aller Form auszusprechen und speziell den Gewerkschaften als alleinigen Tarifkontrahenten auf Arbeitnehmerseite eine Art von Monopolstellung einzuräumen. So steht denn heute Vorbereitung, Abschluß und Erneuerung der Kollektivverträge im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Tätigkeit. Oft sind es recht schwierige Verhandlungen, die da von den Vertretern beider Berufsorganisationen abgeführt werden müssen. Da man in Österreich keine Zwangstarife, sondern nur Konventionaltarife kennt,²⁾ müssen die Verbandsdelegierten, auf ihre eigene Verantwortung gestützt, in zähem Ringen alle Mittel der Vertragspolitik und Verhandlungstaktik erschöpfen, um zur angestrebten Einigung zu gelangen. Es ist daher nicht zu verwundern, daß die kollektivvertragliche Betätigung der Gewerkschaften deren Verwaltungsapparat stark in Anspruch nimmt.

So gelten denn die Hauptaufgaben der Gewerkschaften innerhalb ihres äußeren Zweckkreises der unmittelbaren Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses, dessen Bedingungen sie stetig zu verbessern suchen. Hierbei beschränken sie sich nicht bloß darauf, die Interessen ihrer Mitglieder bei den Arbeitgebern zu vertreten, sondern nehmen diese auch dem Staate und den sonstigen öffentlichen Körperschaften gegenüber wahr, indem sie durch Antragstellung, Begutachtung, Proteste, Vorschläge u. dgl. auf Gesetzgebung, Verwaltung und öffentliche Meinung einzuwirken suchen. Auf diesem Felde hat sich übrigens seit Errichtung der Arbeiterkammern ein erfolgreiches Zusammenwirken zwischen diesen Korporationen und den Gewerkschaften ergeben.

Eine bedeutende Ausgestaltung hat im letzten Jahrzehnt die interne Tätigkeit der Gewerkschaften erfahren. Es hat sich hier neben der bereits geschilderten, nach außen hin wirkenden Interessenvertretung auch ein innergewerkschaftlicher Zweckkreis herausgebildet, der den ursprünglichen Charakter der Gewerkschaften verändert und diese von bloßen Kampfvereinen zu Hilfsvereinen erweitert hat. Insbesondere sind die

1) Siehe Heyde, a. a. O., S. 132.

2) Vgl. diesbezüglich die Ausführungen auf S. 242.

finanziellen Leistungen sehr gewachsen, welche die Gewerkschaften ihren Mitgliedern gegenüber auf sich genommen haben. Hiebei spielt nicht nur das Bestreben nach Festigung des inneren Gefüges, sondern auch der Wunsch, neue Mitglieder anzuwerben, eine Rolle. Deshalb haben die Gewerkschaften einen weitgehenden Ausbau ihres Unterstützungswesens durchgeführt, indem sie ihren Angehörigen neben den aus einem besonderen »Widerstandsfond« gespeisten Streik- und Gemäßregeltenunterstützungen auch noch sonstige Zuwendungen verschiedener Art, namentlich Reise-, Arbeitslosen-, Kranken- und Invalidenunterstützungen sowie Beihilfen in Sterbe- oder sonstigen Notfällen zu gewähren pflegen. Es handelt sich hiebei immerhin um bedeutende Summen, die auf solche Weise an die Arbeitnehmer zurückströmen. Weiters haben die Gewerkschaften für ihre Mitglieder Rechtschutzabteilungen errichtet, die nicht nur kostenlose Rechtsberatung erteilen, sondern auch in bestimmten Fällen deren Vertretung vor den Gerichts- und Verwaltungsbehörden übernehmen. Schließlich wenden die Gewerkschaften dem Bildungswesen besondere Beachtung zu, das sie durch ihre Fachpresse¹⁾ sowie durch Büchereien, Lehrkurse, Vorträge, Studienreisen u. dgl. zu fördern suchen.²⁾

Daß die Gewerkschaften in Verfolgung ihrer Ziele auch an öffentlichen Aufgaben mitwirken, wurde bereits erwähnt. Es ist dies eine Art von übertragenem Wirkungskreis, auf dem sie sich da betätigen. Namentlich in der Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenfürsorge tritt diese Betrauung gewerkschaftlicher Stellen mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben stark hervor.³⁾ Aber auch auf sonstigen Gebieten, so z. B. bei Handhabung des Inlandarbeiterschutzgesetzes und des Invalidenbeschäftigungsgesetzes, im Fortbildungsschulwesen, bei den Gewerbeberichten und Einigungsämtern sowie in den verschiedenen Verwaltungsstellen der Sozialversicherung usw. wirken die Vertreter und Vertrauensorgane

1) Die gewerkschaftliche Fachpresse hat in den letzten Jahren einen bedeutenden Aufschwung genommen. So wurden in Österreich im Jahre 1927 allein von freigewerkschaftlicher Seite 53 Fachblätter herausgegeben, die zumeist 14tägig oder monatlich erschienen und eine Gesamtauflage von 860.100 Exemplaren hatten. Hiezu kommen noch die Fachblätter der anderen gewerkschaftlichen Richtungen, insbesondere der christlichen Gewerkschaften, die 1927 insgesamt 23 Fachblätter in einer Gesamtauflage von 183.500 Exemplaren herausgaben.

2) In Österreich haben die freien Gewerkschaften eine »Bildungszentrale« geschaffen, die eine Reihe von Unterrichtskursen betreibt. Wie intensiv hier gearbeitet wurde, geht aus der Tatsache hervor, daß im Winter 1928/29 nicht weniger als 29 solcher Kurse mit insgesamt 395 Vortragsabenden stattfanden. In Wien wurde überdies eine in drei Jahrgängen geführte Gewerkschaftsschule sowie eine Arbeiterhochschule eingerichtet, die bereits in ihr viertes Studienjahr getreten ist. Für Betriebsräte bestehen eigene, berufsmäßig organisierte Schulen, von denen einzelne für das Studium vorgeschrittener Teilnehmer bestimmt sind. Auch der Rundfunk wird durch die vom Bund der freien Gewerkschaften im Einvernehmen mit den Arbeiterkammern einmal wöchentlich veranstalteten Radiovorträge zur Verbreitung nützlichen Wissens mit herangezogen.

3) So haben z. B. zahlreiche, von Gewerkschaften errichtete Arbeitsnachweise die Funktion von Arbeitslosenämtern im Sinne des § 20 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes übernommen. Siehe hierüber auch die Darlegungen auf S. 100.

der Gewerkschaften in maßgebender Weise mit. So ist es denn ein weitgestreckter Kreis von Agenden, der die gewerkschaftliche Tätigkeit nicht nur mit frisch pulsierendem Leben erfüllt, sondern ihr auch die Möglichkeit bietet, den Einfluß der Arbeiterklasse auf die Gestaltung der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse entsprechend zur Geltung zu bringen.

II. Die Organisation der Gewerkschaften.

a) Äußere Organisation. Diese paßt sich im großen und ganzen der rechtlichen Natur der Gewerkschaften an. Dieselben sind durchgehends Vereine im Sinne des Vereinsgesetzes vom 15. November 1867, R. 134, und können daher als juristische Personen Träger privatrechtlicher Berechtigungen und Verpflichtungen sein.¹⁾ Sie besitzen jedoch über diese allgemeine Rechtsfähigkeit hinaus auch noch die besondere Tariffähigkeit, die ihnen durch § 11, Abs. 2, des Einigungsamtsgesetzes sowie durch eine Reihe anderer Gesetze zuerkannt worden ist. Sie sind daher nicht nur zum Abschluß von Kollektivverträgen, sondern auch zur Ausübung der daraus fließenden tariflichen Rechte und zur Tragung der diesbezüglichen Verbindlichkeiten befähigt.²⁾

Was nun die Einzelheiten der äußeren Organisation der Gewerkschaften anbelangt, so kann man diese ihrem horizontalen Aufbau nach in fachlich und lokal gegliederte Berufsverbände einteilen. Die ersteren sind meist Zentralverbände, welche die gesamten, zu einer bestimmten Branche, so z. B. zur Bau-, Metall-, Textilindustrie usw. gehörigen Arbeitnehmer des ganzen Bundesgebietes erfassen. Sie stellen die weitaus gebräuchlichere Form der Gewerkschaftsbildung dar, neben welcher die in früherer Zeit häufigen Lokalvereine immer mehr zurücktreten.³⁾ Aber auch innerhalb der Zentralverbände, die historisch entstanden sind und sich oft nur auf engbegrenzte Berufsgruppen, sogenannte »Sparten« beschränken,⁴⁾ zeigt sich deutlich das Bestreben

1) Namentlich kommt den Gewerkschaften auch die Vermögensfähigkeit zu, so daß sie Liegenschaften erwerben sowie Erbschaften und Vermächtnisse antreten können.

2) Ob und inwieweit sich darüber hinaus eine Haftung der Gewerkschaften für die Einhaltung der von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge, bzw. für den aus der Nichterfüllung tariflicher Verbindlichkeiten entstehenden Schaden konstruieren läßt, ist im österreichischen Recht nicht hinreichend geklärt. Da spezialgesetzliche Vorschriften mangeln, ist diese Frage wohl nur nach den hierfür kaum zulänglichen Bestimmungen des ABGB. zu beurteilen. Hier klafft in unserer Sozialgesetzgebung eine fühlbare Lücke, die baldiger Ausfüllung bedarf.

3) So umfaßten die freien Gewerkschaften Österreichs im Jahre 1928 insgesamt 49 Verbände, von welchen 42 Zentralverbände und nur 7 Lokalvereine waren. Den christlichen Gewerkschaften waren im Jahre 1927 im ganzen 25, den völkischen Gewerkschaften 11 Zentralverbände angeschlossen. Lokalverbände kommen bei diesen beiden Gewerkschaftsrichtungen nicht vor.

4) Auch dormalen befinden sich noch unter den dem Bund der freien Gewerkschaften Österreichs angeschlossenen Organisationen nicht wenige Zentralverbände, die im Hinblick auf die geringe Zahl ihrer Mitglieder keine Daseinsberechtigung mehr haben. Hiezu zählen unter anderem die Gewerkschaften der Artisten, Blumenarbeiterinnen, Bürogehilfen, Handelsagenten, Kanalräumer, Kartongearbeiter, Kürschner, Zahntechniker und Zeitungsbeamten sowie der Faktorenverband, die sämtlich die Mitgliederzahl von 1000 nicht erreichten oder nur unwesentlich überschritten.

nach Zusammenfassung berufsverwandter Organisationen zu größeren Industrieverbänden, um auf solche Art Kräftezersplitterung zu vermeiden, die Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften zu erhöhen und auch die Risikenverteilung zu verbessern. In Österreich haben sich die freien Gewerkschaften auf ihrem im Juni 1928 abgehaltenen X. Gewerkschaftskongreß einläßlich mit diesem wichtigen Organisationsproblem beschäftigt und ungeachtet mancher zutage tretenden Widerstände¹⁾ den allmählichen Übergang zum System der Arbeiter und Angestellte gemeinsam erfassenden Industriegruppenverbände beschlossen.

In ihrem vertikalen Aufbau verästeln sich die Gewerkschaften nach unten hin in Ortsgruppen oder Zweigstellen, wobei sich manchmal diese lokalen Unterverbände zu Ortsausschüssen oder Kartellen zusammenschließen. Zwischen diese und die Spitzenorganisationen schiebt sich dann zumeist noch ein Zwischenglied in Form der Landesgewerkschaftskommissionen²⁾ ein. Den eigentlichen Oberbau bilden jedoch die Spitzenverbände, die sämtliche einer bestimmten Richtung angehörende Gewerkschaften in sich vereinigen. Die Spitzenverbände dienen nicht bloß der kraftvollen Zusammenfassung der Gewerkschaftsbewegung, sondern haben auch gewisse gemeinsame Aufgaben durchzuführen, die innere Organisation des gesamten gewerkschaftlichen Apparates einzurichten, Grenzstreitigkeiten³⁾ unter den Verbänden zu bereinigen u. dgl. m. Diese Spitzenorganisationen, als welche in Österreich für die freien, meist der sozialdemokratischen Richtung zuneigenden Gewerkschaften der »Bund der freien Gewerkschaften Österreichs«,⁴⁾

1) Die Gegner der Industrieverbände argumentieren vornehmlich mit dem Hinweis, daß hiedurch die berechtigten Sonderinteressen einzelner Branchen zu kurz kommen und den Arbeitnehmern das Bewußtsein ihrer beruflichen Eigenart entzogen wird.

2) Solche Landesgewerkschaftskommissionen mit eigenen Landessekretariaten wurden seitens der freien Gewerkschaften fast in allen österreichischen Bundesländern errichtet. Sie führen nach den Beschlüssen des X. Gewerkschaftskongresses nunmehr die Bezeichnung »Landesexekutiven«.

3) Derartige Grenzstreitigkeiten entstehen mitunter dadurch, daß sich die Organisationsgebiete mehrerer, der gleichen Richtung angehörender Gewerkschaften teilweise überschneiden. Sie führen oft zu erbitterten Auseinandersetzungen der Verbände untereinander, die dann vom Spitzenverband entweder auf schiefllichem Wege oder durch entscheidenden Spruch beigelegt werden müssen.

4) Die früher als Spitzenorganisation der freien Gewerkschaften funktionierende »Gewerkschaftskommission Österreichs« hat in letzter Zeit auf Grund der vom X. Gewerkschaftskongreß (Juni 1928) gefaßten Beschlüsse einen organisatorischen Neuaufbau erfahren. Während sie bis dahin nur eine Hauptstelle der ihr angehörigen Gewerkschaften mit losem Zusammenhang der letzteren war, ist sie nunmehr in einen mit eigenem Statut ausgestatteten Verein umgewandelt worden, der den Namen »Bund der freien Gewerkschaften Österreichs« führt und der zu den angeschlossenen Organisationen in einem festen Verbandsverhältnis steht. Diese Reorganisation wirkt sich namentlich im Verhältnis zu den Landesexekutiven und den Zentralverbänden kräftig aus. Insbesondere wurden die Landessekretariate mit Angestellten des »Bundes« besetzt und diesem für ihre Tätigkeit verantwortlich gemacht. Ferner übernahm der »Bund« die Gebarungskontrolle über alle Zentralverbände und erhielt das Recht, in Fragen der Abgrenzung der gegenseitigen Organisationsgebiete zu entscheiden. Es ist also eine zentralistische Tendenz, die in diesem Neuaufbau der freien Gewerkschaften zum Ausdruck kommt.

für die christlichsozial orientierten Verbände die «Zentralkommission der christlichen Gewerkschaften» und für die völkischen Arbeitnehmerorganisationen der »Deutsche Gewerkschaftsbund für Österreich« in Betracht kommen, bewältigen ihre immer mehr anschwellenden Agenden sektionsweise, wobei in der Regel die Angelegenheiten der privaten und öffentlichen Angestellten von jenen der Arbeiterschaft getrennt behandelt werden.¹⁾ Als oberstes Organ und höchste Instanz in Gewerkschaftsangelegenheiten fungiert der von Vertretern aller Organisationen einer bestimmten Richtung besetzte Gewerkschaftskongreß, der in längeren, zumeist drei- bis fünfjährigen Zeitabschnitten tagt, den Vorstand des Spitzenverbandes wählt und die Richtlinien für die zu beobachtende Gewerkschaftspolitik aufstellt. So ist es denn eine sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Richtung wohlgegliederte Organisation, welche den äußeren Aufbau des modernen Gewerkschaftswesens beherrscht.

b) Innere Organisation. Ihrem vereinsmäßigen Charakter entsprechend, werden die einzelnen Verbände zumeist von einem auf dem Verbandstage gewählten Ausschuß und einem aus dessen Mitte gebildeten Vorstand verwaltet. Aufgabe dieser Organe ist es, die gewerkschaftlichen Leistungen sowie die Höhe der Mitgliedsbeiträge zu bestimmen, die innere Einrichtung des Dienstes zu regeln und, was als das Wichtigste erscheint, die Lohn- und Vertragspolitik der Gewerkschaft im Sinne der dafür festgelegten Richtlinien zu führen. Die innere Gebarung der Gewerkschaften verkörpert daher die eigentliche Selbstverwaltung derselben, die sich denn auch bei den einzelnen Verbänden entsprechend ihren Überlieferungen, ihrer finanziellen Kraft und der Eigenart ihres Berufes mitunter recht verschieden gestaltet. Namentlich tritt dies bei den Leistungen hervor,²⁾ deren Ausmaß wieder auf die Höhe der Beiträge zurückwirkt. Diese letzteren scheiden sich in Eintrittsgebühren, die von jedem Mitglied nur einmal abgefordert werden, und in laufende ordentliche Beiträge, zu denen dann noch fallweise außerordentliche Beiträge, namentlich solche zu den abgefordert verwalteten Widerstandsfonds, hinzutreten. Die ordentlichen Beiträge werden nach verschiedenen Systemen eingehoben.³⁾ Beim

¹⁾ Beim Bund der freien Gewerkschaften ist zu diesen Sektionen in jüngster Zeit noch je eine eigene Sektion für Frauen und Lehrlinge hinzugekommen.

²⁾ Gerade die älteren, auf eine bewährte Tradition zurückblickenden Gewerkschaften pflegen mit den ihren Mitgliedern zu gewährenden Leistungen beispielgebend voranzugehen. So haben z. B. die Buchdrucker, die zu den ältesten Gewerkschaften in Österreich gehören, mit erheblichen Kosten eine großzügige Invalidenunterstützung eingerichtet.

³⁾ Man unterscheidet insbesondere das System der starren von jenem der veränderlichen Mitgliedsbeiträge. Die ersteren werden mit *fixen* Geldansätzen, die letzteren entweder in Prozenten des von den Mitgliedern ins Verdienen gebrachten Lohnes oder nach Stundenlöhnen derselben bemessen. Mitunter kombiniert man auch beide Systeme, indem zu einem starren Teil des Mitgliedsbeitrages noch ein veränderlicher hinzutritt. Eine weitere Unterscheidung ist die in Einheitsbeiträge, die für alle Mitglieder in gleicher Höhe gelten, und in abgestufte Beiträge, die sich entweder nach dem

Inkasso derselben leistet die vorhandene Betriebsorganisation oft vorzügliche Dienste. Im übrigen haben sich die Gewerkschaften durch ihre Statuten auch die Möglichkeit gerichtlicher Einbringung der Beiträge auf Grund des Vereinsgesetzes gesichert. Hingegen besteht diese Möglichkeit nicht hinsichtlich der Ansprüche der Mitglieder gegenüber der Gewerkschaft, insbesondere soweit diese sich auf Streik- oder Gemaßregelungenunterstützung beziehen. Hier kommt eben die im Koalitions-gesetz normierte Unklagbarkeit zur Geltung.

Mit dem Wachstum der Gewerkschaften und den gesteigerten Aufgaben derselben hat sich auch ihr Verwaltungsapparat vergrößert. Namentlich jene Zentralverbände, die viele Ortsgruppen und Zweigstellen unterhalten,¹⁾ verfügen über eine große Zahl von Angestellten. Den leitenden Gewerkschaftsbeamten, die diesen umfangreichen Beamtenkörper zu überwachen haben, obliegt daher eine bedeutende Verantwortung, zumal sie auch in den Verbandsvorständen bestimmenden Einfluß auszuüben pflegen. Von ihrer Vorsicht und Klugheit wird daher oft der Erfolg der gewerkschaftlichen Arbeit, namentlich auf lohnvertraglichem Gebiete sowie in Konfliktsfällen abhängen.

Ähnlich wie die Gewerkschaften selbst sind auch deren Spitzenverbände nach innen hin organisiert. Auch sie besitzen einen weiteren Vorstand und einen engeren Verwaltungsausschuß, welchen Organen die laufende Geschäftsführung obliegt. Hiebei werden dieselben durch ein aus erfahrenen Gewerkschaftsbeamten²⁾ bestehendes Sekretariat unterstützt. Zur Beratung besonders wichtiger, die Gesamtheit der Gewerkschaften berührender Fragen werden von den Spitzenverbänden bedarfsweise Vorstandskonferenzen abgehalten, an denen die leitenden Persönlichkeiten aller Verbände teilnehmen. Umgekehrt entsenden die Spitzenorganisationen auch ihrerseits Vertreter zu den Verbandstagen der einzelnen Gewerkschaften, um auf diese Weise nicht nur die enge gegenseitige Zusammengehörigkeit zu dokumentieren, sondern auch auf

Geschlecht oder nach Alters-, bzw. Lohnklassen differenzieren. Den Einzahlungsterminen nach gibt es Wochen- und Monatsbeiträge; die ersteren stehen meist bei Arbeitergewerkschaften, die letzteren bei Angestelltenverbänden in Übung. Genaue statistische Daten hierüber bietet der Artikel von Proksch: »Das Beitragswesen in den freien Gewerkschaften« in der Halbmonatsschrift »Arbeit und Wirtschaft«, VI. Jahrgang, S. 99 bis 103.

¹⁾ Dies ist insbesondere bei den großen Zentralverbänden der Fall, die ihre Organisation über das ganze Bundesgebiet erstrecken. So unterhielten im Jahre 1927 die freien Gewerkschaften der Bauarbeiter 115, der chemischen Arbeiter 188, der Eisenbahner 213, der Holzarbeiter 134, der Industrieangestellten 188, der Landarbeiter 343, der Lebensmittelarbeiter 215, der Metallarbeiter 439, der öffentlichen Angestellten 474 und jene der Textilarbeiter 134 Ortsgruppen, bzw. Zweigstellen. Bei den übrigen Gewerkschaften waren diese Zahlen entsprechend niedriger. Ingesamt bestanden im genannten Jahre bei den freien Gewerkschaften 3268 Ortsgruppen und Zweigstellen, während die christlichen Gewerkschaften 910 und die völkischen Gewerkschaften 354 Ortsgruppen unterhielten.

²⁾ Diese Beamten entstammen fast durchgehends den Kreisen der Arbeitnehmerschaft und werden in der Regel den Reihen jener entnommen, die sich in der gewerkschaftlichen Verbandsorganisation bestens bewährt haben.

die zu fassenden Beschlüsse Einfluß nehmen zu können. So tritt denn auch bei der inneren Organisation der Gewerkschaften ein wohldurchdachtes System zutage, das den Gedanken der Autonomie der einzelnen Verbände mit straffer Zusammenfassung derselben vereinigt.

III. Stärke und Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahrzehnten, insbesondere nach dem Kriege, zu organisatorischen Gebilden von imponierender Macht und Größe entwickelt. Namentlich in den industriellen Weltstaaten (Deutschland, Frankreich, England und Vereinigte Staaten von Nordamerika) sind es viele Millionen von Arbeitern und Angestellten, die zu Mitgliedern der Gewerkschaften zählen.¹⁾ Da die einzelnen Arbeitnehmer mit gewissen Grundgesinnungen ausgestattet in die Gewerkschaften eintreten, ist es naheliegend, daß sich auch diese letzteren dementsprechend gruppieren. Tatsächlich finden wir denn auch in den meisten Staaten Gewerkschaften verschiedener Richtung nebeneinander vor, die sich den die Arbeiterinteressen vertretenden politischen Parteien angenähert haben. Am wenigsten tritt dies in den anglikanischen Ländern (England, britische Kolonien, Amerika usw.) hervor, wo der Gewerkschaftsgeist als solcher in den Arbeitnehmerorganisationen noch in ziemlicher Reinkultur vorwaltet. Am europäischen Festland²⁾ hingegen sind die Gewerkschaften stark in das Fahrwasser der politischen Parteien geraten. Die größte gewerkschaftliche Gruppe, jene der freien Gewerkschaften, bringt zwar in ihrem Programm die volle Unabhängigkeit von Parteizugehörigkeit, Religion und Nationalität zum Ausdruck und geht auch bei Aufnahme ihrer Mitglieder nach diesen Grundsätzen vor.³⁾ Tatsächlich bestehen jedoch zwischen ihr und der sozialdemokratischen Partei so innige Beziehungen, daß sie der sozialdemokratischen Richtung zugerechnet werden muß. Im Gegensatz zu den freien Gewerkschaften betonen die christlichen und nationalen Verbände bewußt ihre gesinnungsmäßige Einstellung und schließen daher bei der Mitgliederaufnahme Andersdenkende von vornherein aus.

Soweit nun die österreichischen Gewerkschaften in Frage kommen, marschieren, an Stärke und Leistungsfähigkeit gemessen, die freien Gewerkschaften weitaus an der Spitze. Sie haben es besonders nach dem Umsturz verstanden, ihren Mitgliederstand rapid zu steigern und haben diesen auch späterhin trotz der einsetzenden ungünstigen Wirtschaftsverhältnisse auf ansehnlicher Höhe erhalten. (Einige Zahlen⁴⁾)

¹⁾ Siehe insbesondere über die hohen Mitgliederzahlen der deutschen Gewerkschaften die Angaben auf S. 46.

²⁾ Hierbei ist nicht an Rußland und Italien gedacht, wo die Freiheit der Gewerkschaftsorganisation durch das dermalen herrschende System unterbunden ist.

³⁾ Eine diesbezügliche Erklärung ist erst kürzlich beim X. österreichischen Gewerkschaftskongreß (Juni 1928) vom Vorsitzenden desselben, Abg. Hueber, abgegeben worden.

⁴⁾ Diese Zahlen sind dem in der Halbmonatsschrift »Arbeit und Wirtschaft«, VII. Jahrgang, S. 471—474 und S. 507—512 veröffentlichten Artikel von Proksch: »Die freien Gewerkschaften Österreichs im Jahre 1928« sowie dem »Jahrbuch der freien Gewerkschaften« für 1928 entnommen.

mögen dies veranschaulichen. Während die freien Gewerkschaften in dem etwa fünfmal größeren Kaisertum Österreich im letzten Friedensjahre (1913) bloß 415.195 Mitglieder umfaßten und auch diesen an sich bescheidenen Stand während des Krieges bis auf 166.936 Köpfe herabsinken sahen, zählten sie in der wesentlich verkleinerten Republik Österreich Ende 1918 bereits 412.912 Mitglieder, um in den folgenden drei Jahren sprunghaft bis auf 1,079.777 Mitglieder emporzuschnellen. Mit dieser Ende 1921 erreichten Rekordziffer waren sie allerdings an ihrem Höhepunkt angelangt. Der damalige Jahresbericht der Gewerkschaftskommission¹⁾ bemerkte denn auch, daß diese Zahl kaum mehr steigerungsfähig sei. Tatsächlich ging sie in den Jahren 1923—1926 infolge der von starker Arbeitslosigkeit begleiteten Wirtschaftskrise erheblich zurück. Immerhin hat sich der Mitgliederstand der freien Gewerkschaften auch im ungünstigsten Jahre (1926) noch auf der respektable Höhe von 756.392 Köpfen gehalten. Die Jahre 1927 und 1928 brachten dann wiederum einen kleinen Aufstieg, so daß am Ende des letzteren 766.168 Mitglieder gezählt werden konnten. Hievon waren 598.699 Männer und 167.469 Frauen, während sich, nach den großen Berufsgruppen betrachtet, 499.137 Mitglieder auf die Arbeiterorganisationen und 267.031 auf die Angestelltenverbände verteilten. In regionaler Hinsicht entfielen 423.383 Mitglieder auf Wien, der Rest auf die Bundesländer, unter denen Niederösterreich mit 142.794, Steiermark mit 65.610 und Oberösterreich mit 62.698 Mitgliedern hervorragten. Branchenmäßig haben sich die freien Gewerkschaften gleichfalls sehr erweitert und insbesondere die früher kaum erfaßten öffentlichen Angestellten sowie die Landarbeiter in den Bereich ihrer Organisation miteinbezogen. Aber auch sonst gibt der starke Zuwachs intellektueller Elemente den Gewerkschaften vielfach ein anderes Gepräge.

Ebenso wie die Zahl ihrer Mitglieder ist auch die innere Kraft und Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften gewachsen. Dies beweist der Umfang ihrer Finanzgebarung, die sich bei den freien Gewerkschaften im Jahre 1928 auf Gesamteinnahmen von 25,202.173 S und Gesamtausgaben von 19,491.991 S erstreckte.²⁾ Innerhalb des Einnahmenetats bildeten die ordentlichen Mitgliedsbeiträge mit 21,721.973 S die Hauptpost. Bei den Ausgaben spielten die Unterstützungen mit 5,476.929 S, die Organisations- und Agitationskosten mit 2,869,725 S, die Fachpresse mit 1,507.889 S sowie die sachlichen und persönlichen Verwaltungskosten die ausschlaggebende Rolle. Wie opferwillig sich ungeachtet eigener wirtschaftlicher Not die Gewerkschaftsmitglieder erwiesen, geht daraus hervor, daß, pro Kopf und Jahr berechnet, die regelmäßigen Mitgliedsbeiträge bei den freien Gewerkschaften zwischen 4:59 S bis 242:89 S

1) Siehe diesbezüglich den Bericht der Gewerkschaftskommission Deutschösterreichs über »Stärke und Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften im Jahre 1921« in der Wochenschrift »Die Gewerkschaft«, neue Folge, XXIV. Bd., S. 205 ff.

2) Hiezu kommt noch die Gebarung der Widerstandsfonds, über welche die Gewerkschaften aus begrifflichen Gründen keine näheren Daten bekanntgeben.

schwankten. Analog hielten sich auch die Ausgabsquoten auf einer Höhe von 424 S bis 18552 S. Die Kassenbestände, welche von den einzelnen Verbänden angesammelt werden konnten, waren bei den freien Gewerkschaften gleichfalls recht bedeutend; sie betragen Ende 1928 insgesamt 26,040.408 S. Hiezu kommen noch die von den Verbänden selbst aufgebrauchten Widerstandsfonds sowie gewisse Zweckvermögen, die sich in Verwaltung der Gewerkschaftskommission befinden.

Was die Stärke der anders gerichteten Gewerkschaften betrifft, so blieben die Mitgliederstände der christlichen und völkischen Gewerkschaften¹⁾ natürlich hinter jenen der freien Gewerkschaften zurück. Immerhin läßt sich auch bei den christlichen Gewerkschaften ein nicht unerheblicher Zuwachs an Mitgliedern feststellen, da es ihnen in der Zeit von 1918 bis 1928 gelang, ihren Stand von 30.725 auf 100.087 Köpfe zu vergrößern. Sie rekrutieren sich zum Großteil aus den öffentlichen und Heeresbetrieben, auf die im Jahre 1928 insgesamt 49.747 Mitglieder entfielen. Auch in der Landwirtschaft sowie unter den Hausbesorgern und Hausgehilfen sind die christlichen Gewerkschaften stark vertreten. Weniger zahlreich sind ihre Anhänger in Industrie und Gewerbe, wo im Jahre 1928 im ganzen 19.817 Mitglieder gezählt wurden. Lokal sind die christlichen Gewerkschaften vornehmlich in Wien, Nieder- und Oberösterreich sowie in den westlichen Alpenländern zu Hause, wo sie besonders in Tirol und Vorarlberg mit den freien Gewerkschaften in erfolgreichem Wettbewerb stehen. Unter ihren Angehörigen treten die Frauen stark hervor, die etwa ein Drittel des Mitgliederstandes ausmachten. Die völkischen Gewerkschaften wiederum behaupten namentlich unter den Angestellten ihre Position; insbesondere haben sie bei den Verkehrsbeamten viel Terrain gewonnen. Ihr Mitgliederstand für das Jahr 1927 umfaßte insgesamt 47.877 Personen, wovon 24.444 auf die deutsche Verkehrsgewerkschaft, 5046 auf die Gewerkschaft deutscher Post-, Telegraphen- und Fernsprechangestellten, 8628 auf den deutschen Handlungsgehilfenverband, 3627 auf den deutschen Beamtenverband und 3557 auf die deutsche Arbeitergewerkschaft entfielen. Diese Zahlen lassen erkennen, daß die völkischen Gewerkschaften Österreichs, unter deren sich insgesamt 40.175 männliche und 7702 weibliche Mitglieder befanden, zum größten Teile in den Angestelltenkreisen verankert sind und auf die Arbeiterschaft nur in geringem Grade übergreifen.

§ 41. Die Arbeitgeberverbände.

I. Zweck und Aufgaben derselben. Die Arbeitgeberverbände sind Berufsvereinigungen von Unternehmern zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben. Sie sind als Gegenspieler der

¹⁾ Neben den freien, christlichen und völkischen Gewerkschaften ist in letzter Zeit in Österreich noch eine andere Richtung, jene der »unabhängigen Gewerkschaften«, auf den Plan getreten. Verlässliche Mitteilungen über deren Stärke liegen jedoch noch nicht vor.

Gewerkschaften anzusehen, denen gegenüber sie jedoch die erst später hinzugekommene, somit sekundäre Organisationsform darstellen. Ihr taktisches Verhalten fußt denn auch in der Regel auf jenem der Gewerkschaften und ist weit mehr auf Abwehr- als auf Angriffsmaßnahmen gerichtet. Diese grundsätzliche Einstellung schließt es natürlich nicht aus, daß die Arbeitgeberverbände auch durch Erfüllung positiver Aufgaben, namentlich durch lohnpolitisches Eingreifen, arbeitsrechtlichen Aufklärungsdienst und allenfalls auch durch Parteiververtretung vor den Gerichten und Einigungsämtern dem Unternehmertum zu nützen suchen.

Der vornehmlichste Zweck der Arbeitgeberverbände ist jedoch, wie dies Keßler zutreffend kennzeichnet,¹⁾ darauf gerichtet, den einzelnen Unternehmer in seiner Tätigkeit als Einkäufer und Abnehmer der Ware »Arbeitsleistung« zu unterstützen. Sie bemühen sich daher, deren Preis auf dem Arbeitsmarkte möglichst gleichbleibend und auch möglichst niedrig zu erhalten, ein Bestreben, das natürlich in der entgegengesetzten Richtung geht wie jenes der Gewerkschaften, die diesen Preis soweit als angängig zu erhöhen suchen. Andere Ziele allgemeiner Art schweben den Arbeitgeberverbänden zumeist nicht vor. Deren Wahrung überlassen sie vielmehr den wirtschaftlichen Fach- und Zentralverbänden des Unternehmertums, so wie sich solche insbesondere in der Industrie zur Förderung der verschiedenen Interessen, namentlich der Zoll- und Handelsvertragsfragen schon frühzeitig herausgebildet haben. Die Arbeitgeberorganisationen sind daher als bloße Zweckverbände anzusehen, die ihre ganze Kraft auf die vom Unternehmerstandpunkt erfolgende Beeinflussung der Arbeitsbedingungen konzentrieren.

Die Mittel, deren sich die Arbeitgeberverbände zur Erreichung ihrer Zwecke bedienen, haben sich im Laufe der letzten drei Jahrzehnte — auf diese Zeitspanne dehnt sich ungefähr ihr Wirken aus — sehr gewandelt. Ursprünglich stellten diese Verbände, namentlich in Deutschland, das Zentrum der koalitionsfeindlichen Bewegung dar, welche die Arbeiterschaft in ihrem Vereinigungsbestreben durch allerhand politische Machtmittel, insbesondere auch durch polizeiliche Verfolgungen behindern wollte.²⁾ Als diese Methoden scheiterten, suchten die Arbeitgeberverbände auf andere Weise, so z. B. durch die mit Recht in Verruf

1) Vgl. diesbezüglich den vortrefflichen Artikel von Keßler: »Arbeitgeberverbände« im H. d. St. W., 4. Auflage, Bd. I, S. 712—729, woselbst auch zahlreiche Literaturangaben zu finden sind. Ein gutes Bild über das Wesen und die Tätigkeit der reichsdeutschen Arbeitgeberverbände bietet ferner das zweibändige Werk von Leibrock: »Die volkswirtschaftliche Bedeutung der deutschen Arbeitgeberverbände«, Berlin, 1922, sowie die Schrift von Lechtape: »Die deutschen Arbeitgeberverbände«, Heft 3, der Münsterer Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Abhandlungen, Leipzig, 1926.

2) Namentlich die deutsche Schwerindustrie suchte den ihr zur Verfügung stehenden politischen Einfluß eine Zeit lang in diesem Sinne auszunützen. Doch kam es nicht zu den angestrebten gesetzgeberischen Maßnahmen, unter denen die 1899 eingebrachte, berüchtigte »Zuchthausvorlage« eine besondere Rolle spielte.

gekommenen »schwarzen Listen«¹⁾ oder durch Abforderung von Reversen, die ihren Arbeitern den Beitritt zu einer Organisation untersagten,²⁾ den Gewerkschaften an den Leib zu rücken. Der Erfolg war jedoch gering. Als eine stärkere Waffe in den Händen des Unternehmertums erwiesen sich die Arbeitgebernachweise, eine Art einseitiger Arbeitsvermittlung, die in der Frühzeit der Arbeitgeberverbände von diesen mit Vorliebe eingerichtet wurde. Sie sollten neben der Befriedigung des Bedarfes an Arbeitern als Kontrollstelle zur Fernhaltung radikaler Arbeiterelemente (sogenannter »Hetzer«) und in Kampfzeiten auch als Werbestelle für Arbeitswillige (Streikbrecher) dienen. Da die erstarkenden Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern die Benützung dieser Nachweise zur Pflicht machten, konnten sich diese letzteren aufstrebend entwickeln und tatsächlich eine gewisse Ausmerzungen der organisierten Arbeiter aus den Betrieben herbeiführen. Auf die Dauer ließ sich jedoch diese rein kämpferische Einstellung bei den Arbeitsnachweisen nicht festhalten. Deren Geschäftsführung lenkte vielmehr allmählich in die ruhigen Bahnen sachlicher Vermittlungstätigkeit ein. So blieb denn den Arbeitgeberverbänden bei ihren kampfwisen Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften — von einer friedlichen Verständigung mit denselben oder gar von deren Anerkennung als gleichberechtigte Vertragspartner wollte das von starkem Herrenbewußtsein getragene Unternehmertum geraume Zeit hindurch nichts wissen³⁾ — als hauptsächlichstes Mittel zur gemeinsamen Abwehr von Streiks nur die in Verteidigung und Angriff oft bewährte Maßnahme der Aussperrung übrig.

Die »Aussperrung«, auch Gegenstreik genannt, besteht in der einheitlichen Massenkündigung von Arbeitnehmern, die von einzelnen oder von einer Gesamtheit von Arbeitgebern zu dem Zwecke vorgenommen wird, eine für die Unternehmer günstigere Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu erkämpfen. Sie führt in ihrem wirtschaftlichen Effekt zu ähnlichen Wirkungen wie der Streik und ist vorwiegend auf Schwächung des Gegners berechnet, den sie durch Entziehung der Arbeitsgelegenheit gefügig machen will. Da jedoch die Aussperrung infolge des durch sie hervorgerufenen, zumeist längeren Betriebsstillstandes auch für den Unternehmer beträchtliche Nachteile mit sich bringt, ist sie ebenso wie der Streik eine zweiseitige

1) Unter »schwarzen Listen« verstand man geheimzuhaltende, zirkulärmäßige Mitteilungen, in denen die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern die Namen gewisser, agitatorisch hervorgetretener oder vertragsbrüchig befundener Arbeitnehmer zwecks Vermeidung ihrer Aufnahme bekanntgaben.

2) Solche Reverse, die bis zu einem gewissen Grade das Widerspiel der in den heutigen Tarifverträgen vorkommenden Organisationsklausel darstellen, waren um die Jahrhundertwende sehr gebräuchlich. Am längsten erhielten sie sich unter den Angestellten, bis der Umsturz auch diesem Unwesen ein Ende bereitete.

3) Speziell in den Hochburgen der deutschen Schwer- und Montanindustrie hatte man an diesem, von den ausländischen Arbeitgebern längst verlassenem Standpunkt nahezu bis Kriegsbeginn festgehalten, indem man immer wieder erklärte, nur mit der eigenen Arbeiterschaft verhandeln zu wollen. Erst das Jahr 1918 brachte auch hierin einen völligen Umschwung.

Waffe, die von den Arbeitgeberverbänden nur mit Vorsicht gehandhabt wird. Frivole Aussperrungen sind demnach selten. Auch ist von diesem Kampfmittel seitens der Unternehmer in Zeiten wirtschaftlicher Depression geringerer Gebrauch gemacht worden, als seitens der Gewerkschaften vom Streik in Konjunkturperioden. Die Arbeitgeber haben die Aussperrung zumeist nur als defensives Mittel benützt, um den Abbruch von Streiks oder die Ermäßigung gestellter Arbeiterforderungen zu erzwingen. Infolge dieser Zurückhaltung waren die mit den Aussperrungen erzielten Erfolge relativ befriedigend. Völlig verunglückte Aussperrungen sind wohl nur in ganz vereinzelt Fällen vorgekommen, schon deshalb, weil die größere wirtschaftliche Macht der Unternehmer ihnen das Durchhalten erleichterte.

Im übrigen gilt von den Aussperrungen das gleiche, was an früherer Stelle von den Streiks gesagt wurde. Auch sie sind durch den siegreichen Vormarsch der Kollektivverträge in den Hintergrund gedrängt worden. Schon vor Kriegsausbruch hatten manche der großen Arbeitgeberverbände Deutschlands und Österreichs ihre früher bekundete Ablehnung der Verhandlungsbereitschaft aufgegeben und sich mit den ihnen gegenüberstehenden Gewerkschaften auf kollektivvertraglicher Grundlage zusammengefunden. Nach dem Umsturz wurde dieser Vorgang zur Regel. So erblicken denn gegenwärtig die Arbeitgeberverbände, obgleich ihr inneres Wesen nach wie vor auf Abwehr gerichtet bleibt, eine ihrer Hauptaufgaben in dem Zustandebringen langfristiger, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen wahrer Tarifverträge. Auch haben sie sich immer mehr dem Gedanken der Parität in Schlichtung, Arbeitsvermittlung u. dgl. erschlossen. Arbeitskämpfe werden ihrerseits, so gut es geht, vermieden. Die scharfe Waffe der Aussperrung wird daher aus der Rüstkammer nur im Notfalle hervorgeholt.¹⁾

Die solcher Art erzielte Kräfteersparnis haben die Arbeitgeberverbände zur Stärkung ihrer inneren Organisation verwendet, die denn auch trotz der oft nur losen Form ihrer äußeren Zusammenfassung ein durchaus gefestigtes Gefüge aufweist. Dieser Umstand kommt ihnen namentlich bei der Abwehr gegnerischer Streikmaßnahmen zustatten. Diese Abwehr vollzieht sich auf verschiedenem Wege, teils durch Gewährung geldlicher Unterstützungen an die von Streiks betroffenen Mitglieder,²⁾ teils durch eine Reihe von Schutzmaßnahmen, welche die aus einem Streik für den Arbeitgeber entstehenden wirtschaftlichen Folgen mildern sollen. Hiezu gehört z. B. die Erledigung der Aufträge bestreikter Firmen durch andere Verbandsmitglieder, weiters der sogenannte »Kundenschutz«, der es allen Angehörigen des Verbandes

1) Im Jahre 1928 zählte man in der Republik Österreich insgesamt nur 24 Aussperrungen, die 72 Betriebe mit 5342 Arbeitnehmern erfaßten und einen Verlust von 95.032 Arbeitstagen herbeiführten. Die Veranlassungen hiezu boten ausschließlich Streikausbrüche und Lohndifferenzen.

2) Solche geldliche Unterstützungen kamen in früherer Zeit häufig vor. Dermalen sind sie jedoch bei den industriellen Arbeitgeberverbänden nicht mehr üblich.

strengstens untersagt, Geschäftsverbindungen mit der Kundschaft der in einem Arbeitskämpfe stehenden Verbandsbetriebe anzuknüpfen und dergleichen mehr. Eine Einrichtung besonderer Art, die von Frankreich her stammt und auch nach Deutschland übergreifen hat, ist die von den Arbeitgeberverbänden organisierte Streikversicherung. Für deren Zwecke sind von industrieller Seite eigene Schutzverbände oder Streikentschädigungsgesellschaften aufgestellt worden, die auf Grund fester Beiträge das finanzielle Streikrisiko ganz oder teilweise auf sich nehmen. Hierbei dient in der Regel die Jahreslohnsomme des betreffenden Betriebes als Beitragsgrundlage — die Beiträge selbst schwanken je nach den Leistungen zwischen $\frac{1}{2}$ bis 5 vom Tausend —, während die Entschädigung entweder nach dem durchschnittlichen Tagesverdienst der Streikenden oder nach den Tagesunkosten des bestreikten Betriebes bemessen wird. Die Verbreitung dieser Einrichtung in Deutschland läßt vorläufig zu wünschen übrig und beschränkt sich im wesentlichen auf die großen Industrie- und Bergwerksunternehmungen. Sie dürfte wohl erst nach Vervollkommnung ihres Systems in weitere Arbeitgeberkreise dringen. In Österreich ist es bisher überhaupt noch nicht zur Einführung der Streikversicherung gekommen.

II. Die Organisation der Arbeitgeberverbände. Diese steht an innerer Geschlossenheit gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation etwas zurück. Vor allem besitzt sie nicht jene straffe, vertikale Gliederung, welche die Unter- und Oberstufen der Gewerkschaften so eng miteinander verbindet. Wohl schließen sich auch die Arbeitgeberverbände zu Spitzenorganisationen zusammen, die ihre Tätigkeit auf das gesamte Staatsgebiet erstrecken und das Arbeitbertum ganzer Produktionszweige (Industrie, Gewerbe, Bergbau, Landwirtschaft) repräsentieren. Innerhalb dieser Hauptstellen ist jedoch die Zusammenfassung der einzelnen Verbände nur eine losere. Das Schwergewicht der organisatorischen sowie der lohnpolitischen und schutzrechtlichen Tätigkeit ruht vielmehr bei den Territorial- oder Branchenvereinigungen.¹⁾ Nur in Fällen, die äußerste Kraftanstrengungen erfordern, pflegen die Spitzenverbände selbst in Aktion zu treten. Auch geben sie natürlich die allgemeinen Direktiven in Arbeitgeberfragen aus.

Was nun speziell die Organisation der österreichischen Arbeitgeberverbände betrifft, so ist diese in den einzelnen Produktionszweigen recht verschieden. In der Industrie laufen alle Fäden bei der Arbeitgeberabteilung des Hauptverbandes der Industrie Österreichs zusammen. Diese Abteilung wird innerhalb der genannten Spitzenorganisation als selbständiges Referat geführt, das zugleich die lohn-

¹⁾ Dies hängt auch mit dem gesteigerten Selbstgefühl der Unternehmerschaft zusammen, die auf ihren, in den Lokal- und Branchenverbänden maßgebenden Einfluß zugunsten einer zentralen Organisation nicht so leicht verzichten will. Überhaupt fällt bei den Arbeitgeberverbänden die Persönlichkeit des einzelnen weit mehr ins Gewicht als bei den Gewerkschaften, wo es hauptsächlich auf das Moment der zahlenmäßigen Stärke ankommt.

politische und arbeitsrechtliche Zentrale für die im Hauptverband vereinigten neun territorialen Sektionen¹⁾ und die ihm angeschlossenen 38 Facharbeitgeberverbände bildet. Die letzteren sind branchenweise aufgebaut und erfreuen sich speziell in Lohnfragen einer weitgehenden Selbständigkeit. Die Arbeitgeberabteilung des Hauptverbandes greift nur dann ein, wenn sich im Zuge von Tarifverhandlungen größere Schwierigkeiten ergeben oder sonst bei wichtigeren Lohnbewegungen die Interessen der Gesamtindustrie zur Geltung zu bringen sind. Ansonsten beschränkt sie sich auf dem Lohngebiete auf die Sammlung des einschlägigen Materials (Kollektivverträge, lohnstatistische Daten²⁾ u. dgl. mehr), das sie einerseits von den Verbänden aufnimmt, andererseits an diese weitergibt: In arbeitsrechtlichem Belange obliegt der Arbeitgeberabteilung nebst der Erstattung von Gutachten und Anträgen an die Behörden die Einrichtung eines zentralen Aufklärungs- und Informationsdienstes, welchem Zwecke auch die als Beilage zur »Industrie« — das ist das publizistische Organ des Hauptverbandes — erscheinende Halbmonatschrift »Rechtsfragen« gewidmet ist. Die Parteivertretung in arbeitsrechtlichen Streitfällen liegt hingegen in den Händen der Sektionen und Branchenverbände, die somit die Exekutive in industriellen Arbeitgeberfragen ausüben.

Ähnlich, wenn auch etwas straffer zusammengefaßt, ist die Organisation beim Gewerbe, wo die Hauptstelle gewerblicher Arbeitgeberorganisationen die zentrale Interessenvertretung bildet. In ihr sind derzeit außer den vier Gründerverbänden (Österreichischer Gewerbebund, Niederösterreichischer Gewerbeverein, Wiener Gewerbe genossenschaftsverband und Landeshauptverband der Gewerbeverbände und Genossenschaften für Wien und Niederösterreich) 101 Arbeitgeberverbände der verschiedensten Gewerbebezüge vereinigt.³⁾ In lokaler Hinsicht erfaßt die Hauptstelle vornehmlich die gewerbliche Arbeitgeberschaft von Wien und Niederösterreich, greift aber zum Teil durch Einbeziehung gewisser, sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckender Verbände noch darüber hinaus. Im praktischen Wirken der Hauptstelle steht die lohnpolitische Tätigkeit im Vordergrund, wobei der Abschluß der Kollektivverträge meist durch sie selbst erfolgt. Der arbeitsrechtlichen Aufklärung dienen die von der Hauptstelle herausgegebene »Arbeitgeberzeitung«, ferner periodisch abgehaltene Informationskurse, bei denen die aus dem Gewerbebestand entnommenen Beisitzer der Gewerbeberichte entsprechend geschult werden. Zur Parteivertretung

1) Von solchen Sektionen des Hauptverbandes bestehen drei in Wien und Niederösterreich, zwei in Steiermark und je eine in Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg.

2) Diese lohnstatistischen Ermittlungen werden in der Regel auch dem Bundesamt für Statistik zur Verfügung gestellt, das sie in den »Statistischen Nachrichten« zu veröffentlichen pflegt.

3) Diese Verbände erfassen einzelne Branchen fast lückenlos, so z. B. das Eisen-, Metall- und Leder verarbeitende Gewerbe, die Lebensmittelbetriebe, die Buch- und Steindruckereien, das Textilgewerbe usw.

Gewerbetreibender vor diesen Gerichten sowie vor den Einigungs-
 ämtern ist in der Hauptstelle ein eigener Dienst eingerichtet worden.

Für den Bereich des Bergbaues fungiert der Zentralverein der Berg-
 werksbesitzer Österreichs als Arbeitgeberverband, der in Graz eine Sektion
 für die steirischen Bergwerksbetriebe unterhält. Er steht mit dem Haupt-
 verbande der Industrie und dessen Arbeitgeberabteilung in enger Föhlung.

In der Land- und Forstwirtschaft endlich kommen als Arbeit-
 geberorganisationen die in den einzelnen Bundesländern bestehenden
 Gutsbetriebsverbände in Betracht. Diese stellen die Berufsvertretung
 der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe größeren Umfanges dar.
 Sie sind zu einer Spitzenorganisation, dem »Hauptverband der Wald-
 und Gutsbesitzerverbände Österreichs«, vereinigt, der auch der für
 Niederösterreich und das Burgenland gebildete »Land- und forst-
 wirtschaftliche Zentralarbeitgeberverband in Wien« angehört. Seitens
 dieses Verbandes wurden sowohl mit den Organisationen der »Land-
 und Forstarbeiter« als auch mit den Güterbeamten Kollektivverträge
 abgeschlossen, deren Bestimmungen den Gutsbetriebsverbänden der
 übrigen Bundesländer als Richtlinien für ihr lohnpolitisches Vorgehen
 dienen. Der Zentralarbeitgeberverband in Wien besitzt auch eine
 Sektion für bäuerliche Betriebe, während diese letzteren in den Bundes-
 ländern einer eigentlichen Arbeitgeberorganisation entbehren. Soweit
 dort eine Interessenvertretung und Rechtsberatung der bäuerlichen
 Grundbesitzer in Arbeitgeberfragen not tut, wird diese Funktion von den
 Landwirtschaftskammern, bzw. den Landeskulturräten ausgeübt.

Ihrer juristischen Gestaltung nach kleiden sich die österreichischen
 Arbeitgeberverbände in Vereinsform, und gilt hinsichtlich ihrer Rechts-
 und Tarifvertragsfähigkeit das von den Gewerkschaften Gesagte. Auch
 sie werden formell von einem Ausschuß und einem Vorstande geleitet.
 Tatsächlich liegt jedoch ihre Geschäftsföhrung zumeist in den Händen
 juristisch vorgebildeter Beamter, die als Syndikus, Generalsekretär u. dgl.
 fungieren.¹⁾ Stimmrecht und Beiträge der Verbandsmitglieder richten sich
 oft nach der Größe der Betriebe, insbesondere nach deren Arbeiterzahl
 oder Jahreslohnsomme. Der Beitritt zum Arbeitgeberverband steht in der
 Regel jedem Interessenten offen; der Austritt hingegen ist häufig nur nach
 vorhergehender, auf längere Frist abgestellter Kündigung möglich. Die
 Disziplin in den Arbeitgeberverbänden wird, so wie bei den Gewerk-
 schaften, strenge gewahrt. Insbesondere haben die Arbeitgeberverbände
 ein weitgehendes Strafsystem entwickelt, das bei Kontraventionen scharf
 gehandhabt zu werden pflegt. Zur Sicherstellung allfälliger Strafbeträge,
 deren Einziehung sonst an den Bestimmungen des Koalitionsgesetzes
 scheitern könnte, wird in manchen Verbänden von den Mitgliedern
 der Erlag von Kauttionen gefordert. In krassen Fällen kann auch mit

¹⁾ Oft bekleiden diese Beamten gleichzeitig mehrere derartige Funktionen bei ver-
 schiedenen Arbeitgeberverbänden und sind daneben noch im Sekretariat von Handels-
 kammern u. dgl. tätig. Auf diese Art ist es zur Bildung einer industriellen Bürokratie
 gekommen, die einen ansehnlichen Einfluß an sich gezoht hat.

Ausschließung des betreffenden Mitglieds vorgegangen werden. Ein Koalitionszwang gegenüber den Beitritt verweigernden Berufsgenossen, so wie er in früheren Zeiten durch gesellschaftlichen Boykott, Verurteilung, Material- und Kundschaftssperre vorgekommen sein mag, wird von den Arbeitgeberverbänden heute kaum mehr ausgeübt. Er erscheint auch um so entbehrlicher, als ja den Verbänden die Möglichkeit offensteht, durch Satzungserklärung von Kollektivverträgen¹⁾ die Außenseiter in die von ihnen vereinbarte Regelung des Arbeitsverhältnisses mit hereinzuzwingen.

Die Erfolge, welche die Arbeitgeberverbände erzielen konnten, sind bedeutend. Wenngleich ihr innerer Zusammenhalt nicht so stark ist, wie jener der Gewerkschaften und ihr Programm der gemeinsamen Abwehr auch keine so positiven Ideale zeitigt wie das gewerkschaftliche Emporstreben der auch politisch geeinten Arbeitnehmer, so werden diese Nachteile durch straffe Diszipliniertheit und die größere wirtschaftliche Macht des Unternehmertums wiederum ausgeglichen. So stellen denn die Arbeitgeberverbände durchaus ebenbürtige Gegner dar, die sich an organisatorischer Kraft mit den Gewerkschaften wohl messen können.

Drittes Kapitel.

Berufsverfassung kraft Gesetzes.

§ 42. Die Kammern für Arbeiter und Angestellte.

I. Die Aufgaben derselben. Die Arbeiterkammern sind gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeiter und Angestellten, welche die ständige Verbindung zwischen diesen und der öffentlichen Verwaltung aufrechterhalten sowie den mitbestimmenden Einfluß dieser Kreise auf die Gestaltung der Arbeitsverfassung und Wirtschaftsordnung zur Geltung bringen sollen. Sie entfalten ihre Wirksamkeit hauptsächlich nach drei Richtungen hin: Einmal dem Bunde und den Ländern gegenüber, indem sie zu den die Sozial- und Produktionspolitik berührenden Fragen durch Erstattung von Berichten, Gutachten und Vorschlägen Stellung nehmen, hierüber Auskünfte erteilen und auch sonst die behördliche Tätigkeit auf diesen Gebieten unterstützen. Zweitens den Unternehmern gegenüber, mit deren Organisationen sie sich zu gemeinsamen wirtschaftlichen Aktionen, insbesondere zur Schaffung von fachlichen Einrichtungen, so z. B. zur Untersuchung der Wirtschaftlichkeitsfragen, Beobachtung der Konjunktorentwicklung u. dgl., vereinigen. Endlich den Arbeitern und Angestellten gegenüber, mit deren Verbänden (Gewerkschaften, Betriebsräten usw.) sie in engster ideeller und organisatorischer Wechselbeziehung stehen. Teils bilden sie hiebei den Oberbau, indem sie die Bestrebungen dieser Verbände, auf deren praktische Wirksamkeit sie sich stützen, zusammenfassen und bei

¹⁾ Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 252.

Bund, Ländern und Unternehmerschaft vertreten. Teils fügen sie sich aber auch als dienendes Glied in die Selbstverwaltung der Arbeiterbewegung dadurch ein, daß sie nach dem Grundsatz der Arbeitsteilung gewisse Aufgaben auf sich nehmen, die von den Gewerkschaften nur schwer oder gar nicht bewältigt werden könnten.¹⁾ Hiezu zählen insbesondere die Arbeiten gesetzgeberischen Inhalts, die fachwissenschaftlichen Untersuchungen auf allen Gebieten der Sozial- und Wirtschaftspolitik, die Sammlung statistischen Materials, die Anlage von Studienbibliotheken u. dgl. m.

Ihre juristische Grundlage finden die Kammern für Arbeiter und Angestellte in dem Gesetz vom 26. Februar 1920, St. 100, das in einigen Belangen durch die Novelle vom 1. Oktober 1920, St. 469, abgeändert worden ist.²⁾ Dieses Gesetz stellt einen weitgehenden Parallelismus zwischen Arbeiter- und Handelskammern her, indem es die völlige Gleichwertigkeit beider Institutionen betont und dem auch in Aufbau und Organisation derselben entsprechenden Ausdruck verleiht. Dies tritt vor allem in der Abgrenzung des Kreises jener Berufstätigen hervor, die in den beiden Kammern ihre Vertretung erhalten haben. Dienen die Handelskammern den Interessen der Handels-, Gewerbe-, Industrie-, Verkehrs- und Bergbauunternehmungen, so werden die in diesen beschäftigten Arbeitnehmer von den Kammern für Arbeiter und Angestellte erfaßt. Auch Standorte und Sprengel beider Korporationen sind die gleichen. Am deutlichsten zeigt sich jedoch die von der Gesetzgebung beabsichtigte Gleichbehandlung beider Spielarten von Berufsvertretungen in dem sogenannten Gleichstellungsgesetz vom 14. Juli 1921, B. 428, das grundsätzlich verfügt, daß in allen Fällen, in denen durch geltende Gesetze, Verordnungen u. dgl. die Handelskammern zur Mitwirkung an der Gesetzgebung und Wirtschaftsverwaltung sowie an den das Arbeitsverhältnis und die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiterschaft betreffenden Maßnahmen mitzuarbeiten berufen sind, das gleiche Recht auch den Arbeiterkammern zusteht.³⁾ Denselben Grundsatz haben auch mehrere Bundesländer in eigenen Landesgesetzen verankert.⁴⁾ Schließlich ordnet

¹⁾ Vgl. hierüber auch die interessanten Ausführungen in dem Artikel von Domes: »Die Stellung der Arbeiterkammern in der Arbeiterbewegung« in der Halbmonatsschrift »Arbeit und Wirtschaft«, VI. Jahrgang, S. 1—6.

²⁾ Die Novelle änderte insbesondere die §§ 5 und 6 des ArbKG. ab, indem sie zu den im Stammgesetz ursprünglich vorgesehenen zwei Sektionen für Arbeiter und Angestellte noch zwei weitere Sektionen für jene Arbeiter und Angestellten hinzufügte, die in den dem öffentlichen Verkehr dienenden Unternehmungen beschäftigt sind.

³⁾ Diese grundsätzliche Gleichstellung beider Kammern schließt es aber nicht aus, daß ausnahmsweise bei gewissen Angelegenheiten, die in den Wirkungsbereich der Handelskammern fallen, an denen die Arbeiterkammern gar nicht oder nur in entfernter Weise interessiert sind, die Mitwirkung der letzteren unterbleiben kann. Eine Liste derartiger Angelegenheiten ist mit Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 25. August 1921, B. 497, verlautbart worden.

⁴⁾ Solche Landesgesetze sind bisher in Kärnten (G. v. 7. April, 1922, L. 96), in Oberösterreich (G. v. 26. Jänner 1922, L. 24), in Salzburg (G. v. 2. Dezember 1921, L. 13 ex 1922) und in Tirol (G. v. 10. Februar 1922, L. 49) erlassen worden.

§ 26 ArbKG. auch noch an, daß sowohl Arbeiter- als auch Handelskammern sich ihre Beschlüsse, Gutachten und Vorlagen zur Kenntnis zu bringen haben, um über die beiderseitige Stellungnahme jeweils unterrichtet zu sein.

Betrachten wir nun den Wirkungskreis der Arbeiterkammern, so finden wir denselben im § 1 ArbKG. zunächst ganz allgemein umschrieben. Es heißt daselbst, daß die Arbeiterkammern berufen sind »zur Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der im Gewerbe, in der Industrie, im Handel, Verkehr und im Bergbau tätigen Arbeiter und Angestellten und zur Förderung der auf die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter und Angestellten abzielenden Bestrebungen«. Nähere Ausführung findet diese Generalklausel dann in § 2 ArbKG., der in beispielsweise Aufzählung eine Reihe besonders wichtiger Aufgaben hervorhebt. Hiezu zählen insbesondere: *a)* die Erstattung von Berichten, Gutachten und Vorschlägen an die Behörden und gesetzgebenden Körperschaften über die Regelung der Arbeitsverhältnisse, des Arbeiterschutzes, der Arbeiterversicherung und des Arbeitsmarktes sowie über alle Angelegenheiten des Gewerbes, der Industrie, des Handels und des Verkehrs, welche unmittelbar oder mittelbar das Interesse der Arbeiter oder Angestellten berühren, endlich über Angelegenheiten der Wohnungsfürsorge, der Volksernährung, der Volksgesundheit und der Volksbildung; *b)* die Erstattung von Gutachten über die Errichtung und Organisation von öffentlichen Anstalten und Einrichtungen, welche der Förderung des Gewerbes, der Industrie, des Handels und des Verkehrs dienen; *c)* die Mitarbeit an der Gewerbe- und Wirtschaftsverwaltung und an den das Arbeitsverhältnis oder die Hebung der Lage der Arbeiter und Angestellten betreffenden Maßnahmen und Einrichtungen in jenen Fällen, in denen dies durch besondere Gesetze und Vorschriften vorgesehen ist; *d)* die Entsendung von Vertretern in andere Körperschaften und Stellen, bzw. die Erstattung diesbezüglicher Besetzungsvorschläge; *e)* die Führung von Verzeichnissen der beruflichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten ihres Sprengels; *f)* die Mitwirkung an der Arbeitsstatistik und an der Vornahme von Erhebungen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Arbeiter und Angestellten; *g)* die Schaffung und Verwaltung von Einrichtungen zur Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter und Angestellten. Schließlich obliegt es den Kammern, alljährlich bis längstens Ende April an das BM. für soziale Verwaltung einen Bericht über ihre Wahrnehmungen, betreffend die Gestaltung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsverhältnisse sowie hinsichtlich der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter und Angestellten und der zur Besserung dieser Lage geschaffenen Einrichtungen zu erstatten.

Diese etwas wortreiche, dennoch aber nur beispielsweise Hervorhebung der einzelnen wichtigsten Agenden beweist, wie weit gezogen der den Arbeiterkammern gesetzlich eingeräumte Wirkungskreis ist

Tatsächlich dehnt sich derselbe nicht nur auf alle Arbeiter- und Angestelltenfragen, sondern auch auf Sozial- und Wirtschaftspolitik im weitesten Sinne aus und deckt schlechthin jedwede Maßnahme, die irgendwie das Interesse der Arbeitnehmer berührt. Mit Recht konnte daher Palla in seiner der Errichtung der Arbeiterkammern gewidmeten Denkschrift¹⁾ sagen, »daß die Arbeiterschaft im Wege der Kammern künftighin zu allen Fragen der Jugendfürsorge, der Bevölkerungs-, Industrie-, Handels-, Gewerbe-, Agrar-, Finanz- und Verkehrspolitik wird Stellung nehmen können und darüber hinaus auch in manchen Fragen der Verfassung und auch der auswärtigen Politik (Handelsverträge) ein gewichtiges Wort mitzusprechen haben wird«. Die Entwicklung der Dinge hat diese Vorhersage bestätigt. Trotz ihrer vergleichsweise kurzen Wirksamkeit — die Arbeiterkammern bestehen erst acht Jahre — haben sich diese Körperschaften im Rahmen unserer Wirtschaftsdemokratie einen ersten Platz erobert.

II. Aufbau und Organisation der Arbeiterkammern.

a) Standorte und Sprengel derselben. Die Arbeiterkammern passen sich nach Standort und Sprengeln jenen der durch das Gesetz vom 25. Februar 1920, St. 98, reorganisierten Kammern für Handel, Gewerbe und Industrie an. Demgemäß ist für jedes Bundesland eine Arbeiterkammer zu errichten, welche in der Landeshauptstadt ihren Sitz hat. Nur in Vorarlberg wurde, altem Herkommen gemäß, Feldkirch als Standort beider Kammern belassen. Die Arbeiterkammer in Wien erstreckt ihren Wirkungsbereich auf die Bundesländer Wien und Niederösterreich. Für das Burgenland besteht vorläufig noch keine gewählte Arbeiterkammer, sondern nur ein Beirat, dessen 25 Mitglieder vom BM. für soziale Verwaltung auf Vorschlag des Landeshauptmannes ernannt wurden. Diesem Beirat kommen im Sinne der Vdg. der Bundesregierung vom 19. Juli 1924, B. 303, die Befugnisse einer Kammer für Arbeiter und Angestellte zu.

b) Die Wahlen in die Arbeiterkammern. Die Berufung der Mitglieder der Arbeiterkammern erfolgt durch direkte, geheime Wahl auf die Dauer von 5 Jahren nach den für die Wahl in den Nationalrat geltenden Grundsätzen des Listen- und Verhältniswahlrechts.²⁾ Hiebei wird für jede der innerhalb der Kammern bestehenden vier Sektionen — je eine derselben wird für Arbeiter und Angestellte schlechtweg und gleichfalls je eine für die Arbeiter und Angestellten der öffentlichen Verkehrsunternehmungen aufgestellt — ein besonderer Wahlkörper gebildet. Die Vorschriften über die Wahlberechtigung sind im ArbKG. (§§ 8 und 9), jene über das Wahlverfahren in der mit den Vdgen. des BM. für soziale Verwaltung vom 10. November 1920,

1) Palla: »Die Interessenvertretung der Arbeiterschaft in Österreich«, Denkschrift zur Errichtung der Arbeiterkammern, Verlag der Volksbuchhandlung, Wien, 1921.

2) Siehe hierüber das Bundesgesetz vom 11. Juli 1923, B. 367, über die Wahlordnung für den Nationalrat.

B. 4, vom 9. September 1925, B. 350, und vom 31. Oktober 1925, B. 404, erlassenen Wahlordnung¹⁾ enthalten.

Was nun die Wahlberechtigung betrifft, so steht das aktive Wahlrecht in die Arbeiterkammern nach § 8 ArbKG. allen jenen im Gewerbe, in der Industrie, im Handel, Verkehr und im Bergbau tätigen Arbeitern und Angestellten ohne Unterschied ihrer Staatsangehörigkeit dann zu, wenn sie am Tage der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr zurückgelegt haben, vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind²⁾ und seit mindestens zwei Monaten im Kammersprengel in Beschäftigung stehen.³⁾ Hierbei wird als »Arbeiter« im Sinne des ArbKG. jeder der Krankenversicherungspflicht unterliegende Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angestellten angesehen. Als solche wiederum gelten alle Angestellten, die dem AngG. unterliegen, ferner Aufseher und Beamte des Bergbaues, soweit sie nicht Staatsbedienstete sind,⁴⁾ und darüber hinaus noch alle anderen Personen, die unter das AngVersG. fallen. Sind diese Voraussetzungen gegeben, so macht es keinen Unterschied, ob als Arbeitgeber ein Privatunternehmen oder eine öffentliche Körperschaft fungiert. Es können somit auch Angestellte des Bundes, der Länder oder Gemeinden zu den Arbeiterkammern wahlberechtigt

¹⁾ Zu letzterer wurde dann noch mit Erlaß des BM. für soziale Verwaltung vom 11. November 1920, Z. 29.632, eine Instruktion hinausgegeben, die seither durch die Erlässe des gleichen BM. vom 12. Dezember 1925, Z. 72.232, und vom 19. März 1926, Z. 16.627, mehrfache Abänderungen erfahren hat. Der Wortlaut dieser Instruktion, die in einem Anhang zahlreiche Muster und Beispiele für das Wahlkalendarium, das Wahlprotokoll und die Feststellung des Wahlergebnisses enthält, ist bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 844—863 abgedruckt.

²⁾ Nach § 27 des Bundesgesetzes vom 11. Juli 1923, B. 367, sind vom Wahlrecht und auch von der Wählbarkeit in den Nationalrat ausgeschlossen a) Personen, welche voll oder beschränkt entmündigt sind; b) Personen, die wegen eines Verbrechens oder wegen der Übertretung des Diebstahls, der Veruntreuung, des Betruges, der Kuppelerei, der Plünderung oder der Teilnehmung daran verurteilt wurden, insoweit die Folgen dieser Verurteilung nicht getilgt sind; c) Personen, die wegen eines Vergehens gegen die strafrechtlichen Bestimmungen zum Schutze der Wahlfreiheit verurteilt wurden; d) Personen, die unter Polizeiaufsicht stehen oder die in eine Zwangsarbeitsanstalt abgegeben wurden; e) Personen, welchen seitens des Gerichtes die väterliche Gewalt über ihre Kinder entzogen wurde; f) Personen, die wegen Trunkenheit mehr als zweimal zu einer Arreststrafe gerichtlich verurteilt wurden.

³⁾ Diese Beschäftigung muß eine ununterbrochene sein und jener am Tage der Wahlausschreibung unmittelbar vorangehen. Diesem vom BM. für soziale Verwaltung in seinem an alle Landesregierungen gerichteten Erlasse vom 19. März 1926, Z. 16.627, vertretenen Standpunkt widerspricht es jedoch nicht, wenn im Einzelfalle kleine Unterbrechungen, wie sie sich zwischen den Dienstzeiten eines Arbeitnehmers bei verschiedenen Unternehmungen ergeben und durch die Verhältnisse vielfach bedingt sind, vernachlässigt werden, vorausgesetzt, daß sich die Dienstverhältnisse bei den einzelnen Unternehmungen bis auf die erwähnten kleinen Unterbrechungen zeitlich anschließen.

⁴⁾ Diese einschränkende Bestimmung des § 4, Abs. 2, lit. b) ArbKG. ist nach Anschauung des BM. für soziale Verwaltung (Erlaß vom 11. Dezember 1920, Z. 33.668) dahin aufzufassen, daß das Wahlrecht in die Arbeiterkammern nur Funktionären der Bergbehörden versagt ist. Hingegen sind die Arbeiter, Aufseher und Beamten in den staatlichen Montan- und Salinenbetrieben wahlberechtigt. Siehe diesbezüglich auch die Fußnote 1) auf S. 295.

und damit auch, was praktisch ins Gewicht fällt, beitragspflichtig sein.¹⁾ Das passive Wahlrecht, d. h. die Wählbarkeit als Mitglied einer Arbeiterkammer, steht nach § 9 ArbKG. nur österreichischen Bundesbürgern zu, die am Tage der Wahlausschreibung das 24. Lebensjahr zurückgelegt haben, vom Wahlrecht in den Nationalrat nicht ausgeschlossen sind, ihren Arbeitsort im Kammersprengel haben und durch mindestens 3 Jahre in Österreich als Arbeitnehmer im erwähnten Sinne, bzw. als Organe einer Berufsvereinigung der Arbeiter oder Angestellten tätig waren.²⁾

Jede einzelne Kammer besteht nach § 6 ArbKG. aus mindestens 30 und höchstens 130 Mitgliedern, deren Mandate auf die einzelnen Sektionen nach dem Verhältnisse der Gesamtwählerzahl zu der Zahl der in der Sektion Wahlberechtigten aufzuteilen sind. Die näheren Bestimmungen hierüber wurden in § 1 der Wahlordnung getroffen, welche die höchste Mandatszahl (130 Sitze) der Wiener Kammer zuweist. Dann folgen Graz mit 64, Linz mit 57, Innsbruck mit 50 und Feldkirch, Klagenfurt sowie Salzburg mit je 40 Sitzen. Sektionsweise verteilen sich die Mandate nach dem vorangeführten Grundsatz derart, daß z. B. bei der Wiener Kammer von der Gesamtzahl von 130 Sitzen 76 auf die Sektion der Arbeiter, 24 auf jene der Angestellten, 6 auf die der Verkehrsarbeiter und 24 auf die der Verkehrsangestellten entfallen. Ähnlich vollzieht sich die Mandatsaufteilung bei den übrigen Kammern.

Die Durchführung des Wahlverfahrens wird durch einläßliche Vorschriften geregelt. Dasselbe beginnt mit der Anordnung der Wahlen durch das BM. für soziale Verwaltung,³⁾ das am Standort jeder Kammer eine Hauptwahlkommission bestellt und deren Mitglieder sowie Ersatzmänner auf Grund von Vorschlägen der Landesregierung ernannt, die sich wiederum auf Anträge der beteiligten Berufsorganisationen stützen. Auch die Gemeinde des Standortes entsendet zwei Mitglieder in die

1) Ob die in Industrie, Handel, Verkehr oder Bergbau tätigen öffentlichen Angestellten das Wahlrecht in die Arbeiterkammern besitzen, richtet sich nach der Eigenschaft der Behörde, bei der sie bedienstet sind. Ist diese mit Vollzugsgewalt, also mit »imperium« ausgestattet, dann steht ihnen das Wahlrecht in die Kammern nicht zu. Anders hingegen, wenn diese Angestellten bei den einen vorwiegend wirtschaftlichen Charakter aufweisenden Bundesbetrieben in Verwendung stehen; in diesem letzteren Falle sind sie wahlberechtigt und auch beitragspflichtig.

2) Auf diese Weise sollte namentlich auch gewerkschaftlichen Funktionären der Zutritt zu den Arbeiterkammern erschlossen werden.

3) Das BM. für soziale Verwaltung hat die Vornahme von Wahlen in die Arbeiterkammern zunächst bei Ablauf der normalen fünfjährigen Funktionsperiode (§ 7, Abs. 1, ArbKG.), dann aber auch im Falle der vorzeitigen Auflösung einer Arbeiterkammer anzuordnen. Diesbezüglich sieht § 22 ArbKG. vor, daß eine Arbeiterkammer durch Verfügung des BM. für soziale Verwaltung aufgelöst werden kann, wenn sie ihre Aufgaben vernachlässigt, ihre Befugnisse überschreitet oder wenn die Zahl ihrer Mitglieder sich derart vermindert, daß eine gedeihliche Tätigkeit der Kammer nicht zu gewärtigen ist. Die Neubildung der aufgelösten Kammer durch Ausschreibung von Neuwahlen ist dann längstens innerhalb von drei Monaten zu veranlassen.

Hauptwahlkommission, in welcher ein vom BM. für soziale Verwaltung ernannter Wahlkommissär den Vorsitz führt. Der Hauptwahlkommission obliegt die Bestimmung der Wahlsprengel und der Sitze der Zweigwahlkommissionen, die Berufung deren Mitglieder, die Ausschreibung der Wahl und die Bestimmung der Wahltag, die Entscheidung über die Wählbarkeit der Wahlbewerber und die Gültigkeit der Wahlvorschläge, die Überprüfung Feststellung und Verlautbarung der Wahlergebnisse sowie die Zuweisung der Mandate an die einzelnen Vorschlagslisten. Neben der Hauptwahlkommission werden noch Zweigwahlkommissionen gebildet, und zwar gemeinsam für die beiden Sektionen der Arbeiter und Angestellten, wobei in jedem Gerichtsbezirk mindestens für die Aufstellung einer solchen Kommission Sorge zu tragen ist.¹⁾ Für die Sektionen der Verkehrsarbeiter und -angestellten gelangt jedoch nur eine einzige, den ganzen Kammersprengel umfassende Zweigwahlkommission am Standorte der Kammer zur Errichtung.

Der Vorbereitung der Wahlen dienen Wählerlisten, die von den Zweigwahlkommissionen gesondert für Arbeiter und Angestellte, auf Grund von Verzeichnissen²⁾ anzulegen sind, welche die Arbeitgeber der im Kammersprengel Wahlberechtigten binnen 3 Wochen nach Wahlausschreibung der politischen Bezirksbehörde zu übermitteln haben. Diese letztere leitet die Verzeichnisse an die Zweigwahlkommission weiter, der es nun obliegt, die Wählerlisten zusammenzustellen und spätestens 6 Wochen nach Wahlausschreibung zur Einsicht aufzulegen. Etwaige Einsprüche dagegen können binnen 21 Tagen bei der Zweigwahlkommission eingebracht werden, die hierüber binnen 14 Tagen nach Ablauf der Einspruchsfrist endgültig zu entscheiden hat. Die bei der Wahl erfolgende Stimmenabgabe beschränkt sich auf Vorschlagslisten, die, gesondert für jeden Wahlkörper, bei der Hauptwahlkommission spätestens vier Wochen nach Wahlausschreibung einzureichen sind und in der beantragten Reihenfolge Namen, Beschäftigung und Wohnort der Wahlwerber, bzw. ihrer Ersatzmänner zu enthalten haben. Jeder Wahlvorschlag bedarf zu seiner Gültigkeit der Fertigung durch mindestens 100 Wahlberechtigte oder durch eine Berufsvereinigung der Arbeitnehmer, die wenigstens 100 Mitglieder zählt. Die Vorschlagsliste selbst kann entweder mit der Bezeichnung einer Partei oder der einer Berufsvereinigung oder mit einer sonstigen Überschrift versehen werden. Andernfalls wird sie nach dem erstvorgesetzten Wahlwerber (Listenführer) benannt. Die eingebrachten, als gültig befundenen Wahlvorschläge sind von der Hauptwahlkommission spätestens zehn Tage vor dem Wahltag zu verlautbaren.

1) Hierbei können Gemeinden mit mehr als 4000 Einwohnern in mehrere Wahlsprengel geteilt werden.

2) In diesen, von den Arbeitgebern alphabetisch sowie nach Männern und Frauen getrennt anzulegenden Verzeichnissen ist Vor- und Zunamen, Alter und Verwendung aller am Tage der Wahlausschreibung im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer sowie auch der Zeitpunkt anzugeben, seit welchem sie im Betriebe tätig sind.

Dieser letztere ist so zu bestimmen, daß zwischen ihm und der Ausschreibung der Wahl mindestens ein Zeitraum von 12 Wochen gelegen ist. Auch hat als Wahltag in der Regel ein Sonntag oder ein arbeitsfreier Tag zu dienen. Die Abstimmung vollzieht sich vor eigenen Wahllokalkommissionen, die seitens des Wahlleiters aus dem Stande der Mitglieder der Zweigwahlkommission¹⁾ zur Durchführung der Wahlhandlung in den hierfür festgesetzten Wahlorten und Wahllokalen gebildet werden. Die Wahl ist geheim und vollzieht sich durch die persönliche Übergabe des vom Wahlberechtigten in der Wahlzelle in ein Wahlkuvert gelegten Stimmzettels an den Vorsitzenden der Lokalkommission, der das geschlossene Kuvert uneröffnet in die Urne zu geben hat. Nach beendigem Abstimmungsverfahren wird in den einzelnen Wahllokalkommissionen der Wahlvorgang beurkundet und dies Wahlprotokoll unter Anschluß der Wählerlisten, eines Verzeichnisses der Wähler, die tatsächlich abgestimmt haben, sowie der uneröffneten Wahlkuverte dem Wahlleiter der Zweigwahlkommission übermittelt, der wiederum sämtliche Wahlakten seines Sprengels an die Hauptwahlkommission einsendet. Diese stellt dann das Wahlergebnis²⁾ fest und teilt die Mandate auf die in den Vorschlagslisten angeführten Wahlwerber auf, wobei die Vorschriften des Gesetzes vom 20. Juli 1920, St. 341, über die Wahl in den Nationalrat zur Anwendung kommen.

c) Die Geschäftsführung der Arbeiterkammern. Die neu-gewählten Kammern werden durch die Aufsichtsbehörde — als solche fungiert das BM. für soziale Verwaltung — zu ihrer Tätigkeit einberufen. Sie wählen aus ihrer Mitte für eine Funktionsdauer von 5 Jahren einen Präsidenten, dem die von den vier Sektionen gewählten Obmänner als Stellvertreter zur Seite stehen.³⁾ Zugleich bilden diese fünf Funktionäre den Kammervorstand, der für die Beobachtung der gesetzlichen Vorschriften, namentlich für die Einhaltung des Wirkungsbereiches der Kammer und die Vollziehung der gefaßten Beschlüsse verantwortlich ist. Die Verhandlungen der Kammer finden in öffent-

1) Reicht die Zahl der Mitglieder der Zweigwahlkommissionen mit Rücksicht auf die Anzahl der erforderlichen Wahllokale nicht aus, so kann der Wahlleiter auch noch andere geeignete Personen in die Lokalkommissionen berufen.

2) Das Ergebnis der letzten, im Herbst 1926 und Winter 1927 durchgeführten Wahlen in die Arbeiterkammern erbrachte bei einer Gesamtzahl von 825.633 Wahlberechtigten und einer Wahlbeteiligung von 66,2 Prozent insgesamt 430.820 freigewerkschaftliche, 56.837 christlichsoziale, 42.960 völkische und 15.103 kommunistische Stimmen. Dementsprechend entfielen von den zur Verteilung gelangenden 421 Mandaten 322 Sitze auf die freien Gewerkschaften, 50 Sitze auf die christlichsozialen und 42 Sitze auf die völkischen Arbeitnehmerorganisationen. Die Kommunisten erhielten 7 Mandate. Vgl. im übrigen die genaue Wahlstatistik in der Halbmonatsschrift »Arbeit und Wirtschaft«, V. Jahrgang, S. 751.

3) Aus der Mitte der Sektionsobmänner wird überdies ein geschäftsführender Vizepräsident bestellt. Derselbe darf nicht jener Sektion angehören, aus welcher der Präsident entnommen wurde.

lichen¹⁾ Vollversammlungen statt, die vom Vorstand mindestens in jedem zweiten Monat einzuberufen sind. Überdies sind außerordentliche Vollversammlungen abzuhalten, wenn ein Drittel der Mitglieder oder die Aufsichtsbehörde es verlangt. Die Verhandlungsgegenstände sind den Mitgliedern vor jeder Sitzung schriftlich mitzuteilen. Dringliche Angelegenheiten können auch ohne vorherige Mitteilung in Beratung gezogen werden. Zu einem gültigen Beschluß der Kammer ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefaßt; bei gleichem Stimmverhältnis gibt der Vorsitzende den Ausschlag. Die Kammern können nach dem Grundsatz der Verhältniswahl Ausschüsse zur Vorbereitung der Verhandlungsgegenstände und Berichterstattung an die Vollversammlung einsetzen und diese auch mit der Durchführung bestimmter Aufgaben betrauen. Im übrigen wird die nähere Geschäftsführung der Kammer durch eine Geschäftsordnung geregelt, die über Vorschlag des Vorstandes beschlossen wird und zu ihrer Gültigkeit der aufsichtsbehördlichen Genehmigung bedarf.

Die vier Sektionen der Kammern haben das Recht, sich zu selbständigen Beratungen in Kammerangelegenheiten zu vereinigen.²⁾ Auch können sie die von ihnen gefaßten Beschlüsse den gesetzgebenden Körperschaften und Behörden zur Kenntnis bringen. Gegenstände, die ausschließlich das Interesse einer Sektion berühren, sind dieser seitens der Kammer zur selbständigen Behandlung zu überlassen.

Die fachliche Besorgung der Kammeragenden, somit der Konzepts-, Kanzlei- und Kassageschäfte, obliegt dem Kammerbüro, das von einem fachlich geschulten, insbesondere in Angelegenheiten der Sozialpolitik erfahrenen Sekretär geleitet wird. Dieser letztere, der nicht Mitglied der Kammer sein darf, wird ebenso wie die übrigen besoldeten Beamten von der Kammer über Vorschlag ihres Vorstandes bestellt. Die Kammer regelt auch die Rechte und Pflichten des Beamtenkörpers, namentlich ihre Besoldungs und Pensionsansprüche, in Form einer Dienstordnung, welche von der Aufsichtsbehörde zu genehmigen ist. Neben dem am Sitze der Kammer tätigen Kammerbüro haben einige größere Arbeiterkammern auch noch Amtsstellen außerhalb ihres Standortes errichtet, um der arbeitenden Bevölkerung die Inanspruchnahme der Kammereinrichtungen, namentlich des sozialrechtlichen Aufklärungs- und Informationsdienstes, zu erleichtern. So hat beispielsweise die Wiener Arbeiterkammer sechs derartige Amtsstellen in Niederösterreich eröffnet, die von besoldeten Kammerbeamten geleitet werden und als Verbindungsglied zwischen der Kammer und den in der Provinz wohnhaften Arbeitnehmern fungieren.

¹⁾ Ausnahmen von dem Grundsatz der Öffentlichkeit werden durch die Geschäftsordnung, durch Auftrag der Aufsichtsbehörde oder durch Beschluß der Kammer bestimmt.

²⁾ Von dieser Befugnis haben namentlich die Angestelltensektionen häufig Gebrauch gemacht.

d) Die Finanzwirtschaft der Arbeiterkammern. Dieselbe vollzieht sich autonom auf Grund des Jahresvoranschlages, den eine jede Kammer nach Maßgabe eines vom Vorstand vorgelegten Entwurfes zu beschließen und bis Ende September eines jeden Jahres der Aufsichtsbehörde zur Genehmigung vorzulegen hat. In seinem Einnahmenetat basiert der Voranschlag größtenteils auf den Beiträgen, welche die Kammer mit fixen Kopfquoten, auf alle im Kammer Sprengel beschäftigten Arbeiter und Angestellten, zu deren Vertretung sie berufen ist, umlegt. Lediglich die Lehrlinge sind von dieser Beitragspflicht befreit. Im übrigen bestimmt sich die Beitragspflicht¹⁾ nach jener Begriffsabgrenzung des »Arbeiters« und »Angestellten«, die bereits im Zusammenhange mit der Wahlberechtigung erörtert wurde. Die Staatsangehörigkeit des einzelnen Arbeitnehmers spielt für dessen Beitragspflicht keine Rolle. Derselben unterliegen daher auch Ausländer, falls die sonstigen Voraussetzungen hiefür zutreffen. Die Höhe des Kammerbeitrages wird durch Beschluß der Vollversammlung festgesetzt und nach Genehmigung der Aufsichtsbehörde öffentlich verlautbart.²⁾ Die Beiträge selbst sind vorschußweise vom Arbeitgeber zu leisten, der sie seinen Arbeitnehmern spätestens bei der zweiten Lohn- oder Gehaltszahlung in Abzug bringen darf.³⁾ Die Einziehung der Beiträge erfolgt durch die Krankenkassen, welche die Kammerbeiträge gleichzeitig mit jenen zur gesetzlichen Krankenversicherung beim Unternehmer einheben und an die Kammern abführen.⁴⁾ Die dem öffentlichen Verkehr dienenden Unternehmungen sind zur unmittelbaren Abfuhr der Beiträge ihrer Bediensteten berechtigt. Zur näheren Regelung des bei Einhebung und Abführung der Kammerumlagen zu beobachtenden Verfahrens erließ die Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 21. April 1921, B. 242, die dann in der dazu erlassenen Instruktion vom 25. April 1921⁵⁾ noch nähere Ausführung

1) Über Fragen der Beitragspflicht entscheidet in Streitfällen das BM. für soziale Verwaltung.

2) Die Höhe der Kammeranlagen ist in den einzelnen Kammer Sprengeln verschieden. Die Wiener Arbeiterkammer hebt von Arbeitern, die in die 1. bis 8. Lohnklasse der Krankenversicherung eingereiht sind, einen Beitrag von 3 g, von jenen der 9. und 10. Lohnklasse einen solchen von 5 g pro Kopf und Lohnwoche ein. Angestellte hingegen entrichten einen einheitlichen Monatsbeitrag von 22 g. Die aus den Kammeranlagen zu erwartenden Gesamteinnahmen waren im Voranschlage der Wiener Kammer pro 1929 mit 1,800.000 S präliminiert.

3) Ein später erfolgender Lohnabzug aus diesem Titel ist unstatthaft. Beim Austritt aus dem Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitnehmer über sein Verlangen eine Bestätigung über die von ihm geleisteten Kammerbeiträge auszufolgen. Er kann innerhalb eines Kalenderjahres nicht nochmals zur Beitragsleistung für eine andere Kammer herangezogen werden. (§ 28, Abs. 3. ArbKG.)

4) Für diese ihre Tätigkeit gebührt den Krankenkassen ein angemessener Kostenersatz, über dessen Höhe sie sich mit den Kammern zu einigen haben. In Streitfällen entscheidet die Aufsichtsbehörde. Derzeit ist die Höhe dieser Vergütung mit 4 Prozent der eingezogenen Umlagenbeträge bestimmt.

5) Siehe den Wortlaut dieser Instruktion bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 865—868.

gefunden hat. Der Ausgabenefat der Arbeiterkammern gliedert sich nach den verschiedenen Zwecken und Aufgaben derselben. Er hat insbesondere bei den großen Kammern eine bedeutende Ausdehnung angenommen¹⁾ und spiegelt in seinen ziffermäßigen Ansätzen die ausgreifende Tätigkeit wieder, welche die Arbeiterkammern in den letzten Jahren entfaltet haben. Hierauf wird noch später zurückzukommen sein. Das Gebarungsergebnis eines jeden Kalenderjahres haben die Kammern in einem Rechnungsabschluß auszuweisen, der bis längstens Ende März eines jeden Jahres für das vorhergehende Jahr fertigzustellen und der Aufsichtsbehörde vorzulegen ist. Nach deren Genehmigung ist der Rechnungsabschluß zu veröffentlichen.

e) Das Zusammenwirken der Kammern untereinander sowie mit anderen Berufsvereinigungen. Da sich die einzelnen Kammern nur auf einen begrenzten örtlichen Wirkungsbereich erstrecken, erscheint ein Verbindungsglied notwendig, um die Beratung und Durchführung gewisser, allen Kammern gemeinsamer Angelegenheiten zu ermöglichen. Zu diesem Behufe vereinigen sich die Vorstände aller Arbeiterkammern zum »Arbeiterkammertag«, der somit eine Art Spitzenorganisation darstellt, welche der Meinungsäußerung der Kammern verstärkte Resonanz verleiht. Es tritt je nach Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, am Standorte einer der österreichischen Arbeiterkammern zusammen²⁾ und beschäftigt sich mit der Erledigung wichtiger oder grundsätzlicher Angelegenheiten. Die Arbeiterkammertage faßen ihre Beschlüsse oft in Form von Resolutionen zusammen, die dann den beteiligten Regierungsstellen sowie den gesetzgebenden Körperschaften vorgelegt zu werden pflegen.

Während die Arbeiterkammertage der gemeinsamen Beratung der Kammern untereinander dienen, hat sich in den »Arbeiter- und Angestelltentagen« eine Einrichtung herausgebildet, welche die einzelnen Sektionen der Arbeiterkammern mit den ihnen fachlich zugehörenden Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer, also vornehmlich mit den Gewerkschaften, in organische Verbindung bringt. Es vereinigen sich somit hier die gesetzlichen mit den freigebildeten Interessenvertretungen der Arbeiter und Angestellten zu gemeinsamer Tätigkeit. Die Arbeiter-

1) So umfaßt der Voranschlag der Wiener Arbeiterkammer für 1929 Gesamtausgaben von 1,692.000 S, die sich ihrer Zweckbestimmung nach in Sachausgaben von 1,064.000 S und Personalausgaben von 628.000 S scheiden. Im Bereiche der ersteren entfallen auf die Instandhaltung des Kammergebäudes, die sozialwissenschaftliche Studienbibliothek sowie sonstige Amts- und Betriebserfordernisse insgesamt 252.800 S, auf die Durchführung statistischer Arbeiten und Erhebungen 37.500 S, auf Subventionen 50.000 S, auf Unterstützungen für Arbeitslose 200.000 S, auf die Förderung des Bildungswesens 150.000 S, auf Lehrlingsschutz, Jugend- oder Berufsfürsorge 150.000 S, auf die Sacherfordernisse der in Niederösterreich errichteten sechs Amtsstellen 120.000 S, auf die Kosten der Umlageneinhebung 64.000 S sowie auf diverse kleinere Ausgabsposten 30.000 S. Von den Personalausgaben wiederum sollen 30.800 S für die Kammermitglieder, 577.200 S für das Kammerpersonal und 20.000 S für Pensionen Verwendung finden.

2) Die Orte, an denen Kammertage abgehalten werden, pflegen derart zu wechseln, daß die einzelnen Kammern alternierend an die Reihe kommen.

und Angestelltentage können sich örtlich entweder auf einzelne Kammersprengel oder auf das ganze Bundesgebiet erstrecken. Im letzteren Falle werden sie durch den Arbeiterkammertag einberufen.

Als dritte Spielart gemeinsamer Veranstaltung kennt § 25 ArbKG. endlich noch die paritätischen Ausschüsse und Einrichtungen, in denen die Vertreter der Arbeiterkammern mit den Repräsentanten anderer, zur Wahrnehmung wirtschaftlicher Interessen berufenen Körperschaften, namentlich mit den Vertretern von Unternehmerorganisationen (Handels- und Landwirtschaftskammern), zusammenwirken sollen. Hier kommt der Gedanke planmäßiger Teilnahme aller sozialen Schichten an den gemeinsamen Aufgaben der Wirtschaftsverwaltung zu praktischer Geltung. Die Einsetzung derartiger paritätischer Ausschüsse und Einrichtungen kann entweder von den zuständigen Bundesministerien verfügt werden oder auf Grund freiwilliger Beschlüsse der verschiedenen Kammern erfolgen, wie dies z. B. kürzlich bei dem neugeschaffenen Kuratorium für Wirtschaftlichkeit¹⁾ der Fall war. Jedenfalls verdienen derartige, auf eigener Initiative der verschiedenen Interessenvertretungen erfolgende Annäherungen den Vorzug vor behördlicherseits oktroyierten Vereinigungsversuchen, wie denn auch solche bisher so gut wie gar nicht vorgekommen sind.

III. Die Tätigkeit der Arbeiterkammern. Die Arbeiterkammern haben erst im Laufe des Jahres 1921 ihre Wirksamkeit aufgenommen. Dennoch konnten sie sich seither bereits eine angesehene Position im Wirtschaftsleben sichern. Sie danken diese nicht bloß der Masse der hinter ihnen stehenden Arbeitnehmer, die ihrer Stellungnahme schon an sich ein großes Gewicht verleiht, sondern auch der Gediegenheit ihrer Gutachten und fachwissenschaftlichen Untersuchungen, die sich auf die verschiedenartigsten sozialen Gebiete erstreckten. Will man die bisherigen Leistungen der Arbeiterkammern entsprechend würdigen, so muß man hiebei ihr nach außen hin in Erscheinung tretendes Wirken von ihrer nach innen gerichteten Organisationsarbeit auseinanderhalten.

In ersterem Belange sind die Kammern in vollem Maße das geworden, was sie nach der Absicht des Gesetzgebers sein sollten, nämlich Sprachrohr und Tribüne, mittels welcher die Arbeitnehmerschaft ihre Wünsche, Forderungen und Anregungen weithin vernehmbar zum Ausdruck bringen konnte. Namentlich die Arbeiterkammertage haben sich in dieser Hinsicht sehr bewährt, indem sie das den Arbeitern und Angestellten eingeräumte Mitbestimmungsrecht in Wirtschaftsfragen kräftig zur Geltung brachten. Ansonsten stand die begutachtende Tätigkeit der Kammern im Vordergrund. Die zahlreichen Operate, die

¹⁾ Das im Juni 1928 errichtete »Kuratorium für Wirtschaftlichkeit«, in dem die Handels-, Arbeiter- und Landwirtschaftskammern paritätisch vertreten sind, setzt sich die Erforschung und Bearbeitung aller, mit den Problemen der Rationalisierung zusammenhängenden Fragen zur Aufgabe. Über den Begriff und die Tendenzen der Rationalisierung siehe auch die Ausführungen auf S. 77.

sie in dieser Hinsicht an die Behörden und gesetzgebenden Körperschaften erstatteten, zeichneten sich fast durchwegs durch hohes Niveau und Beherrschung des Gegenstandes aus.¹⁾ Sie haben ungeachtet ihrer etwas einseitigen Einstellung zur Förderung mancher legislativen Aktion beigetragen. Als besonders wertvoll hat sich der sozialwissenschaftliche Dienst der Arbeiterkammern erwiesen. Er hat Ergebnisse gezeitigt, die auch für die ökonomische Forschung von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind. So hat, um aus der Fülle der geleisteten Arbeiten nur einiges herauszugreifen, die Wiener Kammer erst kürzlich eine arbeitswissenschaftliche Untersuchung über die mit der Rationalisierung zusammenhängenden Fragen sowie zwei interessante sozialstatistische Erhebungen über Löhne und Lebenshaltung der Wiener Arbeiterschaft²⁾ durchgeführt. Eine Statistik der Großbetriebe soll demnächst in Angriff genommen werden. Auch auf dem Gebiete des Sozialrechtes hat sich die Wiener Kammer durch Herausgabe einer von hervorragenden Mitarbeitern besorgten, vielbändigen Gesetzesausgabe³⁾ sowie durch ihre Beteiligung an der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen der Gerichte und Einigungsämter verdient gemacht. Überdies wird von ihr seit Oktober 1928 die vierteljährlich erscheinende »Zeitschrift für soziales Recht« herausgegeben. Das wirtschaftsstatistische Jahrbuch, das die Kammer alljährlich veröffentlicht,⁴⁾ muß ihr schon seiner Reichhaltigkeit wegen als hervorragende Leistung gutgerechnet werden. Gedenkt man noch der vielen monographischen Arbeiten, die unter der Ägide der Wiener Arbeiterkammer erschienen — dieselben behandeln eine Reihe interessanter Einzelfragen, wie z. B. Frauenarbeit, Lehrlingsrecht, Gemeinwirtschaft usw. —, so ist hiemit die fachwissenschaftliche Tätigkeit kurz angedeutet, mit der die Wiener Kammer ihren Schwesterkammern beispielgebend voranschritt. Diese letzteren konnten sich schon wegen ihres weitaus geringeren, persönlichen Apparates nicht so umfassend betätigen. Immerhin haben auch sie es nicht an Regsamkeit und Geschick bei Erfüllung ihrer Aufgaben fehlen lassen.

Mindestens ebenso intensiv, wenn auch äußerlich nicht so erkennbar, war die nach innen gerichtete, organisatorische Tätigkeit der Arbeiterkammern. Hier kam es für dieselben hauptsächlich darauf an, sich harmonisch in das Gefüge der gesamten Arbeiterbewegung einzu-

1) Insbesondere sei in dieser Hinsicht auf die wohlfundierten Gutachten der Arbeiterkammern zu den zahlreichen Entwürfen von Sozial- und Arbeitslosenversicherungsgesetzen, zum Strafgesetzentwurf, zur Mieterschutzfrage, zum Problem der Getreidezölle usw. hingewiesen.

2) Siehe diesbezüglich die Ausführungen auf S. 154.

3) Erschienen im Verlage der Wiener Volksbuchhandlung, Wien 1923—1928.

4) Dieses seit 1923 erscheinende Jahrbuch bringt eine Sammlung jener Daten, die für das wirtschaftliche Leben Österreichs von Bedeutung sind, namentlich auf den Gebieten der Bundes-, Länder- und Gemeindefinanzen, der Sozialpolitik und -versicherung, des Arbeitsmarktes, der Löhne und Gehälter, der Lebenskosten, des Geldwesens sowie von Handel und Verkehr, Bergbau, Gewerbe, Industrie und Landwirtschaft.

gliedern, als deren vornehmlichste Träger bis dahin die Gewerkschaften fungiert hatten. Deshalb waren die Kammern in kluger Taktik darauf bedacht, sich mit den Gewerkschaften zu engstem Zusammenwirken zu vereinigen. Da bestehende Kompetenzen geschont, ja sogar gestärkt werden mußten, haben die Kammern zunächst dort eingegriffen, wo sich, wie z. B. bei der Organisation der Lehrlingsfürsorge,¹⁾ des Bildungswesens²⁾ und auf anderen Gebieten, Lücken zeigten. Weiters haben sie den Gewerkschaften jene Aufgaben abgenommen, die außerhalb des Rahmens derselben lagen oder mit deren Apparat nicht bewältigt werden konnten. Insbesondere haben sie sich den allgemeinen organisatorischen Fragen zugewandt, während die praktische Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses nach wie vor unbestrittene Domäne der Gewerkschaften blieb. Es würde hier zu weit führen, auf all die einzelnen Aktionen einzugehen, welche die Arbeiterkammern in unermüdlicher Kleinarbeit teils angeregt, teils durchgeführt, teils mit ihren reichen Mitteln gefördert haben. Es mag vielmehr die allgemeine Feststellung genügen, daß die Kammern bei keiner zur Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter oder Angestellten, namentlich auch zugunsten der Arbeitslosen vorgenommenen, bedeutsameren Aktion fehlten. Die ihrerseits für solche Zwecke gewährten Subventionen und Unterstützungen beanspruchten denn auch erhebliche Summen, die in den Ausgabebudgets der Kammern stark ins Gewicht fielen. So sind denn die Arbeiterkammern organisch in die Arbeiterbewegung hineingewachsen, aus deren Rahmen sie heute gar nicht mehr wegzudenken wären.

§ 43. Sonstige gesetzliche Berufsvereinigungen von Arbeitnehmern.

Neben den Kammern für Arbeiter und Angestellte gibt es noch eine Reihe kleinerer berufsmäßiger Standesvertretungen, die gleichfalls auf gesetzlicher Basis beruhen. Wie verschieden diese Zwangsorganisationen im einzelnen auch sein mögen, so werden sie doch von dem gemeinsamen Gedanken getragen, gewissen, in sich geschlossenen, wengleich kleineren Arbeitnehmergruppen innere Festigung zu verleihen. Die hier in Betracht kommenden, gesetzlichen Interessenvertretungen sind die Kammern der Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen, die Standesvertretungen des zahntechnischen Hilfspersonals und die Ausschüsse der konditionierenden Pharmazeuten.

I. Die Kammern der Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen. Diese gründen sich auf das Gesetz vom 1. Oktober 1920, St. 468,

1) Auf diesem Gebiete sind die Kammern durch Errichtung von Lehrlingsschutz- und Beratungsstellen sowie von Lehrlings- und Jugendheimen verdienstvoll tätig geworden. Auch haben sie Lehrlingswerkstätten für Nach- und Umschulung ins Leben gerufen sowie zu den Kosten der Berufsberatungsämtler finanzielle Beihilfe geleistet.

2) So haben die Kammern z. B. die Bildungskurse der Gewerkschaften finanziell und organisatorisch gefördert, die Arbeitnehmerbeisitzer der Gewerbegerichte und Einigungsämter eingeschult, Studien- und Reisestipendien ausgeworfen u. dgl. mehr.

zu dessen Durchführung die VAnw. des Staatsamtes für Justiz vom 8. November 1920, B. 6, ergangen ist. Die Kammern erfassen zwangsläufig alle Personen, welche in den Kanzleien von Rechtsanwälten oder Notaren zur Leistung von Kanzleiarbeiten angestellt und die nicht Rechtsanwaltsanwärter oder Notariatskandidaten¹⁾ sind. Das Kriterium der Zugehörigkeit zu den Kammern der Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen bildet also die Leistung von Kanzleiarbeiten, eine Begriffsumschreibung, die im engeren Sinne aufzufassen ist. Es darf sich also nicht etwa bloß um Arbeiten in der Kanzlei, so z. B. zu Reinigungszwecken handeln, sondern die Beschäftigung des Arbeitnehmers selbst muß eine kanzleimäßige sein, d. h. durch Schreib-, Registratur- und sonstige Hilfstätigkeit ausgefüllt werden. Hingegen ist es für die Kammerzugehörigkeit ohne Belang, ob die Anstellung des Arbeitnehmers auf Dauer berechnet ist, bzw. ob sie die Erwerbstätigkeit desselben ganz oder nur teilweise ausfüllt. Nach Absicht des Gesetzes²⁾ sollen vielmehr auch Halbtagsarbeiter und in diesen Kanzleien nebenberuflich beschäftigte Personen die Vorteile der Standesorganisation genießen.

Kammern für Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen sind nach § 1 des erwähnten Gesetzes zu errichten, wenn deren Zahl im Sprengel einer Rechtsanwaltskammer oder eines Notarenkollegiums wenigstens 20 beträgt.³⁾ Die Aufgabe der Kammern ist es, die Standesinteressen dieser Gehilfen wahrzunehmen, zu fördern und zu vertreten. Zu diesem Behufe sind sie zunächst berufen, als Tarifpartei beim Abschluß von Kollektivverträgen zu fungieren, wobei die Rechtsanwaltskammer, bzw. das Notarenkollegium den anderen Vertragsteil abgibt.⁴⁾ Daneben obliegt ihnen aber auch noch eine Reihe weiterer Agenden, so z. B. die Errichtung von Fachkursen und Fachschulen zur Ausbildung der Gehilfen, die Stellenvermittlung, die Schaffung von Wohlfahrtseinrichtungen u. dgl. Die Organe der Kammern sind die Gehilfenversammlung, der Gehilfenausschuß, der Obmann und die Beratungsstelle. Das Schwergewicht der Beschlußfassung liegt in der Gehilfenversammlung, in der jedes Mitglied stimmberechtigt ist, welches das 16. Lebensjahr vollendet hat. Sie wählt aus ihrer Mitte einen Obmann, dessen Stellvertreter sowie die Mitglieder des Gehilfenausschusses sowie der Beratungsstelle. Dem Gehilfenausschuß kommt die Besorgung der laufenden Geschäfte, ferner die Vermögensverwaltung und Umlagenehebung zu. Auch hat er für die Ausführung der Beschlüsse der Ge-

1) Diese Berufsanwärter sind als künftige Mitglieder des Standes der Rechtsanwälte und Notare in deren Kammern miteinbezogen worden.

2) Diese Absicht geht aus den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des Gesetzes (Nr. 984 der Beilagen — Konstituierende Nationalversammlung) mit voller Deutlichkeit hervor.

3) Derzeit besteht je eine besondere Kammer der Rechtsanwaltsgehilfen und der Notarsgehilfen in Wien, Graz, Innsbruck und Linz, weiters je eine Kammer der Rechtsanwaltsgehilfen in Klagenfurt und Salzburg.

4) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 245.

hilfenversammlung zu sorgen. Die Beratungsstelle endlich ist eine gemeinsame Institution, die sowohl von der Rechtsanwaltskammer (Notarenkollegium) als auch von der Gehilfenkammer paritätisch beschickt wird und welche sich namentlich mit dienstvertraglichen Angelegenheiten sowie mit solchen der Stellenvermittlung und fachlichen Ausbildung der Gehilfen beschäftigt. In der Beratungsstelle können auf Grund der Ermächtigung der Vollversammlungen beider Kammern auch bindende Vereinbarungen abgeschlossen werden.

II. Die Standesvertretungen des zahntechnischen Hilfspersonals. Diese sind dazu berufen, die Interessen jener Arbeitnehmer zu vertreten, die von Zahnärzten oder Zahntechnikern zur Leistung von Arbeiten auf dem Gebiete der Zahntechnik beschäftigt werden. Die Vorschriften hierüber wurden mit der Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 14. Februar 1921, B. 107, erlassen, einer Vdg., die gleichzeitig als Durchführungsvorschrift zum Zahntechnikergesetz vom 13. Juli 1920, St. 326, angesehen werden kann. Diese Vdg. bestimmt, daß Standesvertretungen für das zahntechnische Hilfspersonal in jenen Bundesländern zu errichten sind, in denen die Zahl der genannten Arbeitnehmer wenigstens 20 beträgt. Die Aufgaben dieser Standesvertretungen sind insoweit beschränkt, als ihnen die Fähigkeit zum Abschlusse von Kollektivverträgen mangelt. Dieses Recht blieb den gewerkschaftlichen Vereinigungen der Zahntechniker vorbehalten. Hingegen können die Standesvertretungen für Stellenvermittlung und Fachausbildung ihrer Mitglieder Sorge tragen, Wohlfahrtseinrichtungen schaffen und auch auf sonstige Weise die wirtschaftliche und soziale Lage ihrer Mitglieder heben. Ihrer inneren Organisation nach bauen sich die Standesvertretungen auf der Vollversammlung, dem Ausschuß und dem Obmann auf. Die Verteilung der Funktionen ist in ähnlicher Weise wie bei den Rechtsanwaltsgehilfenkammern geregelt.

III. Die Ausschüsse der konditionierenden Pharmazeuten. Hier haben wir es mit einer älteren Einrichtung zu tun, die auf eine Vdg. des Ministeriums des Innern vom 2. Jänner 1907, R. 6, zurückgeht. Die Ausschüsse der konditionierenden Pharmazeuten haben sich auch nur deshalb erhalten, weil es zur Errichtung der geplanten Apothekerkammern, die nebst Vertretung der Apothekerinteressen auch jene der Pharmazeuten hätten übernehmen sollen, bisher nicht gekommen ist. Es fungieren daher als Standesvertretung der Apotheker noch immer die in den einzelnen Gebieten bestehenden Apothekergremien, während auf Arbeitnehmerseite die erwähnten Ausschüsse diese Aufgabe übernommen haben.¹⁾ Sie werden von den im Gremialbereich in einer öffentlichen oder Anstaltsapothek konditionierenden Pharmazeuten auf die Dauer von drei Jahren gewählt und haben die

¹⁾ Solche Ausschüsse wurden bisher für den Bereich der Apothekergremien in Wien, Linz, Salzburg, Graz und Klagenfurt sowie am Sitze der vier Kreisgremien in Niederösterreich errichtet.

Standesinteressen derselben sowohl den Apothekern als auch der öffentlichen Verwaltung gegenüber wahrzunehmen. Insbesondere sind sie zur Abgabe von Äußerungen in allen jenen Fällen berufen, in denen nach den Bestimmungen des Apothekergesetzes vom 18. Dezember 1906, R. 5 ex 1907, die Apothekergremien einzuvernehmen sind. Die Ausschüsse der konditionierenden Pharmazeuten bestellen aus ihrer Mitte einen Obmann und einen Obmannstellvertreter, die sie nach außen hin vertreten. Sie können zur Bedeckung der Auslagen ihrer Geschäftsführung Umlagen von den wahlberechtigten Magistern einheben. Zu Evidenzzwecken der Ausschüsse besteht eine Meldepflicht aller im Apothekendienst pharmazeutisch tätigen Magister, worüber die Vdg. des Ministeriums des Innern vom 17. Juni 1907, R. 148, nähere Vorschriften enthält.

Viertes Kapitel. Betriebsverfassung.

§ 44. Wesen und Ziele der Betriebsverfassung.

Die Grundlage der Betriebsverfassung bildet, wie schon der Name besagt, der einzelne Betrieb. Es ist hier also eine, wenn auch kleinere, doch organisch gewachsene gesellschaftliche Einheit zur Basis gewählt worden, in der sich reiches soziales Leben zu entfalten vermag.¹⁾ Über das, was unter »Betrieb« zu verstehen ist, gehen die Anschauungen auseinander. Die österreichische Gesetzgebung, die sich des Ausdruckes »Betrieb« sowohl in den älteren als auch in den neueren Kodifikationen häufig bedient, läßt eine nähere Umschreibung seiner Begriffsmerkmale vermissen. § 1 des Betriebsrätegesetzes vom 15. Mai 1919, St. 283, der den sachlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes absteckt, nennt wohl eine Anzahl der verschiedenartigsten Betriebe, deren bunte Aneinanderreihung jedoch lediglich beweist, daß weder das Kennzeichen der Gewerbsmäßigkeit noch jenes der Gewinnabsicht dem Begriffe des »Betriebes« notwendigerweise anhaftet. Hinsichtlich dieses letzteren zeigt auch die arbeitsrechtliche Theorie keine einheitliche Auffassung. Da entsprechende objektive Kriterien fehlen, suchen manche Schriftsteller, wie z. B. Kaskel²⁾, mehr subjektive Ausgangspunkte zu gewinnen, indem sie als »Betrieb« den Inbegriff der von einem Unternehmer ausgehenden, einem bestimmten Gesamtzweck dienenden Verrichtungen ohne Rücksicht auf deren Art und Gegenstand ansehen. Hierbei unterscheiden sie scharf zwischen »Betrieb« und »Unternehmen«; bei ersterem steht mehr die organisatorische, bei letzterem die wirtschaftliche Seite

1) Über die innerhalb des Betriebes sich ergebenden vielfältigen sozialen Beziehungen vgl. das auch soziologisch interessante Sammelwerk von Potthoff: »Die sozialen Probleme des Betriebes«, Berlin 1925.

2) Siehe Kaskel, a. a. O., S. 286.

im Vordergrund. Maßgebend für den Betriebsbegriff bleibt jedoch nach dieser Theorie immer nur der subjektive Wille des Unternehmers, bestimmte Verrichtungen unter einheitlichem Zweck zusammenzufassen.¹⁾ Andere Autoren wiederum lassen bei der Untersuchung des Betriebsbegriffes die Person des Unternehmers zugunsten der im Betrieb Beschäftigten zurücktreten. So erblickt Em. Adler²⁾ im »Betrieb« eine jede auf Dauer berechnete Vereinigung von Arbeitskräften zur Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse. Diese Definition läßt somit bereits die organische Eingliederung der Arbeitnehmer in die den Betrieb bildenden Verrichtungen deutlich erkennen.

Gerade hierauf kommt es aber bei der Betriebsverfassung in erster Reihe an. Diese ist gewissermaßen das einigende Band, das alle im Betriebe Tätigen, also den Unternehmer und seine Mitarbeiter umschlingt und so eine engere Verbundenheit derselben sowohl untereinander als mit dem Ganzen herbeiführt. In der Betriebsverfassung verkörpert sich daher ein völlig neues organisatorisches Prinzip, das unserer Rechtsordnung früher unbekannt war. Noch bis zum Kriegsende bauten sich die Beziehungen zwischen dem Unternehmer und den Betriebsangehörigen lediglich auf dienstvertraglicher Grundlage auf. Die Arbeitnehmer eines Betriebes untereinander waren überhaupt in keiner rechtlichen Verbindung; es bestand zwischen ihnen höchstens eine Interessengemeinschaft, die sich organisch auf die außerhalb des Betriebes stehenden gewerkschaftlichen Bildungen stützte. Nunmehr hat jedoch die moderne Betriebsverfassung die Belegschaften der einzelnen Betriebe zu wirklichen Rechtsgemeinschaften vereinigt, die in den gewählten Betriebsräten und Vertrauensmännern nicht nur Vertretungsorgane, sondern auch Träger bestimmter gesetzlicher Befugnisse erhalten haben. Gleichzeitig damit wurde — und dies ist wohl der markanteste Zug unserer Betriebsverfassung — an Stelle des früher herrschenden Absolutismus des Betriebsinhabers ein gewisses konstitutionelles Regime in den Betrieben selbst eingeführt.³⁾ In einer Reihe von Angelegenheiten, die das Arbeits-

1) Dies geht so weit, daß einzelne Vertreter dieser Theorie sogar das Vorhandensein von Arbeitnehmern als für den Begriff des Betriebes unerheblich bezeichnen. So wird z. B. darauf hingewiesen, daß auch ein vom Gewerbetreibenden allein ausgeübtes Unternehmen einen »Betrieb« repräsentieren könne. Derartige Betrachtungen verlieren sich jedoch bereits in Spitzfindigkeiten, die theoretisch und auch praktisch unergiebig bleiben müssen.

2) Siehe Seite X der Einleitung zu Em. Adler: »Betriebsrätegesetz«, Band V/1 der Gesetzesausgabe der Wiener Arbeiterkammer, 2. Auflage, Wien 1928.

3) Man hat deshalb auch den Betrieb in seinen Beziehungen zu Unternehmer, Arbeitern und Betriebsvertretung häufig mit dem Staate und dessen Beziehungen zu Herrscher, Volk und Parlament verglichen. Diese Parallele trifft jedoch nur insofern zu, als die Betriebsverfassung, ähnlich wie die meisten Staatsverfassungen, durch entsprechende Abgrenzung der Kompetenzen den Übergang von einem rein absolutistischen zu einem konstitutionellen Regime herbeigeführt und dadurch, wie dies Friedrich Naumann geistvoll ausdrückte, die Betriebsuntertanen zu Betriebsbürgern erhoben hat. Andererseits findet der Versuch einer Gleichstellung von Staat und Betrieb insofern seine Grenzen, als der Staat im Gegensatz zum Betrieb als selbständiger Träger von

verhältnis sei es unmittelbar, sei es mittelbar berühren,¹⁾ ist der Betriebsinhaber nicht mehr befugt, allein zu entscheiden und zu verfügen, sondern er bedarf hiezu der Zustimmung des Betriebsrates, der auf diese Weise das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft ausübt. Diese ist also, innerhalb gewisser Grenzen, als gleichberechtigter Faktor neben den Unternehmer getreten, eine Tatsache, die den Sieg der modernen Wirtschaftsdemokratie über die rein individualistische Ideenrichtung sinnfällig zum Ausdruck bringt. Die Betriebsverfassung wirkt sich somit in zweierlei Richtung aus: einmal in der rechtlichen Organisation der Belegschaft und dann in dem von Gesetzes wegen geregelten Zusammenarbeiten ihrer Vertretung mit dem Unternehmer.

Betrachten wir zunächst die erstere Seite der Betriebsverfassung, so sehen wir, daß die Arbeitnehmerschaft eines jeden fabrikmäßigen oder eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten²⁾ umfassenden Betriebes zu einer juristischen Einheit verschmolzen wird. Allenfalls werden auch mehrere derartige Rechtsgemeinschaften gebildet, wenn in einem Betriebe Arbeiter und Angestellte in größeren, mehr als je 10 Personen zählenden Gruppen vorhanden sind³⁾ oder wenn ein Betrieb in verschiedene selbständige Betriebsabteilungen zerfällt. Diese Vereinigung der Arbeitnehmer zu einer organisierten Gesamtheit steigert sich allerdings nicht bis zur vollen Rechtspersönlichkeit derselben. Es wird also in der Belegschaft nicht eine juristische Person geschaffen, der so wie z. B. einem Verein privatrechtliche Handlungs-, Vermögens- und Prozeßfähigkeit in vollem Umfange zukommen würde. Immerhin entsteht dadurch, wie dies Kaskel zutreffend formuliert,⁴⁾ eine »juristische Teilperson«, deren Rechtssubjektivität sich auf das Mitbestimmungsrecht im Betriebe sowie die sonstigen gesetzlichen Befugnisse beschränkt, welche sie durch ihr Organ, den Betriebsrat, bzw. in kleineren Betrieben durch die Vertrauensmänner, ausübt. Der Betriebsrat ist ein von den Arbeitnehmern des Betriebes gewählter Ausschuß, welcher der Belegschaft gegenüber eine analoge Stellung einnimmt, wie sie etwa dem Vorstand einer juristischen Vollperson zukommt. Doch besteht insofern ein grundlegender Unterschied, als sich die Rechte und Pflichten des Betriebsrates nicht auf privatrechtliche, einem Mandat ähnliche Übertragung durch die Belegschaft, sondern auf das Gesetz gründen. Es ist also gewissermaßen ein öffentliches Amt, das die Betriebsräte

Hoheitsrechten und als juristische Persönlichkeit auftritt, somit Eigenschaften aufweist, die dem Betrieb mangeln. Es ist daher der Ansicht Kaskel's (a. a. O., S. 288) beizupflichten, der die insbesondere von Flatow geforderte Anwendung staatsrechtlicher Grundsätze auf den Betrieb und dessen Verfassung als unmöglich erklärt.

1) Vgl. hierüber auch die folgenden Ausführungen auf S. 311 ff.

2) Bei Betrieben mit mindestens 20 Arbeitern oder Angestellten werden Betriebsräte errichtet, bei Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten hingegen Vertrauensmänner bestellt (§ 1 BRG.).

3) In solchen Fällen wird nach § 10 BRG. sowohl ein Arbeiter- als auch ein Angestelltenbetriebsrat errichtet.

4) Siehe Kaskel, a. a. O., S. 290.

ausüben. Dieser Auffassung entspricht es auch, daß Errichtung, Zusammensetzung, Wahl und Geschäftsführung der Betriebsräte durch öffentlich-rechtliche Vorschriften geregelt wird, deren Einhaltung der aufsichtsbehördlichen Kontrolle unterliegt. Die Befugnisse, die das Gesetz den Betriebsräten und auch den Vertrauensmännern zuweist, sind weitgehender Art¹⁾ und befähigen dieselben, nicht bloß die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betriebe zu wahren, sondern auch den Betriebsinhaber bis zu einem gewissen Grade in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen.

Dies führt bereits auf die zweite Funktion der Betriebsverfassung hinüber, welche das gegenseitige Verhältnis von Unternehmer und Belegschaft aus den bisherigen dienstvertraglichen Formen in neue Bahnen gelenkt hat. Dadurch, daß sich beide Teile nunmehr auf der neutralen Plattform des Betriebes zusammenfinden, wird eine wenn auch nicht rechtliche, so doch tatsächliche Gemeinsamkeit der Interessen geschaffen, die sich der Gestaltung der Betriebsverhältnisse als durchaus förderlich erweist. Von diesem Gesichtspunkt ausgehend, hat denn auch das Gesetz den Betriebsräten und Vertrauensmännern eine Reihe von Rechten eingeräumt, die über den engeren Rahmen einer bloßen Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft hinausgehen und eine Teilnahme der letzteren an der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes und dessen Einrichtungen ermöglichen. Besonders charakteristisch hiefür sind die vom Betriebsrätegesetz vorgesehenen gemeinsamen Beratungen zwischen Unternehmer und Betriebsrat, die der Aussprache über Betriebsverbesserungen²⁾ oder über die allgemeinen Grundzüge der Betriebsführung gelten, dann in noch höherem Maße das bei Aktiengesellschaften und ähnlichen Gesellschaftsformen den Betriebsräten gesetzlich vorbehaltenes Recht, stimmberechtigte Delegierte in den Verwaltungs-, bzw. Direktions- oder Aufsichtsrat zu entsenden. Hier tritt somit das den Arbeitnehmern gewährte Mitbestimmungsrecht in sehr ausgeprägten Formen der wirtschaftlichen Kooperation³⁾ zutage. Alle diese Berechtigungen sind naturgemäß auch mit Verpflichtungen verbunden und lösen bei den Arbeit-

1) Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 311 ff.

2) Derartigen von Arbeiternehmenseite ausgehenden Anregungen auf Verbesserung der Betriebsmethoden und Betriebseinrichtungen kommt gerade in den jetzigen Zeiten der Rationalisierung besondere Bedeutung zu. Oft vermag der auf persönliche Beobachtung des Produktionsprozesses und sonstige praktische Erfahrungen gestützte Rat der Arbeitnehmer dem Betriebsinhaber neue Wege und Möglichkeiten zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit in den Betrieben zu weisen. Deshalb pflegt man in Amerika, dem Mutterland der Rationalisierung, auch besondere Prämien (*„suggestion-prizes“*) für geeignete, den Betriebserfolg steigernde Ratschläge der Arbeitnehmer auszuwerfen.

3) Diese Mitwirkung der Betriebsvertretungen an rein wirtschaftlichen Fragen galt als eine grundstürzende Neuerung des Betriebsrätegesetzes, deren Auswirkungen man angesichts der oft mangelnden Vorbildung der Arbeitnehmerschaft für derlei Aufgaben nicht ohne Besorgnis entgegensah. In der Praxis haben sich jedoch hieraus keine nennenswerten Schwierigkeiten ergeben.

nehmern das Gefühl der Mitverantwortung am Bestande und an der Entwicklung des Unternehmens aus. So ist denn aus dem einstens rechtlosen Arbeiter ein mitbestimmender Faktor geworden. Natürlich vollzieht sich auch diese mehr geschäftliche Mitwirkung der Betriebsräte stets unter besonderer Bedachtnahme auf die Arbeitnehmerinteressen, deren Wahrung ja den primären Zweck der Betriebsorganisation bildet. Deshalb werden Betriebsräte und Vertrauensmänner bei ihren Verhandlungen mit dem Unternehmer oft die Rolle des Gegenparts hervorzukehren haben. So insbesondere beim Abschluß der die kollektivvertraglichen Bestimmungen ergänzenden Betriebsvereinbarungen, bei der Festsetzung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie von Durchschnitts- oder Mindestverdiensten, bei Wahrung des Koalitionsrechtes in den Betrieben u. dgl. mehr. In allen diesen Belangen treten die Betriebsräte somit dem Betriebsinhaber gegenüber als mit besonderen Immunitätsrechten¹⁾ ausgestattete Anwälte der Arbeitnehmer auf. Immerhin ist dadurch, daß sie neben den Interessen der Belegschaft auch auf die Erfordernisse des Betriebes Bedacht zu nehmen haben, für die Einhaltung einer mittleren Linie gesorgt, was der Harmonie der beiderseitigen Beziehungen und der Sicherung des sozialen Friedens vielfach zustatten kommt.

Einer besonderen Hervorhebung bedarf schließlich noch das Verhältnis zwischen Betriebsvertretungen und Gewerkschaften. Hier lag die Gefahr einer gewissen Überkreuzung der beiderseitigen Tätigkeit nahe. Das Betriebsrätegesetz hat dem dadurch vorzubeugen gewußt, daß es den Gewerkschaften nach wie vor die Führung in der Organisation der Arbeiterschaft sowie bei Austragung ihrer Interessenkämpfe belassen und ihnen insbesondere das alleinige Recht zum Abschluß der Kollektivverträge auf Arbeitnehmerseite vorbehalten hat.²⁾ Die Betriebsräte sind daher in dieser Hinsicht nur als lokale Exponenten der Gewerkschaften zu betrachten, indem sie die Durchführung und Ein-

1) Die Einräumung derartiger Immunitätsrechte an die Mitglieder des Betriebsrates erweist sich als notwendig, um dieselben in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu sichern. Deshalb statuiert § 14 BRG. einen erhöhten Schutz derselben gegen Kündigung oder Entlassung seitens des Betriebsinhabers und verbietet auch sonstige Benachteiligungen oder Beschränkungen ihrer Tätigkeit. Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 334 ff.

2) Hiedurch sollte verhütet werden, daß die Betriebsräte mit den Gewerkschaften rivalisieren und eine atomistische Lohnpolitik betreiben. Dies wird mit voller Offenheit in der Begründung zur Regierungsvorlage des Betriebsrätegesetzes (Nr. 164 der Beilagen zu den Protokollen der Konstituierenden Nationalversammlung) ausgesprochen, wo es unter anderem heißt: »Es soll nicht verkannt werden, daß in einzelnen Fällen die Arbeiterschaft eines Betriebes in der Lage wäre, durch eigenmächtiges Vorgehen etwas günstigere Bedingungen zu erzielen, als die Gewerkschaft durchzusetzen vermag. Solche Sondervorteile aber würden nur mit Schwächung der übrigen Arbeiterschichten erkauft werden und daher auf die Dauer unhaltbar sein. Auch hier ist die Solidarität allgemeines Interesse, und die Einrichtung der Betriebsräte darf diese Solidarität innerhalb des Berufes, bzw. der Industrie nicht durchbrechen. Daher schlägt der Entwurf vor, daß sich die Betriebsräte in die bestehenden Kollektivverträge einfügen sollen und lediglich als ausführende Organe zu wirken haben.«

haltung der von letzteren zustandegebrachten Kollektivverträge zu überwachen haben und selbst beim Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen nur gemeinsam mit den Gewerkschaften vorgehen dürfen. Die Beobachtung dieses Einvernehmens ist den Betriebsräten auch in allen sonstigen das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen zur Pflicht gemacht. Sie sind somit zu Verbindungsstellen geworden, welche die Brücke zwischen den Gewerkschaften und den in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern schlagen und so deren organisatorische Erfassung und Durchdringung wesentlich erleichtern.¹⁾

Faßt man die vorstehenden Ausführungen zusammen, so läßt sich feststellen, daß die moderne Betriebsverfassung beachtenswerte Fortschritte gezeitigt hat. Sie hat zunächst die im Betriebe Beschäftigten zu organisierten Rechtsgemeinschaften vereinigt und ihnen dadurch zu weitgehender Mitbestimmung in den sie berührenden Angelegenheiten des Betriebes verholfen.²⁾ Sie hat weiters in den Betriebsvertretungen einen leicht beweglichen Mechanismus geschaffen, der durch seine stete Fühlung mit dem Unternehmer einerseits und der Belegschaft sowie den Gewerkschaften andererseits ausgleichend und Konflikte verhütend zu wirken sowie das Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft selbst zu fördern vermag. Endlich stärkt sie durch Mitheranziehung der Betriebsräte zu den Geschäften der wirtschaftlichen Betriebsführung das Gemeinschaftsgefühl und erzeugt so jene Betriebsverbundenheit zwischen Arbeiterschaft und Unternehmen, welche die beste Gewähr für ein friedliches Zusammenwirken beider Teile bietet.

§ 45. Die Aufgaben der Betriebsräte und Vertrauensmänner.

Hatten wir bisher die allgemeinen Entwicklungstendenzen der Betriebsverfassung im Auge, so wollen wir nunmehr die einzelnen Aufgaben näher untersuchen, welche den Betriebsvertretungen, d. h. den Betriebsräten, bzw. bei kleineren Betrieben den Vertrauensmännern zugewiesen sind. Hierbei beschränkt sich die folgende Darstellung zunächst auf die Befugnisse der Betriebsräte, da jene der Vertrauensmänner sich im allgemeinen mit denselben decken und nur gewisse, im geringeren Umfang ihrer Betriebe begründete Einschränkungen aufweisen. Wie bereits erwähnt, handelt es sich beim Wirkungskreis der Betriebsräte um Obliegenheiten eines öffentlichen Amtes, so daß die Ausübung der daraus fließenden Rechte zugleich eine moralische Pflicht der zu Mitgliedern des Betriebsrates berufenen Personen bildet. Diese sind somit als von der Belegschaft gewählte Mandatäre dieser

1) Auch sonst ist es den Gewerkschaften vielfach gelungen, die Betriebsräte ihren Bestrebungen dienstbar zu machen. Hiedurch hat das gewerkschaftliche Regime nach unten hin eine wesentlich verbreiterte Basis gewonnen.

2) Es ist daher durchaus begreiflich, daß die Arbeitnehmer in den Betriebsräten eine äußerst wertvolle Errungenschaft, ja geradezu ein Bollwerk ihrer sozialen Rechte erblicken.

für die gewissenhafte Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben verantwortlich.¹⁾

Was nun diese letzteren anbelangt, so finden wir die Bestimmungen hierüber vornehmlich im § 3 des Betriebsrätegesetzes vom 15. Mai 1919, St. 283, verankert.²⁾ Dasselbst wird zunächst im Abs. 1 der Aufgabenkreis der Betriebsräte in ganz allgemeiner Weise dahin umschrieben, daß dieselben dazu berufen sind, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten im Betriebe wahrzunehmen und zu fördern. Hieran schließt sich dann im Abs. 2 unter Zahl 1—12 eine beispielsweise Aufzählung der wichtigsten, den Betriebsräten vorbehaltenen Aufgaben, wodurch das erwähnte Prinzip seine nähere Ausführung findet. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß diese Aufzählung, wenngleich sie zweifellos alle maßgebenden Befugnisse der Betriebsräte umfaßt, dennoch nicht als erschöpfend anzusehen und daher ein darüber hinausgehendes Tätigwerden der Betriebsräte, sofern es sich im Rahmen ihrer allgemeinen Zweckbestimmung hält, immerhin möglich ist. Hingegen wirkt sie allerdings abgrenzend gegenüber dem Betriebsinhaber, dem weitergehende Beschränkungen durch den Betriebsrat, als sie § 3, Abs. 2, BRG. enthält, nicht auferlegt werden können.

Die einzelnen Aufgaben, die in den Rechts- und Pflichtenkreis der Betriebsräte fallen, sind nun die folgenden:

a) Die Mitwirkung auf kollektivvertraglichem Gebiete. Hier treten die Betriebsräte zunächst als unterstützende Organe der Gewerkschaften auf, indem sie die Einhaltung und Durchführung der von letzteren abgeschlossenen Kollektivverträge überwachen. Nur soweit sich in diesen Verträgen Lücken vorfinden, die einer Ergänzung bedürfen und Sonderregelungen einzelner Punkte in den Kollektivverträgen selbst vorgesehen werden, können die Betriebsräte mit dem Betriebsinhaber entsprechende Betriebsvereinbarungen abschließen, denen dann selbst wieder der Charakter von Kollektivverträgen zukommt (§ 3, Abs. 2, Z. 1, lit. b, BRG. und § 11, Abs. 2, Einigungsamtsgesetz).³⁾ Aber auch hierbei sind die Betriebsräte an die Mitwirkung der Gewerkschaften gebunden. Schließlich obliegt den Betriebsräten die Pflicht,

¹⁾ Hiemit steht auch die Bestimmung des § 7, Z. 2, BRG. in Einklang, derzufolge der Betriebsrat noch vor Ablauf seiner einjährigen Tätigkeitsdauer zurückzutreten hat, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten dies fordert. Im Gegensatz zu dieser mehr öffentlich-rechtlichen Verantwortlichkeit des Betriebsrates besteht jedoch keine privatrechtliche Haftung desselben gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern im Betriebe. Namentlich kann aus etwaigen Pflichtwidrigkeiten des Betriebsrates bei Ausübung seines Amtes kein zivilrechtlich verfolgbare Anspruch auf Schadenersatz abgeleitet werden.

²⁾ Hiezu sind dann noch Ausführungsvorschriften im Verordnungswege erlassen worden. Insbesondere kommen hier die §§ 6 bis 17 der VAnw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 11. Juli 1919, St. 365, über die Geschäftsordnung und Geschäftsführung der Betriebsräte in Betracht, worin die Aufgaben des Betriebsrates näher umschrieben werden. Einzelne der in dieser VAnw. enthaltenen Bestimmungen sind kürzlich durch die Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 146, abgeändert und ergänzt worden.

³⁾ Siehe hierüber auch Ausführungen auf S. 245.

dort, wo noch keine Kollektivverträge bestehen, deren Zustandekommen anzubahnen. Zu diesem Behufe haben sie das Einvernehmen mit dem Unternehmer zu pflegen, der verhalten ist, in diesbezügliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten.¹⁾ Haben diese Erfolg, dann bleibt allerdings der formale Abschluß des Kollektivvertrages der Gewerkschaft vorbehalten.²⁾

b) Die Mitwirkung bei der Festsetzung von Löhnen und Verdiensten. In dieser Hinsicht kommen hauptsächlich Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie bestimmte Durchschnitts- oder Mindestverdienste in Betracht, soweit dieselben nicht kollektivvertraglich geregelt sind. Die Festsetzung derartiger genereller Lohnansätze hat sich stets im Einvernehmen mit dem Betriebsrate zu vollziehen, während die individuellen Löhne für einzelne Arbeiter oder einzelne Arbeiten zwischen dem Betriebsinhaber und dem betreffenden Arbeitnehmer zu vereinbaren sind. Kommt die Einigung hierüber nicht zustande, so erfolgt die Lohnfestsetzung unter Beiziehung zweier Mitglieder des Betriebsrates. In Streitfällen entscheidet das Einigungsamt, das über Antrag des Betriebsrates auch Sachverständige behufs Feststellung der für die Berechnung der Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne in Betracht kommenden Umstände heranziehen kann (§ 3, Ab. 2, Z. 3, BRG.).

c) Die Mitwirkung bei Erlassung und Änderung der Arbeitsordnung. Soweit die Arbeitsordnung nicht zwischen den beiderseitigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist, kann die Erlassung und Abänderung derselben nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen (§ 3, Abs. 2, Z. 4, BRG.). Das gleiche gilt nach § 11 des Bergarbeitergesetzes vom 28. Juli 1919, St. 406, auch für die Erlassung und Änderung der Schichtordnung in Bergbaubetrieben³⁾ sowie nach § 26 Schauspielergesetz für die Theaterbetriebsordnung.

d) Die Überwachung der Einhaltung des Arbeiterschutzes. In diesem Belange obliegt dem Betriebsrat die Aufgabe, die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften über Arbeiterschutz, Betriebshygiene, Unfallverhütung und Arbeiterversicherung zu überwachen.⁴⁾ Gelangt er zur Kenntnis von Verstößen gegen diese Bestimmungen oder von Umständen, die eine Gefährdung der Gesundheit oder der

1) Vgl. über diese Pflicht des Unternehmers auch GGSig. N. 3040.

2) Dies schon aus dem Grunde, weil die volle Tariffähigkeit auf Arbeitnehmerseite lediglich den Gewerkschaften zusteht. Die Betriebsräte werden somit in derlei Angelegenheiten nur vorbereitend tätig.

3) Die in § 11 des Bergarbeitergesetzes vorgesehene »Schichtordnung« regelt lediglich Beginn und Ende der Arbeitszeit in Bergbaubetrieben. Sie ist nicht mit der »Dienstordnung« im Sinne des § 200 BergG. zu verwechseln, die eine wirkliche Arbeitsordnung darstellt und daher als solche unter die angeführte Bestimmung des § 3, Abs. 2, Z. 4, BRG. fällt.

4) Um dieser Aufgabe entsprechen zu können, haben sich die Betriebsräte vor allem die Kenntnis dieser Gesetze und Vorschriften zu verschaffen (§ 10, Abs. 1, der VAnw. vom 11. Juli 1919, St. 365). Diesem Zwecke dienen zahlreiche Lehr- und Einführungskurse, welche die Arbeiterkammern gemeinsam mit den Gewerkschaften für Betriebsratsmitglieder eingerichtet haben.

persönlichen Sicherheit der Arbeitnehmer befürchten lassen, so hat er sie dem Betriebsinhaber bekanntzugeben und, wenn nicht rechtzeitig Abhilfe erfolgt, die Aufsichtsbehörde anzurufen. Auch hat er sich an den durch sein Einschreiten veranlaßten Erhebungen, ferner an allen behördlichen Besichtigungen, namentlich an solchen, die von Organen der Gewerbe- oder Bergwerksinspektion ausgehen, zu beteiligen. Umgekehrt haben auch diese Amtsfunktionäre die Pflicht,¹⁾ ihren Besichtigungen Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen und diese von den allenfalls getroffenen Verfügungen zu verständigen. Spezielle Verpflichtungen obliegen den Betriebsräten im Bereich des Bergbaues und seiner Nebenbetriebe. Hier hat § 11 der VAnw. vom 11. Juli 1919, St. 365, über die Geschäftsordnung und Geschäftsführung der Betriebsräte auf die schon vor dem Kriege beim Bergbau vielfach bestandene Einrichtung der Sicherheitsmänner zurückgegriffen und angeordnet, daß der Betriebsrat zwei sachkundige Mitglieder zu bestimmen hat, die zweimal im Monat die gesamten obertägigen und untertägigen Werksanlagen zu besichtigen²⁾ und hiebei alle Erhebungen vorzunehmen haben, die notwendig sind, um bei Beschwerden über sicherheitswidrige und gesundheitsgefährliche Verhältnisse die Grundlagen für einen beim Betriebsleiter zu stellenden Antrag, bzw. für die Anrufung der Aufsichtsbehörde zu gewinnen. Auch haben sie im Falle einer schweren Verunglückung oder eines sonstigen gefährlichen Ereignisses im Betriebe unverzüglich eine Besichtigung der Unfallstelle vorzunehmen und ihre Wahrnehmungen bei der bergbehördlichen Erhebung bekanntzugeben.

e) Die Mitwirkung an der Aufrechthaltung der Disziplin im Betriebe. Hier tritt der Charakter der Betriebsräte als Element der Ruhe und Ordnung sinnfällig in Erscheinung. Sie sind nach § 12 der zitierten Geschäftsordnung insbesondere verpflichtet, Verstößen gegen die Disziplin durch Ermahnungen vorzubeugen, krassen Verletzungen derselben entgegenzutreten³⁾ und sich auch an der Ausübung der Disziplinarergewalt, namentlich an der Verhängung von Ordnungsstrafen⁴⁾ zu beteiligen. Diese letzteren können über die im Betriebe Beschäftigten nur gemäß der Arbeitsordnung und nur durch einen

1) Siehe hierüber auch die §§ 3, Abs. 2, und 10, Abs. 2, des Gewerbeinspektionsgesetzes vom 14. Juli 1921, B. 402, sowie die Ausführungen auf S. 436.

2) Hier handelt es sich somit um eine ständige Kontrolle des Zustandes der Werksanlagen, die sich durch die erhöhte Betriebsgefahr beim Bergbau rechtfertigt. Dem Betriebsleiter steht das Recht zu, sich an den Besichtigungen persönlich oder durch einen Stellvertreter zu beteiligen.

3) Insbesondere sind die Betriebsräte auch zur Anzeige ihnen bekannt werdender, von einzelnen Arbeitnehmern begangener Materialdiebstähle an den Unternehmer verpflichtet (GGSlg. Nr. 3767).

4) Die Entlassung oder Kündigung von Arbeitnehmern zählt nicht zu den Ordnungs- oder Disziplinarstrafen. Es darf daher der Disziplinarausschuß mit derlei Angelegenheiten nicht befaßt werden (GGSlg. Nr. 3232 und 3241). Hingegen stellt sich die wegen dienstlicher Nachlässigkeit erfolgende Versetzung eines Arbeitnehmers auf einen geringer entlohnten Dienstposten allerdings als Disziplinarstrafe dar, die nur vom paritätischen Ausschuß verfügt werden kann. (GGSlg. Nr. 3564.)

Ausschuß verhängt werden, in welchen der Betriebsrat und der Betriebsinhaber je einen Vertreter entsenden. Es erscheint hier also der Grundsatz der Parität gewahrt. Dem Betriebsrat steht es überdies frei, in das Verzeichnis der verhängten Disziplinarstrafen und in die Aufzeichnungen über die Verwendung der Strafelder Einsicht zu nehmen.

f) Die Prüfung der Lohnlisten und die Kontrolle der Lohnauszahlung. Hiemit ist den Betriebsräten eine wichtige Befugnis eingeräumt worden, die sich nicht bloß auf die Lohnlisten der manuellen Arbeiter, sondern auch auf die Gehaltslisten der im Betriebe tätigen Angestellten erstreckt. Ob der Betriebsrat auch zur Einsichtnahme in die Gehaltsnachweisungen der außerhalb des Kollektivvertrages stehenden leitenden Beamten (Direktoren, Prokuristen) berechtigt ist, wird bestritten. Die Rechtsprechung der Einigungsämter neigt jedoch eher der bejahenden Auffassung zu.¹⁾ Der Zweck dieses dem Betriebsrat eingeräumten Prüfungsrechtes ist offenbar, bei allfälligen Differenzen über Lohnhöhe u. dgl. sofort klärend und schlichtend eingreifen zu können. Da sich derartige Reklamationen zumeist gleich bei der Lohnauszahlung ergeben, erscheint die Anwesenheit kontrollierender Betriebsratsvertreter bei der letzteren durchaus sachgemäß.

g) Die Teilnahme an der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen. Zu diesen letzteren zählen insbesondere Werkwohnungen, Betriebskonsumanstalten, Pensions- und Unterstützungskassen, Lebensmittelmagazine u. dgl. mehr. An der Verwaltung aller dieser Wohlfahrtseinrichtungen nimmt der Betriebsrat durch die von ihm gewählten Mitglieder teil. Die näheren Modalitäten dieser Teilnahme sind mit dem Betriebsinhaber zu vereinbaren. Im übrigen können die Betriebsräte auch selbständig nach Maßgabe der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel Wohlfahrtseinrichtungen für die im Betriebe Beschäftigten treffen oder sich an derartige Maßnahmen beteiligen.²⁾

h) Die Anfechtung der Kündigung oder Entlassung von Arbeitnehmern. Von diesem dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit gemäß § 3, Abs. 2, Z. 9, BRG. zustehenden Rechte,³⁾ die Kündigung oder Entlassung eines im Betriebe beschäftigten Arbeiters oder An-

1) Siehe diesbezüglich GGSlg. Nr. 3056 und 3337.

2) Solchen Beschlüssen des Betriebsrates hat eine genaue Berechnung der hiezu erforderlichen Mittel und die Feststellung, wie sie zu beschaffen sind, voranzugehen. Stehen diese Mittel nicht zur Verfügung, so kann der Beschluß erst nach Sicherung derselben gefaßt werden. Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 327.

3) Zur Anfechtung nach § 3, Z. 9, BRG. ist somit der Betriebsrat als solcher berufen. Fraglich ist es jedoch, ob diese Legitimation zur Anfechtung in Fällen, in denen ein Betriebsrat noch nicht besteht oder überhaupt nicht zu errichten ist, auf den von der Entlassung oder Kündigung unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer übergeht. Während das Obereinigungsamt (Gutachten vom 3. Oktober 1922, Z. 59) die seiner Ansicht nach hier im BRG. bestehende Lücke durch Bejahung dieser Frage ausfüllen zu können meinte, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung vom 13. März 1928, Z. A 703/5, einen verneinenden Standpunkt eingenommen, indem er das Anfechtungsrecht nach § 3, Z. 9, BRG. als eine lediglich dem Betriebsrat als Körperschaft zustehende Befugnis bezeichnete, welche der einzelne Arbeiter oder Ange-

gestellten binnen acht Tagen schriftlich beim zuständigen Einigungsamt anzufechten, war bereits an früherer Stelle¹⁾ die Rede und kann daher auf das dort Gesagte verwiesen werden. Hervorgehoben sei lediglich, daß das österreichische Betriebsrätegesetz einen generellen Kündigungsschutz, wie ihn das deutsche BRG. vorsieht,²⁾ nicht kennt, sondern daß sich das Anfechtungsrecht des Betriebsrates bei uns auf ganz bestimmte Tatbestände beschränkt. Es kann nämlich nur dann ausgeübt werden, wenn die Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers aus politischen Gründen, im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates³⁾ oder deswegen erfolgte, weil der Betroffene vom Vereins- oder Koalitionsrecht Gebrauch gemacht hat. Es handelt sich somit durchaus um Fälle, bei denen die Entlassung oder Kündigung nicht aus gesetzlich zulässigen oder sonstigen objektiven Gründen ausgesprochen wird, sondern Merkmale einer gewissen Gesinnungsverfolgung aufweist.⁴⁾ Gelangt der Betriebsrat zur Kenntnis derartiger Tatsachen, so hat er hierüber sogleich die zur Klarstellung notwendigen Erhebungen zu pflegen und über die Geltendmachung der Anfechtung Beschluß zu fassen. Diese letztere ist dem Einigungsamt gegenüber entsprechend zu begründen, d. h. es ist glaubhaft zu machen, daß für die vom Dienstgeber ausgesprochene Kündigung oder Entlassung einer der in § 3, Z. 9, BRG. angeführten Gründe maßgebend war. Natürlich steht es auch wieder dem Dienstgeber frei, die diesen Verdacht entkräftenden Umstände vor dem Einigungsamte anzuführen. Dieses letztere entscheidet sodann nach freiem Ermessen. Wird der Anfechtung vom Einigungsamte stattgegeben, so hat dies die Wirkung, daß der Arbeitnehmer als nicht gekündigt, bzw. entlassen, somit als noch im Betriebe stehend betrachtet wird.⁵⁾

i) Die Entgegennahme von Ausweisen über die Betriebsergebnisse. Die wirtschaftliche Betriebsverbundenheit zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmen soll auch in der Informierung der ersteren über die erzielten Betriebserfolge Ausdruck und Nahrung finden. Deshalb

stellte auch dann nicht für sich in Anspruch nehmen kann, wenn ein Betriebsrat nicht besteht. Angesichts dieser schwankenden Judikatur wäre eine Ausfüllung dieser offenkundigen Gesetzeslücke im Wege der Novellierung des BRS. wohl am Platze.

¹⁾ Vgl. diesbezüglich die Ausführungen auf S. 197.

²⁾ Siehe über den Umfang und die rechtlichen Voraussetzungen dieses Kündigungsschutzes die Fußnote ¹⁾ auf S. 198.

³⁾ Durch dieses im § 3, Z. 9, BRG. normierte Anfechtungsrecht wird die den Mitgliedern des Betriebsrates gemäß § 14 BRG. während der Dauer ihrer Funktion eingeräumte Immunität (siehe diesbezüglich über die zur Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen berechtigenden Tatbestände eine reiche Kasuistik auf. Eine Übersicht der diesbezüglichen wichtigsten Entscheidungen findet sich bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 922—925, sowie bei Em. Adler: »Betriebsrätegesetz«, S. 13—15.

⁴⁾ Die Grenzen hierfür sind natürlich fließende. Dementsprechend weist auch die Rechtsprechung der Einigungsämter über die zur Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen berechtigenden Tatbestände eine reiche Kasuistik auf. Eine Übersicht der diesbezüglichen wichtigsten Entscheidungen findet sich bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 922—925, sowie bei Em. Adler: »Betriebsrätegesetz«, S. 13—15.

⁵⁾ Siehe diesbezüglich auch GGSlg. Nr. 3220 und 3582.

räumt § 3, Abs. 2, Z. 10, BRG. sowohl in Handelsunternehmungen mit mindestens 30 Beschäftigten als auch in allen Industrie- und Bergwerksunternehmungen den Betriebsräten das Recht ein, alljährlich die Vorlage einer Bilanz für das abgelaufene Geschäftsjahr und einer Gewinn- und Verlustrechnung sowie einer lohnstatistischen Aufstellung zu verlangen. Der Betriebsinhaber ist verhalten, dem Betriebsrat diese Ausweise zu liefern und die zum Verständnis ihres technischen Aufbaues erforderlichen Aufklärungen zu geben. Hiemit erschöpft sich jedoch seine diesbezügliche Verpflichtung. Er kann daher nicht gezwungen werden, darüber hinaus noch Auskünfte über die Grundlagen der Bilanz, namentlich über die einzelnen Betriebskonten sowie über sonstige geschäftlich relevante Momente, wie z. B. Kredite, flüssige Mittel, Auftragsbestand, Geschäftsaussichten u. dgl. zu erteilen.¹⁾

k) Die Teilnahme an der Verwaltung von Aktiengesellschaften und ähnlichen Unternehmungen. Während sich sonst die den Betriebsräten eingeräumte Mitbestimmung mehr oder weniger auf die das Arbeitsverhältnis, sei es unmittelbar, sei es mittelbar berührenden Angelegenheiten beschränkt, steigert sie sich bei Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und größeren Gesellschaften mit beschränkter Haftung²⁾ zu dem Recht der allgemeinen Mitverwaltung. Dieses wird dadurch gesichert, daß § 3, Abs. 2, Z. 11, BRG. die Betriebsräte ermächtigt, zwei Vertreter in den Verwaltungs-, Direktions- oder Aufsichtsrat solcher Unternehmungen, und zwar ohne Rücksicht auf die im Statut vorgesehene Mitgliederzahl dieser Körperschaften zu entsenden. Die Delegierten des Betriebsrates haben dieselben Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder der betreffenden Körperschaft; sie können somit an allen Sitzungen und Beratungen derselben teilnehmen, ihre Stimme abgeben usw.³⁾ Lediglich die Vertretungs- und

¹⁾ Vgl. in dieser Hinsicht GGSlg. Nr. 3034 und 3035.

²⁾ In § 3, Abs. 2, Z. 11, BRG. werden als größere Gesellschaften m. b. H. bereits solche angesehen, bei denen das Stammkapital eine Million Kronen übersteigt und ein Aufsichtsrat besteht. Mittlerweile sind durch das der Geldentwertung Rechnung tragende Gesetz vom 4. Juli 1924, B. 246, die Kapitalsansätze für Gesellschaften m. b. H. neu geregelt worden. Demgemäß muß ein Aufsichtsrat erst dann bestellt werden, wenn sich das Stammkapital auf mehr als 500 Millionen Kronen (50.000 S) beläuft und die Zahl der Gesellschafter 50 übersteigt. Wenn jedoch ungeachtet dieser Gesetzesbestimmung Gesellschaften mit kleinerem Stammkapital freiwillig einen Aufsichtsrat bestellen, so ist dem Betriebsrat die Vertretung in demselben auch dann einzuräumen, wenn das Kapital der Gesellschaft weniger als 50.000 S beträgt, sofern es nur die vom BRG. geforderte Höhe von einer Million Kronen übersteigt (Entscheidung des VGH. vom 21. Juni 1926, Z. A 179).

³⁾ Diese gewiß sehr weitgehenden Befugnisse der Betriebsräte waren in der Regierungsvorlage zum BRG. ursprünglich nicht vorgesehen, sondern wurden erst im Zuge der Verhandlungen des Sozialisierungsausschusses über Antrag der Abg. Eisler und Gen. in das Gesetz eingefügt. Sie begegneten anfänglich heftigem Widerstande der Unternehmer, die auf die grundsätzlich verschiedenen Aufgaben der Betriebsräte einerseits und der mit geschäftlicher Verantwortung belasteten Verwaltungsräte anderseits hinwiesen. Da jedoch bald darauf auch das deutsche BRG. dem österreichischen Vorbild folgte und bei allen Unternehmungen, wo Aufsichtsräte bestehen, die Entsendung

Zeichnungsbefugnis wird ihnen vom Gesetze aberkannt. Ferner besitzen sie keinerlei Anspruch auf Tantiemen, Präsenzgelder oder andere Bezüge; sie können jedoch den Ersatz ihres durch diese Tätigkeit verursachten Aufwandes sowie Entschädigung für allfälligen Verdienstentgang verlangen. Als Vertreter des Betriebsrates im Verwaltungs-, Direktions- oder Aufsichtsrat können nur solche Mitglieder gewählt werden, die im Betriebe selbst beschäftigt sind. Vorstandsmitglieder und Beamte der Berufsvereinigungen¹⁾ kommen daher, wenn sie nicht im Betriebe tätig sind, für diese Funktion nicht in Betracht. Bestehen bei der betreffenden Gesellschaft zwei Betriebsräte, so z. B. ein Arbeiter- und ein Angestelltenbetriebsrat, so hat jeder von beiden einen Vertreter zu entsenden. Falls mehr als zwei Betriebsräte vorhanden sind, was bei großen Unternehmungen, die zahlreiche Betriebe umfassen, nicht selten vorkommt, so ist hinsichtlich der Wahl der zu entsendenden Vertreter zwischen den Betriebsräten eine Vereinbarung zu treffen.

1) Gemeinsame Beratungen mit dem Betriebsinhaber über Verbesserung der Betriebseinrichtungen und die allgemeinen Grundsätze der Betriebsführung. Hier handelt es sich um werktätige Unterstützung, welche die Betriebsräte dem Unternehmer bei Erfüllung der Betriebszwecke angedeihen lassen sollen.²⁾ Solche gemeinsame Beratungen können entweder vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat in Vorschlag gebracht werden. Geht die Anregung hiezu von letzterem aus, so ist der Betriebsinhaber zur allmonatlichen Abhaltung dieser Konferenzen verpflichtet. Die für dieselben bestimmten Anträge und Beratungsgegenstände sind dem anderen Teile vorher zur Kenntnis zu bringen. Die Funktion des Betriebsrates bei diesen gemeinsamen Beratungen³⁾ beschränkt sich dem Wesen nach auf die Erstattung von unverbindlichen Anregungen⁴⁾ und Vorschlägen. Der Betriebsinhaber hat diese pflichtgemäß anzuhören und auf ihre Brauchbarkeit hin zu prüfen; er muß sie jedoch nicht befolgen. In der Praxis kommen allerdings bei derlei Aussprachen beide Teile oft einander näher, so daß nicht selten eine Einigung über die im Interesse des Betriebes zu ergreifenden Maßnahmen erzielt wird.

* * *

von Betriebsratsvertretern in dieselben zuließ, schwächte sich die Opposition gegen diese Maßnahme allmählich ab. Immerhin hat dieselbe dazu geführt, daß bei manchen Aktiengesellschaften das Schwergewicht der Geschäftsführung nicht in den Verwaltungsrat, sondern in aus dessen Mitte gebildete Exekutivkomitees verlegt wurde, in denen die Betriebsräte nicht vertreten sind. (Siehe in letzterer Hinsicht auch GGSG. Nr. 3123.)

1) Diese sind nach § 6, Z. 3 BRG. in Betriebsräte von mindestens vier Mitgliedern passiv wählbar.

2) Siehe hierüber auch die Fußnote 2) auf S. 309.

3) An diesen nimmt entweder der ganze Betriebsrat oder eine Abordnung desselben teil.

4) Solche Anregungen können seitens des Betriebsrates auch außerhalb der gemeinsamen Aussprachen, und zwar sowohl dem Betriebsinhaber als auch den Behörden gegenüber vorgebracht werden.

Hiemit wären die Aufgaben der Betriebsräte, so wie sie § 3 BRG. absteckt, in großen Umrissen gekennzeichnet. Jene der Vertrauensmänner¹⁾ sind dem gegenüber etwas eingeschränkt, da § 4 BRG. ihnen nur einen Teil der den Betriebsräten eingeräumten Befugnisse zuweist. So steht den Vertrauensmännern keine Mitwirkung an der Erlassung oder Änderung der Arbeitsordnung sowie bei der Verhängung von Disziplinarstrafen zu. Auch entsenden sie keine Vertreter in den Verwaltungs-, Direktions- oder Aufsichtsrat, haben kein Recht auf Bilanzvorlage und nehmen an gemeinsamen Beratungen mit dem Betriebsinhaber nicht teil. Im übrigen sind ihnen jedoch die gleichen Rechte wie den Betriebsräten gewahrt,²⁾ so daß auch in kleineren Unternehmungen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer entsprechend zur Geltung kommt.

§ 46. Die Organisation und Geschäftsführung der Betriebsräte.

I. Voraussetzungen der Errichtung derselben. Nach § 1, Abs. 1, BRG. sind Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten in allen fabriksmäßigen Betrieben³⁾ sowie in allen anderen Betrieben⁴⁾ zu errichten, in denen mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte dauernd gegen Entgelt beschäftigt sind. Hiebei wird der Ausdruck »Betrieb« im weitesten Sinne genommen⁵⁾ und umfaßt alle irgendwie bedeutenden Kategorien von Unternehmungen mit Ausnahme der rein landwirtschaftlichen

¹⁾ Diese sind nicht mit den Vertrauensmännern der gewerkschaftlichen Organisationen zu verwechseln, wengleich nicht selten eine Identität derselben mit den gewählten Betriebsräten (Vertrauensmännern) vorhanden sein wird.

²⁾ Es stehen den Vertrauensmännern somit zu: die Mitwirkung auf kollektivvertraglichem Gebiete sowie die Festsetzung der Akkord-, Stück- und Gedinglöhne, die Überwachung des Arbeiterschutzes im Betriebe, die Prüfung der Lohnlisten, die Teilnahme an der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen, die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen sowie das Vorbringen von Anregungen beim Betriebsinhaber und den Behörden.

³⁾ Was unter »fabriksmäßigen Betrieben« zu verstehen ist, wird weder in der GewO. noch in sonstigen Gesetzen näher bestimmt. Die behördliche Praxis stützt sich vielmehr bei Auslegung dieses Begriffes auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 19. April 1902, Slg. Budwinski Nr. 1006 A, derzufolge unter »fabriksmäßigen Unternehmungen« solche verstanden werden, welche die Herstellung oder Veredlung gewerblicher Produkte in großen Mengen bezwecken und hiebei eine Anzahl von Arbeitern in geschlossenen Räumen bei vorzugsweiser Anwendung von Maschinen und Motoren nach dem Prinzip der Arbeitsteilung beschäftigen, wobei noch als weitere Besonderheiten gegenüber dem Handwerk die Investition eines bedeutenden Betriebskapitals, die Erzeugung der Produkte auf Vorrat und die Beschränkung des Unternehmers auf die Leitung des Betriebes in Betracht kommen.

⁴⁾ Das BRG. unterscheidet somit scharf zwischen fabriksmäßigen und sonstigen Betrieben, indem es bei ersteren die Errichtung von Betriebsräten unter allen Umständen anordnet, während es bei anderen Betrieben die Pflicht hiezu an die Erreichung der Mindestzahl von 20 Beschäftigten knüpft. Wortlaut und Sinn des BRG. sind in dieser Hinsicht völlig klar und bestimmt. Es kann daher der abweichenden Ansicht von Breyer, a. a. O., S. 72, wonach diese Mindestzahl auch für fabriksmäßige Betriebe Geltung findet, nicht beigepllichtet werden.

⁵⁾ Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 306.

Betriebe, für welche die Schaffung spezieller Einrichtungen zur Wahrung der Interessen der in ihnen Beschäftigten im Wege eines besonderen, bisher nicht erlassenen Gesetzes in Aussicht genommen wurde. Hingegen hat die Einrichtung der Betriebsräte in alle industriellen Nebenbetriebe der Landwirtschaft sowie in die Forstwirtschaft¹⁾ Eingang gefunden. Es ist somit in dieser anfänglich umstrittenen Frage ein Mittelweg eingeschlagen worden. Abgesehen von der Landwirtschaft ist lediglich die Heimarbeit²⁾ und der Haushalt der Wirksamkeit des BRG. entrückt, weil nach deren ganzer Struktur der Begriff des Betriebes auf diese Beschäftigungsarten nicht recht paßt.

Wenn wir uns nun von diesen Ausnahmen den Regelfällen zuwenden und die Gruppen von Betrieben ins Auge fassen, auf welche das BRG. Anwendung findet, so begegnen wir in § 1 dieses Gesetzes, anschließend an die eingangs erwähnte, die Zahl der Beschäftigten nach unten hin begrenzende Generalklausel, einer 14 Punkte umfassenden beispielsweise Aufzählung, welche »insbesondere« folgende Kategorien von Betrieben als unter das Gesetz fallend hervorhebt: *a)* alle gewerblichen Betriebe einschließlich der Handelsgewerbe; *b)* alle industriellen Nebenbetriebe der Landwirtschaft und die forstwirtschaftlichen Betriebe; *c)* die Betriebe des Bergbaues; *d)* alle dem Personen- und Güterverkehr dienenden Betriebe; *e)* alle privaten und öffentlichen Bauarbeiten; *f)* alle dem Geld- und Kreditverkehr dienenden Betriebe, wie Banken, Sparkassen, Kreditgenossenschaften, Pfandleihanstalten; *g)* Versicherungsinstitute jeder Art, wie Versicherungsgesellschaften, Anstalten der Sozialversicherung, Versorgungs- und Renteninstitute, Krankenkassen und deren Verbände; *h)* Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften; *i)* die Betriebe der Monopolverwaltung; *k)* die Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare, Patentanwälte, Zivilingenieure, Handelsmäkler, Privatgeschäfts- und Arbeitsvermittlungsinstitute, Auskunftsbüros; *l)* Sanitätsanstalten jeder Art, wie Spitäler, Heil- sowie Erholungsinstitute und -heime; *m)* Hotel-, Pensions-, Gast- und Schankbetriebe; *n)* Unternehmungen für Belehrung, Unterhaltung und Schaustellung, wie Unterrichtsinstitute, Theater, Singspielhallen, Kinos; *o)* Betriebe für die Herstellung von Druckerzeugnissen und deren Verschleiß.

Es ist somit eine lange Liste von Betrieben, welche das Gesetz hier in bunter Aneinanderreihung aufzählt. Gemeinsame Kennzeichen derselben lassen sich hieraus nicht gewinnen. Es wird nur die Absicht

¹⁾ Der Forstwirtschaft haftet zumeist der Charakter industrieller Betriebe an, so daß die Durchführung des BRG. in derselben keinen besonderen Schwierigkeiten begegnet.

²⁾ Die Heimarbeit unterliegt grundsätzlich nicht dem Betriebsrätegesetz. Es müssen daher ganz besondere Verhältnisse obwalten, um die Anwendung dieses Gesetzes auf sie zu rechtfertigen, so z. B. wenn eine größere Anzahl von Heimarbeitern ausschließlich und dauernd für einen Unternehmer derart beschäftigt ist, daß dadurch ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch genommen wird und die örtliche Lage der einzelnen Betriebsstätten sowie die Gemeinsamkeit der Interessen die Erfüllung der Pflichten eines Betriebsrates ermöglicht (Entscheidung des Obereinigungsamtes vom 6. November 1923, GGSlg. Nr. 3188).

des Gesetzgebers erkennbar, der Einrichtung der Betriebsräte einen möglichst weiten Spielraum zu gewähren. Daher erstreckt sich diese Institution in allerdings etwas anders gearteter Form auch auf die öffentlichen Ämter. Bei einzelnen derselben sowie bei den vom Bundesministerium für Handel und Verkehr betriebenen oder seiner Aufsicht unterstellten Unternehmungen der Eisenbahnen, der Schifffahrt, der Post, des Telegraphen und des Telephon wurden auf Grund besonderer Vereinbarungen zwischen den zuständigen Verwaltungen und dem beteiligten Personal im Verordnungswege sogenannte »Personalvertretungen« geschaffen, welche nach Wesen und Aufgaben den Betriebsräten ähneln, jedoch durch die besondere Art ihrer Gliederung der Organisation der betreffenden Dienststellen angepaßt sind.¹⁾ So ist denn der Gedanke der Betriebsverfassung auch in das Gebiet der öffentlichen Verwaltung eingedrungen.

Voraussetzung der Errichtung von Betriebsräten ist es, daß in dem betreffenden Betriebe, falls er nicht als fabrikmäßiger gilt, mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte dauernd²⁾ gegen Entgelt beschäftigt sein müssen. Hiebei werden als Arbeitnehmer nur solche gezählt, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben.³⁾ Dies hängt mit der Wahlberechtigung für den Betriebsrat zusammen, die nach § 6, Z. 2, BRG. erst mit Erreichung dieses Alters eintritt. In Betrieben mit einer geringeren Zahl von dauernd Beschäftigten, die jedoch wenigstens 5 Arbeitnehmer über 18 Jahren umfassen, werden an Stelle der Betriebsräte Vertrauensmänner gewählt, und zwar in Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten ein und in Betrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten zwei Vertrauensmänner.

1) Solche Personalvertretungen wurden insbesondere geschaffen: a) für die Angehörigen des Bundesheeres zufolge der §§ 31a—31c des Wehrgesetzes vom 18. März 1920, St. 122 (in der Fassung der zweiten Wehrgezetznovelle vom 13. April 1923, B. 216) sowie laut Vdg. des BM. für Heereswesen vom 26. April 1923, B. 241, und Erlaß des gleichen BM. vom 1. August 1923, Präs. Z. 1869, verlaubar unter Nr. 425 des Verordnungsblattes für Heereswesen vom Jahre 1923; b) für die Bediensteten der österr. Bundesbahnen mit Dienstanweisung des BM. für Handel und Verkehr vom 8. Mai 1923, Z. 791/BMV., die im Amtsblatte dieses BM. vom 18. Mai 1923 unter Z. 59 verlaubar und seither im Jahre 1924 durch die Verfügung der Generaldirektion der österr. Bundesbahnen Z. 5157 ex 1924 teilweise abgeändert wurde; c) für die Postbediensteten mit Dienstanweisung vom 17. April 1924, verlaubar im Post- und Telegraphen-Verordnungsblatt Nr. 17 ex 1924; d) für die Telegraphenbediensteten mit Dienstanweisung vom 23. April 1924, verlaubar im Post- und Telegraphen-Verordnungsblatt Nr. 20 ex 1924; e) für die Angestellten und Arbeiter der Ersten Donau-Dampfschiffahrts-Gesellschaft mit Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 31. Mai 1923, B. 302; f) für die Arbeiter und weiblichen Hausbediensteten an Bundeserziehungsanstalten laut Vdgn. des BM. für soziale Verwaltung vom 12. Jänner 1924, B. 22 und 23.

2) Als »dauernd« ist jedes Arbeitsverhältnis anzusehen, das nicht von vornherein auf kurze Zeit beschränkt wurde (GGSlg. Nr. 3320).

3) Vgl. auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 13. November 1923, Z. A. 262/3/23, wonach bei Feststellung der Zahl der Arbeiter und Angestellten, die nach § 9 BRG. für die Zahl der Betriebsratsmitglieder maßgebend ist, Personen unter 18 Jahren nicht mitzuzählen sind.

In jedem Betriebe wird grundsätzlich nur ein Betriebsrat errichtet, der 3 oder mehr Mitglieder besitzt. Das BRG. kennt jedoch Fälle, in denen bei einem und demselben Betriebe auch mehrere Betriebsräte zu wählen sind. Dies geschieht insbesondere dann, wenn im Betriebe dauernd mehr als je 10 Arbeiter und Angestellte¹⁾ beschäftigt sind. In solchem Falle wird sowohl ein Arbeiter- als auch ein Angestelltenbetriebsrat gewählt (§ 10, Z. 1, BRG.). Auch wenn ein Betrieb in mehrere selbständige Betriebsabteilungen zerfällt, ist für jede derselben ein eigener Betriebsrat zu bestellen. Das gleiche hat natürlich zu geschehen, wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe mit selbständiger administrativer Leitung und getrennter Verrechnung umfaßt.²⁾ Da wählt jeder einzelne Betrieb seinen Betriebsrat, wobei sich unter Umständen Arbeiter und Angestellte im oberwähnten Sinne sondern können.

II. Die innere Organisation der Betriebsräte. Die Betriebsräte bestehen aus einer Anzahl von Mitgliedern, welche von den Arbeitnehmern des Betriebes nach den später zu erörternden Grundsätzen gewählt werden. Die jeweilige Höhe des Mitgliederstandes richtet sich nach der Stärke der Belegschaft, so daß mit dem Steigen der Zahl der im Betriebe Beschäftigten auch eine Erhöhung der Betriebsvertreter eintritt. Da ein »Rat« begrifflich eine Mehrheit von Personen voraussetzt, läßt § 9 BRG. die Mindestzahl der Mitglieder des Betriebsrates mit drei beginnen,³⁾ was für Betriebe gilt, die bis zu 50 wahlberechtigte Arbeiter oder Angestellte umfassen.⁴⁾ In Betrieben mit

1) Wer als »Angestellter« im Sinne des BRG. zu betrachten ist, wird in der Judikatur verschieden beurteilt. Nach der Rechtsprechung des Wiener Einigungsamtes, der sich kürzlich auch das EA. St. Pölten angeschlossen hat (vgl. 99, Slg. Nr. 3827), bestimmt sich der hier in Frage kommende Angestelltenbegriff lediglich nach der Art der von dem betreffenden Arbeitnehmer geleisteten Dienste. Im Widerspruch damit hat sich der Verwaltungsgerichtshof in seinen Entscheidungen vom 25. April 1927 und vom 5. Dezember 1927, GGSlg. Nr. 3777, die Auffassung zu eigen gemacht, daß der Begriff »Angestellter« hier nicht nach den zivilrechtlichen Bestimmungen über das Dienstverhältnis, sondern nach Maßgabe der sozialen Schichtung der Dienstnehmer im Betriebe zu bestimmen sei, ein Standpunkt, der wohl eine weitgehende sozialpolitische Einsicht bekundet, juristisch aber kaum begründet erscheint. Vgl. in dieser Hinsicht auch die Darlegungen von Heindl in der Halbmonatsschrift »Arbeit und Wirtschaft«, VI. Jahrgang, Sp. 122, sowie den Artikel von Mestiz »Angestellter im Sinne des BRG.« (Gerichtszeitung, 80. Jahrgang, S. 172—174).

2) Als solche selbständige Betriebe, somit nicht bloß als selbständige Betriebsabteilungen, sind nach den letzten einigungsamtlichen Entscheidungen (vgl. insbesondere GGSlg. Nr. 3737) auch die von Bauunternehmungen an verschiedenen Orten errichteten Baustellen zu betrachten. Diese haben daher besondere Betriebsräte zu wählen.

3) Die Mitgliederzahl des Betriebsrates schließt sich somit in ihrer Skala an jene der Vertrauensmänner an, von denen in Betrieben von 5 bis 9 Beschäftigten einer und in solchen mit 10 bis 19 Beschäftigten zwei zu wählen sind.

4) Für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder ist die Stärke der Belegschaft am Tage der Wahlausschreibung, nicht aber am Wahltage maßgebend (GGSlg. Nr. 3050). Auch hat eine Änderung des Beschäftigtenstandes auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates während dessen einjähriger Funktionsdauer keinen Einfluß (GGSlg. Nr. 3054 und 3350). Es bleiben daher die Mandate des Betriebsrates während dieser Zeit selbst dann aufrecht, wenn die Zahl der Beschäftigten unter 20 herabsinkt (GGSlg. Nr. 3300).

mehr als 50 Beschäftigten erhöht sich dann der Mitgliederstand des Betriebsrates für je weitere 100 Beschäftigte um eins, wobei Bruchteile von 100 für voll gerechnet werden. Es steigt somit die Mitgliederzahl des Betriebsrates in Betrieben mit 51 bis 150 Beschäftigten auf 4, in Betrieben mit 151 bis 250 Beschäftigten auf 5, in Betrieben mit 251 bis 350 Beschäftigten auf 6 usw. Diese Staffeln dehnen sich dann gleichmäßig bis zu Betrieben mit 1000 Beschäftigten aus, bei denen eine Vertreterzahl von 13 erreicht wird. Von da an verlangsamt sich die Progression insofern, als auf je weitere 500 Beschäftigte nur mehr je ein Vertreter entfällt. Es entsenden daher Betriebe mit 1001 bis 1500 Beschäftigten 14, solche mit 1501 bis 2000 Beschäftigten 15 Delegierte in den Betriebsrat und so fort. Wie sich die gewählten Mitglieder des Betriebsrates auf die einzelnen Wählergruppen verteilen, wird durch die noch später zu besprechende Wahlordnung bestimmt. Das BRG. selbst ordnet lediglich an, daß in jenen Betrieben, in welchen Arbeiter und Angestellte gemeinsam den Betriebsrat wählen, mindestens ein Angestellter dem Betriebsrate anzugehören hat (§ 10, Abs. 2, BRG.).

Der Betriebsrat bedient sich zur Erfüllung seiner Aufgaben bestimmter Organe, wobei man die Beauftragten und den Ausschuß unterscheidet. Zu den ersteren zählen der Vorsitzende, der Schriftführer und der Kassenverwalter.¹⁾ Diese Beauftragten werden in kleineren Betriebsräten mit höchstens 6 Mitgliedern gewählt. In größeren Betriebsräten hingegen wird aus deren Mitte ein Ausschuß gebildet, dem nebst den genannten Funktionären auch noch eine weitere, in der Geschäftsordnung bestimmte Anzahl von Mitgliedern angehört. Die Wahl der Beauftragten und des Ausschusses erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, die nach § 7, Abs. 1, BRG. ein Jahr beträgt. Doch können diese Organe von der Mehrheit des Betriebsrates auch vorzeitig abberufen werden. Was nun die Aufgaben der Beauftragten anbelangt, so hat der Vorsitzende die Sitzungen des Betriebsrates sowie des Ausschusses einzuberufen und zu leiten, die Verhandlungsgegenstände vorzubereiten, ferner den Betriebsrat im Verkehr mit dem Betriebsinhaber sowie vor dem Einigungsamt und den Behörden zu vertreten. Der Schriftführer hat den Verlauf der Sitzungen in einem Protokollbuch mittels kurzer Aufzeichnungen festzuhalten, welche auch eine Übersicht über die gefaßten Beschlüsse bieten. Ferner sind die schriftlichen Ausfertigungen des Betriebsrates von ihm und dem Vorsitzenden zu unterschreiben. Der Kassenverwalter endlich hat die Einnahmen des Betriebsrates in Empfang zu nehmen und die Ausgaben zu bestreiten. Hierüber sind Aufzeichnungen zu führen und die Belege aufzubewahren, so daß über Geldgebarung und Kassenstand jederzeit Aufklärung gewonnen werden kann. Dem bei größeren Betrieben bestehenden Ausschuß obliegt die Besorgung der laufenden Geschäfte,

¹⁾ Im Bedarfsfalle können auch noch zwei Rechnungsprüfer gewählt werden, die entweder aus der Mitte der Betriebsratsmitglieder oder aus den sonstigen im Betriebe Beschäftigten zu entnehmen sind.

soweit diese nicht dem Betriebsrat selbst vorbehalten oder im Sinne der vorstehenden Ausführungen einzelnen Funktionären zugewiesen sind. Er ist also gewissermaßen das Vollzugsorgan¹⁾ des Betriebsrates. Gehören diesem letzteren Delegierte mehrerer Wählergruppen an, so müssen auch im Ausschusse jene Gruppen entsprechend vertreten sein, die mindestens ein Viertel der gewählten Mitglieder umfassen. Dies ist eine Auswirkung der gesetzlich vorgeschriebenen Verhältniswahl, die bei Betriebsräten mit mindestens 4 Mitgliedern Anwendung findet.²⁾

III. Die Geschäftsführung der Betriebsräte. Diese wird durch die VAnw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 11. Juli 1919, St. 365, geregelt, welche durch die Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 146, in einigen Belangen abgeändert und ergänzt worden ist.³⁾ Dieser VAnw. sind als Beilagen zwei Mustergeschäftsordnungen beigegeben, von denen sich die eine auf Betriebsräte mit nicht mehr als 6 Mitgliedern, die andere auf solche mit größerer Mitgliederzahl bezieht. Im Sinne dieser Mustergeschäftsordnungen haben sich nach vollzogener Wahl des Betriebsrates dessen Mitglieder unter Leitung des an Lebensjahren ältesten zur Beschlußfassung über die Geschäftsordnung und zur Wahl der Beauftragten, beziehungsweise des Ausschusses zu versammeln. Die Geschäftsordnung wird mit Stimmenmehrheit beschlossen. In dieselbe ist jedem Betriebsangehörigen auf Verlangen Einsicht zu gewähren. Ebenso ist der Betriebsinhaber betugt, die Geschäftsordnung einzusehen und hievon Abschrift zu nehmen. Betriebsräten mit mehr als 12 Mitgliedern obliegt die Pflicht, ein Exemplar ihrer Geschäftsordnung dem BM. für soziale Verwaltung zu übersenden. Auch die Wahl der Beauftragten und des Ausschusses erfolgt mit Stimmenmehrheit. Die Namen der ersteren sind dem Betriebsinhaber bekanntzugeben.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrate ist ein Ehrenamt, das neben den eigentlichen Berufspflichten ausgeübt wird. Lediglich für unvermeidlichen Verdienstentgang sowie für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern eine Entschädigung⁴⁾; doch darf diese im ersteren

¹⁾ Als solches hat der Ausschluß bei Gefahr im Verzuge auch in jenen Angelegenheiten die nötigen Verfügungen zu treffen, welche dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit zur Beschlußfassung vorbehalten sind.

²⁾ Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 330.

³⁾ In ähnlicher Weise ist auch mit VAnw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 11. Juni 1919, St. 366, die Geschäftsführung der Vertrauensmänner geregelt worden.

⁴⁾ Diese Entschädigung ist in der Regel aus den Betriebsratumlagen zu decken und geht nur dann zu Lasten des Betriebsinhabers, wenn eine Verpflichtung hiezu auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften besteht. Als solche kommen jedoch die Bestimmungen des § 1154b ABGB. nicht in Betracht, da diese auf Dienstverhinderungen, wie sie das Amt eines Betriebsrates mit sich bringt, nicht passen. Es handelt sich eben bei letzteren nicht um zufällige, vorher nicht absehbare Ereignisse, sondern um Verhinderungsgründe, die sich aus der freiwilligen Übernahme gewisser Pflichten ergeben und hinsichtlich deren das BRG. selbst durch Schaftung eines den materiellen Entgang eines Betriebsratsmitgliedes vergütenden Umlagenfonds Vorsorge getroffen hat (GGSlg. Nr. 3618).

Fälle den tatsächlich erlittenen Ausfall am Entgelt nicht übersteigen. Die Tätigkeit des Betriebsrates hat sich tunlichst ohne Störung des Betriebes und, soweit es die zu erfüllenden Aufgaben zulassen, außerhalb der Arbeitszeit zu vollziehen. Die Mitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, an dessen Sitzungen teilzunehmen und die ihnen übertragenen Geschäfte gewissenhaft zu vollziehen. Diese letzteren werden teils vom Betriebsrate in seiner Gesamtheit, teils durch seine Beauftragten, den Ausschuß oder einzelne hiezu delegierte Mitglieder erfüllt. Welche Aufgaben dem Plenum vorbehalten bleiben, bestimmt die Geschäftsordnung.¹⁾ In der Regel sind es alle bedeutsameren Beschlußfassungen, so insbesondere jene über Betriebsvereinbarungen, Löhne, Arbeitsordnung, Angelegenheiten des Arbeiterschutzes, Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen, Schaffung von Wohlfahrtseinrichtungen usw., die vom gesamten Betriebsrat vorzunehmen sind. Auch Wahlen und Delegierungen erfolgen ausschließlich durch das Plenum. Dessen Zusammentritt findet regelmäßig einmal im Monate statt; doch können auch sonst nach Bedarf Sitzungen einberufen werden. Insbesondere hat dies zu geschehen, wenn es unter Angabe des Zweckes von wenigstens einem Viertel der Mitglieder verlangt wird. Die Sitzungen haben außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden; nur wenn die Umstände dies unbedingt erfordern, darf von dieser Norm abgewichen werden. Der Betriebsrat faßt seine Beschlüsse bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte seiner Mitglieder mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Doch gibt es auch Verhandlungsgegenstände, wo zur gültigen Beschlußfassung eine qualifizierte Majorität gefordert wird, so z. B. für den Beschluß, eine Urabstimmung der im Betriebe Beschäftigten über die Einhebung einer Umlage auf den Arbeitsverdienst zu veranlassen²⁾, für die Wahl von Vertretern in den Verwaltungs-, Direktions- oder Aufsichtsrat des Unternehmens u. dgl. mehr. Beschlüsse oder Wahlen können in der Regel nur dann gefaßt, bzw. vorgenommen werden, wenn alle Mitglieder von der Abhaltung der Sitzung rechtzeitig verständigt worden sind und die Tagesordnung vorher bekanntgegeben wurde. Doch bildet die unterbliebene Verständigung kein Hindernis, wenn alle Mitglieder des Betriebsrates bei der Sitzung erscheinen oder wenn die rechtzeitige Benachrichtigung der Fehlenden nicht möglich war.

Besondere Vorschriften gelten für Unternehmungen, bei welchen mehr als ein Betriebsrat besteht. Da sind gewisse gemeinsame Angelegenheiten vorgesehen, zu denen z. B. die Durchführung des Arbeiterschutzes, die Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen, die Wahl der Vertreter in den Verwaltungs-, Direktions- oder Aufsichtsrat, die Bean-

¹⁾ Vgl. diesbezüglich die in § 8 der VAnw. vom 11. Juni 1919, St. 365 enthaltene Aufzählung.

²⁾ Dieser Beschluß kann nur bei Anwesenheit von wenigstens zwei Dritteln der Mitglieder und mit einer Mehrheit gefaßt werden, die mindestens die Hälfte der Mitglieder des Betriebsrates beträgt.

tragung einer Umlage auf den Arbeitsverdienst u. dgl. mehr gehören. Solche ihrer Bedeutung wegen gemeinsame Angelegenheiten werden nun in der Weise erledigt, daß jeder einzelne Betriebsrat Delegierte wählt, die zu gemeinschaftlicher Beratung und Beschlußfassung zusammentreten. Es kann jedoch auch die Abstimmung durch jeden Betriebsrat gesondert erfolgen, so daß ein Beschluß nur durch das übereinstimmende Votum aller Betriebsräte zustandekommt. Schließlich ist auch eine gemeinsame Stimmenabgabe aller Betriebsräte möglich, wobei die Mehrheit entscheidet. Welche dieser Varianten im Einzelfalle Platz greift, wird durch Vereinbarung unter den in Betracht kommenden Betriebsräten bestimmt.

Was schließlich das Verhältnis der im Betriebe Beschäftigten zum Betriebsrat anbelangt, so können die ersteren Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bei jedem Mitgliede des Betriebsrates vorbringen. Ist das in der Sache angegangene Mitglied zur Erledigung derselben nicht berufen, so hat es die Angelegenheit an den Betriebsrat oder dessen zuständiges Mitglied unverzüglich weiterzuleiten. Jeder im Betriebe Beschäftigte ist ferner befugt, sich über Beschlüsse, Verfügungen oder Unterlassungen des Betriebsrates beim Einigungsamte zu beschweren¹⁾ sowie gegen Anordnungen der Beauftragten oder Beschlüsse des Ausschusses vom Betriebsrat selbst Abhilfe zu verlangen.

IV. Die Finanzgebarung der Betriebsräte. Nach § 12, Z. 2, BRG. sind die Betriebsräte berechtigt, eine Umlage vom Arbeitsverdienst der im Betriebe Beschäftigten einzuhoben, wenn die Mehrheit der letzteren im Wege einer Urabstimmung der Ausschreibung einer solchen beipflichtet.²⁾ Da es sich hier um eine finanzielle Belastung der gesamten Arbeitnehmerschaft im Betriebe handelt, umgibt das BRG. sowie die zu demselben erlassenen Durchführungsverordnungen das Umlagewesen mit ganz besonderen Vorsichten, indem es Höhe und Verwendungszweck sowie die Gebarung mit den Umlagen genauen Vorschriften unterwirft. Zu diesen gehört zunächst die in § 12, Z. 2, BRG. vorgesehene Maximierung der Umlage, die höchstens ein halbes Prozent des Arbeitsverdienstes betragen darf. Weiters dürfen nach § 1 der Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 144, Umlagebeträge ausschließlich zur Entschädigung der Betriebsratsmitglieder für unvermeidlichen Verdienstentgang und für notwendige Barauslagen sowie zur Deckung der sonstigen Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates, endlich auch zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen verwendet werden, die den Arbeitnehmern

¹⁾ Siehe diesbezüglich auch § 9, Abs. 1, lit. c) des Einigungsamtgesetzes.

²⁾ Die Zustimmung der Mehrheit zur Einhebung der Umlage muß ausdrücklich erklärt werden. Daher ist ein bei Ausschreibung der Abstimmung aufgenommener Beisatz, wonach das Fernbleiben von der Abstimmung als Annahme oder Ablehnung des gestellten Antrages zu gelten hat, unzulässig und unwirksam.

des Betriebes und ihren Familien gewidmet sind. Es sind also engumschriebene Widmungszwecke, die hier in Betracht kommen.¹⁾

Auch die verfahrensrechtlichen Vorschriften sind so gehalten, daß Mißbräuchen möglichst vorgebeugt erscheint. Will der Betriebsrat der Belegschaft die Einhebung einer Umlage vorschlagen, so hat seinem Beschluß auf Einleitung der Urabstimmung eine genaue Feststellung des erforderlichen Aufwandbetrages sowie der Höhe des gesamten Arbeitsverdienstes der im Betriebe Beschäftigten voranzugehen. Aus dem Gegenüberhalt beider Summen ergibt sich dann der zu beantragende Umlagenprozentsatz, der sich innerhalb des gesetzlichen Maximums zu halten hat. In dem diesbezüglichen Beschlusse des Betriebsrates²⁾ ist der Antrag auf Urabstimmung derart zu formulieren, daß seitens der Arbeitnehmer hierüber mit »ja« oder »nein« abgestimmt werden kann. Die zur Abstimmung auffordernde Kundmachung ist wenigstens acht Tage vorher im Betrieb anzuschlagen. Sie hat Tag und Stunde sowie Ort und Art der Abstimmung zu bezeichnen und auch genaue Berechnungen über die Höhe des erforderlichen Betrages zu enthalten. Zur Abstimmung selbst sind alle im Betrieb Beschäftigten zuzulassen, die von der Umlage betroffen werden. Die Stimmenabgabe erfolgt schriftlich oder mündlich in den Räumlichkeiten des Betriebes unter Leitung zweier Mitglieder oder Beauftragter des Betriebsrates. Sie ist außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen, damit alle Arbeiter und Angestellte von ihrem Stimmrecht Gebrauch machen können. Das Ergebnis der Abstimmung ist unverweilt festzustellen, im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber mitzuteilen.

Ist die Einhebung einer Betriebsumlage beschlossen, so ist deren Betrag vom Betriebsinhaber jedem im Betriebe Beschäftigten³⁾ bei der Lohn- bzw. Gehaltszahlung in Abzug zu bringen und an den Betriebsrat abzuführen. Über die eingehenden Beträge ist seitens des Kasseverwalters genaue Rechnung zu führen. Auch sind hieraus die zweckbestimmten

¹⁾ Die strikte Art, in welcher die kürzlich neu erlassene Vdg. vom 17. Juni 1928, B. 144, die zulässigen Verwendungszwecke der Betriebsratsumlagen abgrenzt, läßt im Gegensatz zur bisherigen Praxis einer elastischen Auslegung keinen Raum. Es wird daher künftighin nicht mehr möglich sein, aus den durch die Umlage gewonnenen Mitteln kleine Darlehen an notleidende Betriebsangehörige oder Zuwendungen an humanitäre Vereine u. dgl. zu gewähren.

²⁾ Dieser Beschluß hat sich auch auf die künftige Revision der Gebarung des Betriebsrates zu erstrecken und die Stelle näher zu bezeichnen, der diese Revision zu übertragen ist.

³⁾ Ob auch Direktoren und Prokuristen, die dem Unternehmen in leitender Stellung vorstehen, zu den »Beschäftigten« im Sinne des BRG. zählen und demzufolge zur Entrichtung der Umlage mit heranzuziehen sind, ist bestritten. Die meisten Entscheidungen der Einigungsämter verneinen diese Frage, so z. B. GGSlg. Nr. 2976, 3169 und 3187; anders hingegen die Entscheidung GGSlg. Nr. 3362, welche auch diese leitenden Funktionäre zur Zahlung der Umlage für verpflichtet erklärt. Dieser letzteren Anschauung hat sich in jüngster Zeit auch der VGH. angeschlossen, indem er mit Erkenntnis vom 7. Mai 1929, Z. A 7/6, sogar Geschäftsführer einer Ges. m. b. H., obgleich diese den anderen Angestellten als Vertreter des Dienstgebers gegenüberstehen, als umlagepflichtig bezeichnete.

Ausgaben zu bestreiten. Die diesbezügliche Geldgebarung des Kasseverwalters unterliegt einer doppelten Revision. Zunächst einer internen, indem wenigstens einmal im Monat eine Überprüfung derselben durch den Vorsitzenden des Betriebsrates oder die vom Betriebsrate gewählten Rechnungsprüfer stattzufinden hat. Dann aber auch einer externen, wovon die näheren Vorschriften in der VANw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 22. Juli 1919, St. 394, bzw. in der sie abändernden Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 145, getroffen worden sind. Im Sinne derselben wird die Revision der Gebarung der Betriebsräte entweder durch eine der in dieser VANw. hiefür zugelassenen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen¹⁾ oder durch eine diesen zugehörige Gewerkschaft der Arbeiter und Angestellten vorgenommen. Jedem Betriebsrate bleibt es überlassen, ob er sich der Revision einer dieser gewerkschaftlichen Vereinigungen unterziehen will, desgleichen welche derselben er zu diesem Zwecke wählt. Will er sich jedoch für keine dieser Berufsvereinigungen entscheiden, so ist die Revision der zuständigen Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt zu übertragen. Die Revisionen selbst sind durch fachlich geeignete, unbefangene Beamte vorzunehmen. Sie haben ohne vorherige Ansage mindestens einmal jährlich stattzufinden, weiters auch dann, wenn der Betriebsrat selbst um die Vornahme einer Revision ansucht. Letzteres muß insbesondere geschehen, wenn Unregelmäßigkeiten vorgefallen sind oder befürchtet werden. Die Revision erstreckt sich auf die Gebarung mit den Umlagen und anderen Einnahmen oder Vermögensschaften sowie auf die Gestion in den ausschließlich vom Betriebsrat verwalteten Wohlfahrtseinrichtungen. Der Revisor hat die Bücher, Belege und den Kassenstand zu überprüfen und festzustellen, ob die Verwendung der Umlagebeträge den bestehenden Vorschriften entspricht. Bei Zweifeln kann er Aufklärung von den verantwortlichen Mitgliedern des Betriebsrates verlangen. Nimmt er Mängel der Buch- oder Geschäftsführung wahr, so hat er hierauf hinzuweisen und Vorschläge für ihre Beseitigung zu machen. Über das Ergebnis der Revision ist dem Betriebsrat ein schriftlicher Bericht zu erstatten, der von diesem durch Anschlag im Betrieb oder sonst öffentlich kundzumachen ist. Werden anlässlich externer oder interner Revisionen Mängel in der finanziellen Gebarung aufgedeckt, so sind unverzüglich die geeigneten Maßnahmen zur Behebung derselben zu treffen. Nötigenfalls ist die

1) Als solche werden im § 1 der VANw. vom 22. Juli 1919, St. 394, angeführt: a) die Gewerkschaftskommission Deutschösterreichs; b) die Ständige Delegation der gewerkschaftlichen Angestelltenorganisationen Österreichs; c) die Zentralkommission der christlichen Gewerkschaften Österreichs; d) der Reichsverband der deutschen Arbeitnehmervereinigungen Deutschösterreichs; e) der Gewerkschaftsbund deutscher kaufmännischer und industrieller Angestelltenverbände. Seither ist an Stelle der Gewerkschaftskommission Deutschösterreichs der »Bund der freien Gewerkschaften Österreichs« und an Stelle des Reichsverbandes der deutschen Arbeitnehmervereinigungen Deutschösterreichs der »Deutsche Gewerkschaftsbund für Österreich« getreten. Siehe über diese Spitzenverbände auch die Ausführungen auf S. 278.

sofortige Enthebung des Kasseverwalters und die Abnahme der von ihm verwahrten Gelder zu verfügen.

Dem Betriebsrate obliegt die Pflicht, halbjährliche Gebarungsausweise und überdies am Ende seiner Wirksamkeit einen abschließenden Rechenschaftsbericht über die Verwaltung der eingenommenen Umlagebeträge zu legen. Die ersterwähnten Ausweise sind zu Beginn eines jeden Kalenderhalbjahres zu erstatten und haben neben den erzielten Einnahmen auch alle für die einzelnen Ausgabzwecke erfolgten Aufwendungen gesondert anzuführen. Der Rechenschaftsbericht wiederum ist spätestens 14 Tage vor Ablauf der Wirksamkeit des Betriebsrates zu legen. Alle diese Ausweise sind durch Anschlag in den Betriebsräumen der Arbeitnehmerschaft zur Kenntnis zu bringen.¹⁾

V. Der Rücktritt des Betriebsrates. Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt gemäß § 7, Abs. 1, BRG. in der Regel ein Jahr. Trotz dieser festen Mandatsfrist kennt das Gesetz auch einen vorzeitigen Rücktritt des Betriebsrates. Hat sich nämlich derselbe durch seine Tätigkeit mit seinen Wählern in Widerspruch gesetzt, so haben letztere das Recht, das Zurücktreten des Betriebsrates in seiner Gesamtheit noch vor Ablauf der Funktionsperiode zu fordern. Das BRG. hat sich diese ziemlich radikale Lösung zu eigen gemacht, obgleich vom Standpunkte der Kontinuität der Geschäftsführung mancherlei Bedenken dagegen obwalten. Das Verlangen nach Rücktritt des Betriebsrates kann also von der Belegschaft jederzeit gestellt werden; es bedarf keiner näheren Begründung. Ihm ist zu entsprechen, wenn dies bei Betriebsräten, bei denen die Grundsätze des Verhältniswahlrechts gelten,²⁾ von mindestens so viel Wahlberechtigten verlangt wird, als die Hauptwahlliste Stimmen auf sich vereinigte. Bei anderen Betriebsräten entscheidet hierüber die Mehrheit der Wahlberechtigten. Ein vorzeitiger Rücktritt des Betriebsrates hat auch bei der Zusammenlegung (Fusion) von zwei oder mehreren Unternehmungen zu erfolgen. In solchen Fällen erlöschen naturgemäß die Mandate der Betriebsratsmitglieder jener Unternehmungen, die zu bestehen aufhören. Hingegen setzt der Betriebsrat des Hauptunternehmens, das die übrigen Unternehmungen in sich aufnimmt, seine Tätigkeit fort.³⁾ Neben dem Rücktritt des gesamten Betriebsrates kennt das Gesetz auch noch das vorzeitige Erlöschen des Betriebsratscharakters einzelner Mitglieder. Dies ist der Fall, wenn Umstände eintreten oder bekannt werden, welche die Wählbarkeit des betreffenden Mitgliedes ausschließen, so z. B. Nichterreichen der vorgeschriebenen Altersgrenze, mangelnder Vollgenuß der bürgerlichen Rechte u. dgl. m. Unabhängig hiervon ist jedoch auch

1) Die hier dargestellten Vorschriften über die Finanzgebarung der Betriebsräte finden auf die Vertrauensmänner keine Anwendung. Diesen ist somit weder die Einhebung einer Umlage noch die Aufrechnung irgendwelcher Beträge für Auslagen oder Verdienstentgang gestattet.

2) Dies ist bei allen Betriebsräten der Fall, die mindestens 4 Mitglieder zählen.

3) Vgl. hierüber auch GGSlg. Nr. 3809.

ein freiwilliger Mandatsverzicht einzelner Mitglieder denkbar, im Unterschied zum gesamten Betriebsrate, der nur erzwungenerweise, nicht aber aus freien Stücken zurücktreten kann.¹⁾

VI. Austragung von Streitigkeiten aus dem Betriebsratsverhältnis. Über alle Streitigkeiten, die aus der Errichtung oder Geschäftsführung eines Betriebsrates²⁾ zwischen den Beschäftigten eines Betriebes oder zwischen ihnen und dem Betriebsinhaber entstehen, entscheidet zufolge § 13 BRG. und § 9, Abs. 1, Einigungsamtsgesetz das zuständige Einigungsamt. Dessen Anrufung kann durch den Betriebsinhaber, durch einen Beschäftigten des Betriebes oder durch den Betriebsrat selbst erfolgen. Dieser letztere soll jedoch erst dann an das Einigungsamt herantreten, wenn der Versuch, eine Verständigung allenfalls auch unter Vermittlung der beiderseitigen Berufsvereinigungen zustande zu bringen, mißlungen ist. Beschließt der Betriebsrat, das Einigungsamt anzurufen, oder wird er vor dem Einigungsamte belangt, so kann er bestimmen, wer den Betriebsrat neben dem Vorsitzenden oder an seiner Stelle vor dem Einigungsamt zu vertreten hat. Diese Vertretung kann auch einem Vorstandsmitglied oder Beamten einer Gewerkschaft übertragen werden. Dem Vertreter des Betriebsrates ist eine schriftliche Vollmacht auszustellen und eine möglichst genaue Weisung über die zu beobachtende Stellungnahme zu erteilen. Das Einigungsamt versucht zunächst, auf einen Vergleich hinzuwirken. Kommt ein solcher jedoch nicht zustande, dann fällt es keinen Schiedsspruch wie im einigungsamtlichen Verfahren, sondern eine mit der Kraft eines Urteiles ausgestattete Entscheidung, gegen welche den Parteien ein weiteres ordentliches Rechtsmittel nicht mehr zusteht. Durch diese Judikatur der Einigungsämter wird daher eine exekutionsfähige Rechtsbasis für alle Betriebsratsangelegenheiten gewonnen.³⁾

§ 47. Die Wahlen in die Betriebsräte.

I. Die Wahlberechtigung. Hierüber enthält § 6 BRG. die grundlegenden Vorschriften. Nach denselben werden die Mitglieder des Betriebsrates von den Arbeitern und Angestellten des Betriebes in unmittelbarer geheimer Wahl, und zwar für Betriebsräte mit mindestens 4 Mitgliedern nach den Grundsätzen der Verhältniswahl bestellt. Als aktiv wahlberechtigt gelten sämtliche am Tage der Wahl seit mindestens einem Monat im Betrieb beschäftigten Personen ohne Unterschied des Geschlechtes, wenn sie im Zeitpunkt der Wahl das 18. Lebens-

1) Siehe in dieser Hinsicht GGSlg. Nr. 3195.

2) Das gleiche gilt auch für Streitigkeiten, die sich aus der Wahl oder Geschäftsführung eines Vertrauensmannes ergeben.

3) Entscheidungen der Einigungsämter, die von diesen in ihrer rechtsprechenden Tätigkeit gefällt werden, sind hinsichtlich ihrer Exekutionsfähigkeit den gewerbegerichtlichen Urteilen gleichzuhaltend und werden daher im gerichtlichen Wege vollstreckt. Siehe hierüber auch die Anfragebeantwortung des BM. für soziale Verwaltung in den »Amtlichen Nachrichten« dieses BM., III. Jahrgang, S. 450.

jahr vollendet haben und im Vollgenuß der bürgerlichen Rechte stehen.¹⁾ Die Staatsangehörigkeit ist hiebei ohne Bedeutung. Passiv wahlberechtigt, somit wählbar, sind alle aktiv Wahlberechtigten, die seit mindestens 6 Monaten²⁾ im Betriebe beschäftigt sind und das 24. Lebensjahr vollendet haben. In Betriebsräten, die 4 oder mehr Mitglieder zählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Beamte der Organisationen der Arbeiter und Angestellten wählbar, doch darf nicht mehr als ein Viertel der Mandate mit diesen betriebsfremden Personen besetzt werden. Auch dürfen diese letzteren gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören,³⁾ so daß eine Kumulierung zahlreicher Betriebsratsstellen durch Gewerkschaftsfunktionäre ausgeschlossen erscheint. Die sowohl für das aktive als auch für das passive Wahlrecht aufgestellten Mindestfristen der Beschäftigung im Betriebe verstehen sich nur für ständig im Betrieb befindliche Unternehmungen. Bei nichtständigen oder neuerrichteten Betrieben sind somit alle darin beschäftigten Personen ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer Verwendung aktiv und passiv wahlberechtigt, sofern sie die übrigen vom Gesetz geforderten Voraussetzungen bezüglich ihres Alters und des Besitzes der bürgerlichen Rechte erfüllen.

II. Das Wahlverfahren. Dieses ist durch die mit Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 143, erlassene Wahlordnung⁴⁾ geregelt. Nach derselben erfolgt die Ausschreibung und Durchführung der Betriebsratswahlen durch den Wahlvorstand. Dieser wird bei der ersten Betriebsratswahl, somit in neuerrichteten Unternehmungen oder in Betrieben, die infolge Erreichung der geforderten Beschäftigungszahl erst neu in die Pflicht zur Aufstellung von Betriebsräten hineinwachsen, aus den drei an Jahren ältesten, im Betrieb dauernd gegen Entgelt Beschäftigten gebildet.⁵⁾ Bei späteren Betriebsratswahlen funktioniert der abtretende Betriebsrat als Wahlvorstand, der, sofern

1) Als nicht im Vollgenuß der bürgerlichen Rechte stehend sind nach § 5, Absatz 1, lit. c) der Vdg. des BM. für soziale Verwaltung vom 13. Juni 1928, B. 143, über die Wahl der Betriebsräte, jene Personen anzusehen, bei denen Tatsachen vorliegen, die im Sinne des § 27 der Wahlordnung zum Nationalrat (Bundesgesetz vom 11. Juni 1923, B. 367) als Gründe zur Ausschließung vom Wahlrecht gelten. Vgl. die Liste dieser Ausschließungsgründe auf S. 294.

2) Ausnahmsweise genügt für die Wählbarkeit jedoch auch eine mindestens dreimonatige Beschäftigung im Betriebe. Dies ist nach § 8, Abs. 4 der Wahlordnung bei solchen Betrieben der Fall, bei denen wenigstens ein Viertel der Wähler noch nicht seit 6 Monaten im Betriebe tätig ist.

3) Von dieser Regel ist nur insofern eine Ausnahme zugelassen, als wenn eine Unternehmung mehrere Betriebe umfaßt oder ein Betrieb in mehrere selbständige Betriebsabteilungen zerfällt, die erwähnten gewerkschaftlichen Funktionäre allen Betriebsräten dieser Unternehmung oder dieses Betriebes gleichzeitig angehören können.

4) Durch diese Vdg. traten die bis dahin geltenden Vorschriften der VANw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 27. Juni 1919, St. 342, über die Wahl der Betriebsräte außer Kraft.

5) Ist ein Mitglied des Wahlvorstandes an der Ausübung seiner Funktion behindert oder lehnt er diese ab, so tritt der an Jahren Nächstälteste an dessen Stelle.

er mehr als 3 Mitglieder umfaßt, mit dieser Tätigkeit einen dreigliedrigen Ausschuß zu betrauen hat.

Die erste Aufgabe, die dem Wahlvorstand obliegt, ist die Aufstellung der Wählerliste. Zu diesem Behufe ist ihm seitens des Betriebsinhabers ein Verzeichnis aller im Betrieb Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Aus demselben scheidet der Wahlvorstand jene Personen aus, die am Wahltage nicht seit wenigstens einem Monat im Betrieb beschäftigt sind, das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder bei denen Tatsachen vorliegen, die im Sinne der Wahlordnung zum Nationalrat als Gründe zur Ausschließung vom Wahlrecht gelten. Die auf solche Art zustande kommende Wählerliste ist zur Einsicht aller im Betrieb Beschäftigten aufzulegen. Gegen sie kann jeder Betriebsangehörige binnen einer Woche Einspruch beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes erheben, und zwar sowohl wegen Aufnahme von Personen, deren Wahlrecht bestritten, wie wegen Nichtaufnahme von Personen, deren Wahlrecht behauptet wird. Erachtet der Wahlvorstand den Einspruch als begründet, so hat er die Liste entsprechend zu berichtigen.

Der Termin der Wahl ist vom Wahlvorstand derart zu bestimmen, daß zwischen dem Tage der Ausschreibung und dem Tage der Stimmenabgabe in Betrieben bis zu 150 Beschäftigten zwei Wochen, in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten mindestens drei Wochen liegen. Die Wahlkundmachung, die im Betriebe an einer oder mehreren, allen Wahlberechtigten leicht zugänglichen Stellen anzuschlagen ist, hat unter anderem die Festsetzung von Tag und Ort der Stimmenabgabe sowie der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, ferner die Aufforderung zur rechtzeitigen Einreichung der Wahlvorschläge zu enthalten. Diese letzteren sind seitens jener Wählergruppen, die Wahlwerber aufstellen wollen, spätestens eine Woche vor dem Wahltag beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes einzubringen. Der Wahlvorschlag muß in Betrieben bis zu 120 Beschäftigten von wenigstens einem Fünftel, in Betrieben von mehr als 120 Beschäftigten von wenigstens 30 Wahlberechtigten unterschrieben sein und soll doppelt so viele Wahlwerber enthalten, als Mitglieder des Betriebsrates zu wählen sind.¹⁾ Hiebei ist die Reihenfolge der Wahlwerber durch Ziffern zu bezeichnen. Auch kann der Wahlvorschlag durch entsprechende Aufschrift als von bestimmten Berufsvereinigungen herührend kenntlich gemacht werden. Die Koppelung von Wahlvorschlägen ist unzulässig. Der Wahlvorstand hat die innerhalb der Einreichungsfrist eingebrachten Wahlvorschläge zu überprüfen und etwaige Bedenken dem Vertreter des Vorschlages — als solcher gilt ein hiefür namhaft gemachter Unterzeichner desselben — mitzuteilen. Zur

¹⁾ Auf diese Art wird zugleich die Nominierung der als Ersatzmänner in Aussicht genommenen Personen ermöglicht, da die auf dem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber nach ihrer Reihung als Ersatzmänner dieser Mitglieder zu fungieren haben.

Behebung der Mängel ist eine angemessene, möglichst kurze Frist zu setzen. Spätestens während der letzten drei Tage vor Beginn der Wahlhandlung sind die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betriebe aufzulegen. Wird nur ein einziger Wahlvorschlag zugelassen, so unterbleibt die Stimmenabgabe und gelten so viele der in ihm verzeichneten Wahlwerber der Reihe nach gewählt, als Mitglieder des Betriebsrates zu bestellen sind.¹⁾

Andernfalls findet die Wahlhandlung zu der in der Wahlkundmachung bezeichneten Zeit an dem darin angegebenen Orte statt. Dieser soll innerhalb der Betriebsstätte liegen und für die Durchführung der Wahl geeignet sein. Als Wahlkommission fungiert der Wahlvorstand. Hat dieser jedoch zur Beschleunigung der Wahlhandlung die gleichzeitige Stimmenabgabe an mehreren Orten verfügt,²⁾ so ist von ihm für jeden derselben eine dreigliedrige Wahlkommission zu bestellen. Jeder Wählergruppe, die einen zugelassenen Wahlvorschlag überreichte, steht es frei, dem Wahlvorstand ihre Vertrauensmänner zu bezeichnen, welche die Wahlhandlung zu beaufsichtigen haben. Als solche Wahlzeugen können auch Gewerkschaftsfunktionäre namhaft gemacht werden. Die Wahl selbst wird durch persönliche Abgabe des Stimmzettels vorgenommen, wobei jedem Wahlberechtigten nur eine Stimme zukommt. Die Wahl ist geheim und vollzieht sich nach den für die Wahlen in den Nationalrat geltenden Vorschriften.³⁾ Der Wähler darf seine Stimme nur für einen der zugelassenen Wahlvorschläge abgeben. Der Stimmzettel ist daher ungültig, wenn er auf verschiedene Wahlvorschläge lautet oder wenn er andere als die im betreffenden Wahlvorschlage angegebenen Wahlwerber enthält. Den beruflich abwesenden Wahlberechtigten ist nach Möglichkeit die Gelegenheit zur Ausübung ihres Stimmrechtes zu geben. Sie können insbesondere ihre Stimmzettel in verschlossenen Kuverts dem Wahlvorstand einsenden. Nach beendeter Stimmenabgabe werden zunächst die auf jeden Wahlvorschlag abgegebenen gültigen Stimmen festgestellt. Auf Grund dieses Skrutiniums sind in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten die Wahlwerber jenes Vorschlages als gewählt anzusehen, auf den die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen entfiel. Es kommt also hier das einfache Mehrheitsprinzip in Anwendung. Hingegen gelten in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten die Grundsätze der Verhältniswahl, indem die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder

1) Auch beim Unterbleiben der Stimmenabgabe gelten die in den alleinigen Wahlvorschlag Aufgenommenen erst mit dem Tage als gewählt, für den die Wahl ausgeschrieben war, nicht schon mit dem Tage, an welchem die Frist zur Überreichung der Wahlvorschläge abließ (GGSlg. Nr. 3098). Dies ist deshalb rechtlich relevant, weil derartige Personen vor dem Wahltag noch nicht die Immunität eines Betriebsrates genießen, daher auch ohne vorherige Zustimmung des Einigungsamtes gekündigt oder entlassen werden können.

2) Eine solche Sektionierung der Stimmenabgabe pflegt häufig in Betrieben von weiter räumlicher Ausdehnung zu erfolgen.

3) Siehe hierüber die Wahlordnung zum Nationalrat vom 11. Juni 1923, B. 367.

auf die zugelassenen Wahlvorschläge mittels der Wahlzahl¹⁾ verteilt wird. Hierbei werden jedem Wahlvorschläge so viele Mitgliederstellen zugewiesen, als die Wahlzahl in der Summe der für ihn abgegebenen Stimmen enthalten ist.²⁾ Haben nach dieser Berechnung zwei Wahlvorschläge auf ein Mandat den gleichen Anspruch, so entscheidet das Los. Über die Wahlhandlung und Stimmzählung ist vom Wahlvorstand ein Protokoll aufzunehmen, das nach Rechtskraft des Wahlergebnisses mit den gesamten Wahlakten dem Vorsitzenden des gewählten Betriebsrates zur Aufbewahrung zu übergeben ist.

Die gewählten Funktionäre sind vom Wahlvorstande unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses von ihrer Wahl zu verständigen. Erklärt der Gewählte nicht binnen drei Tagen, daß er die Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen. Lehnt er die Wahl ab, so tritt der berufene Ersatzmann an seine Stelle. Das Ergebnis der Wahl ist durch Anschlag im Betriebe kundzumachen und sowohl dem Betriebsinhaber als auch dem Einigungsamte bekanntzugeben.

Auf die Wahlen der Vertrauensmänner finden die angeführten Vorschriften sinngemäße Anwendung. Doch greift hier mit Rücksicht auf den kleineren Umfang der Betriebe ein vereinfachtes Wahlverfahren Platz.³⁾ Insbesondere kann der Wahlvorstand nach Feststellung der Liste der Wahlberechtigten sofort den Wahltag bestimmen, ohne daß die Einreichung von Wahlvorschlägen erforderlich wäre. Das Wahlergebnis wird dann durch die Mehrzahl der gültigen Stimmen entschieden.

§ 48. Die Immunität der Betriebsräte und Vertrauensmänner.

Die Erfüllung der den Betriebsräten obliegenden Aufgaben kann leicht zu Reibungen mit dem Betriebsinhaber führen und das Bestreben des letzteren zeitigen, sich allzu eifriger Betriebsratsmitglieder im Wege der Kündigung, bzw. Entlassung zu entledigen oder deren Tätigkeit durch anderweitige Maßnahmen, so z. B. durch Versetzung auf eine andere Dienststelle, zu unterbinden. Die hierin gelegene Bedrohung ihrer wirtschaftlichen Existenz müßte natürlich lähmend auf die Aktivität der Betriebsräte einwirken. Um nun diese Gefahren hintanzuhalten und die Funktion der Betriebsräte zu einer von Eingriffen des Unternehmers tunlichst unabhängigen zu machen, sieht § 14 BRG. einen besonderen Schutz der Betriebsratsmitglieder und Vertrauens-

1) Die Wahlzahl wird derart berechnet, daß die Summen der für jeden Wahlvorschlag abgegebenen Stimmen, nach ihrer Größe geordnet, nebeneinander geschrieben werden. Unter jede dieser Summen wird die Hälfte, unter diese das Drittel, Viertel und nach Bedarf auch das Fünftel, Sechstel usw. gesetzt. Als Wahlzahl gilt, wenn 4 Mitglieder des Betriebsrates zu wählen sind, die viertgrößte, wenn 5 Mitglieder zu wählen sind, die fünftgrößte usw. der angeschriebenen Zahlen.

2) Reststimmen werden hierbei nicht berücksichtigt.

3) Siehe diesbezüglich § 21 der Vdg. vom 13. Juni 1928, B. 143, über die Wahl der Betriebsräte.

männer vor, der häufig auch als »Immunität« derselben bezeichnet zu werden pflegt.

Dieser Schutz wirkt sich in mehrfacher Hinsicht aus. Zunächst untersagt es das Gesetz dem Betriebsinhaber, die Mitglieder des Betriebsrates oder die Vertrauensmänner in dieser ihrer Eigenschaft irgendwie zu beschränken oder zu benachteiligen. Hiedurch soll allfälligen Schikanen des Unternehmers vorgebeugt werden, die ein Mitglied des Betriebsrates in seiner Tätigkeit beeinträchtigen oder eine dienstliche, bzw. materielle Schädigung desselben zur Folge haben könnten.¹⁾ Von weit stärkerem materiell-rechtlichen Gehalt ist jedoch die weitere Vorschrift des § 14 BRG., derzufolge ein Betriebsratsmitglied oder ein Vertrauensmann nur dann vorzeitig entlassen werden darf, wenn er im Wege schuldhaften Handelns einen Tatbestand herbeiführt, der nach den bestehenden Gesetzen die sofortige Entlassung rechtfertigt.²⁾ Hiebei läßt sich das Gesetz offenbar von der Erwägung leiten, daß ein solches gesetz- oder vertragswidriges Verhalten auch bei Betriebsratsmitgliedern keinen Schutz verdient. Treffen also diese Voraussetzungen im gegebenen Falle zu, dann ist die Entlassung statthaft.³⁾ Entlassungen aus anderen wichtigen Gründen sowie Kündigungen überhaupt dürfen jedoch, soweit sie Mitglieder des Betriebsrates betreffen, vom Unternehmer nur nach vorher eingeholter Zustimmung des Einigungsamtes erklärt werden. Diesem letzteren bleibt es überlassen, die im einzelnen Falle für den beabsichtigten Schritt des Betriebsinhabers vorliegenden Gründe zu prüfen und sodann nach freier

1) Versetzungen eines Betriebsrates zu einem derselben Unternehmung gehörigen anderen Betrieb sind daher unzulässig. Hingegen ist die innerhalb desselben Betriebes erfolgende Änderung in der Dienstesverwendung eines Betriebsrates oder Vertrauensmannes nicht ohne weiteres als eine unstatthafte Schädigung desselben anzusehen. Der Betriebsrat kann vielmehr den Anspruch auf Belassung in seiner bisherigen Dienstesverwendung nicht aus § 14 BRG., sondern nur aus seinem Dienstvertrag ableiten. Sieht letzterer daher keine bestimmte Verwendung im Betriebe vor, so kann auch eine andere dienstliche Einteilung des betreffenden Funktionärs erfolgen.

2) Vgl. die Aufzählung dieser Tatbestände auf S. 212 ff.

3) Die Entlassung kann somit in diesen Fällen seitens des Betriebsinhabers ohne vorherige Befragung des Einigungsamtes ausgesprochen werden. Dies schließt jedoch eine nachträgliche Anfechtung derselben vor dem Einigungsamt durch das hiedurch betroffene Betriebsratsmitglied — der Betriebsrat in seiner Gesamtheit ist zu dieser Anfechtung unzuständig — nicht aus. Über die Frist, innerhalb welcher diese Anfechtung zu erfolgen hat, enthält das BRG. keine Bestimmung. Das Obereinigungsamt hat eine Klärung dieser in der Praxis strittigen Frage dadurch herbeizuführen versucht, daß es in seinem Gutachten vom 16. Mai 1923, Z. 114 (GGSlg. Nr. 3161) die in § 3, Z. 9, BRG. für die Anfechtung der Entlassung von Arbeitnehmern, die nicht Mitglieder des Betriebsrates sind, normierte achtstägige Frist (siehe Näheres hierüber auf S. 197) per analogiam auch auf den vorliegenden Fall anwendbar erklärte. Abweichend von diesem Gutachten haben jedoch spätere Entscheidungen der Einigungsämter, so z. B. GGSlg. Nr. 3748, das Vorhandensein einer gesetzlichen Frist für die Anfechtung der Entlassung von Betriebsratsmitgliedern negiert. Dies bedeutet jedoch nicht die Berechtigung des betreffenden Betriebsratsmitgliedes, mit der Anfechtung ungebührlich lange zu zögern. Diese letztere muß vielmehr innerhalb angemessener Zeit erfolgen, weil sonst auf einen Verzicht auf Ausübung dieses Rechtsmittels geschlossen werden könnte.

Würdigung derselben über die Zulässigkeit der Kündigung, bzw. Entlassung zu entscheiden.

Als Grundsatz hat hierbei zu gelten, daß eine jede Maßregelung des Betriebsratsmitgliedes wegen der Art, wie es diese Mitgliedschaft ausübt, insbesondere auch wegen der Art seiner Abstimmungen im Betriebsrat zu unterbleiben hat. Deshalb wird das Einigungsamt seine Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsrates zu verweigern haben, wenn diese z. B. deshalb erklärt wird, weil das Mitglied dringende Arbeiten für den Betriebsrat während der Arbeitszeit vornahm¹⁾ oder sich zu diesem Behufe nach entsprechender Meldung für kurze Zeit vom Betriebe entfernte²⁾, ferner weil es gegen die Verhängung einer Disziplinarstrafe über einen Arbeiter sachlich begründete Bedenken erhob³⁾, weil es eine Arbeitseinstellung im Betriebe nicht zu verhindern vermochte u. dgl. mehr. Es werden vielmehr zwingende objektive Gründe für die Lösung des Dienstverhältnisses sprechen müssen, wenn das Einigungsamt dieser beipflichten soll. Solche Gründe können beispielsweise sein: allgemeine Abbaumaßnahmen beim Personal, namentlich wenn Arbeitsmangel, Rückgang der Aufträge, Schwierigkeiten der Materialbeschaffung usw. die beabsichtigte Betriebseinschränkung rechtfertigen, weiters Beendigung der Bauarbeiten, für die der Betriebsrat gewählt wurde, gänzliche Einstellung des Betriebes⁴⁾ u. dgl. mehr. In allen derartigen Fällen kann der Betriebsrat oder Vertrauensmann nicht von vornherein eine begünstigte Behandlung vor den anderen im Betriebe Beschäftigten für sich in Anspruch nehmen und verlangen, daß die Abbaumaßnahmen gerade vor seiner Person haltmachen⁵⁾. Nur wenn und solange für das Betriebsratsmitglied vom Standpunkt der wirtschaftlichen Rationalität des Betriebes aus noch Verwendungsmöglichkeiten in demselben gegeben sind, ist dessen Kündigung oder Entlassung als unstatthaft anzusehen.

1) Siehe diesbezüglich GGSlg. Nr. 3041.

2) Vgl. GGSlg. Nr. 2975.

3) Siehe GGSlg. Nr. 3385.

4) Bei bloß vorübergehender Betriebseinstellung, dem sogenannten »Aussetzen«, wie es bei Saisongewerben, namentlich beim Baugewerbe häufig vorkommt, liegt die Sache etwas anders. Hier haben die Einigungsämter in letzter Zeit die Praxis beobachtet, eine Art bedingter Zustimmung zur Kündigung der Betriebsräte zu erteilen. Es wurde den Unternehmern wohl das Recht zur Auflösung des betreffenden Dienstvertrages zuerkannt, hierbei jedoch der Vorbehalt gemacht, daß bei Wiederaufnahme des Betriebes die Betriebsräte vor allen anderen Personen wiederum einzustellen sind. Diese Konstruktion, derzufolge das Mandat der Betriebsräte trotz Lösung ihres Dienstverhältnisses gleichsam noch als fortbestehend angesehen wird, kann zwar juristisch nicht befriedigen, ist aber vom sozialpolitischen Standpunkte zu billigen, weil sie eine Kontinuität der Betriebsratsverhältnisse herbeiführt und die allzu häufige Vornahme von Betriebsratswahlen entbehrlich macht.

5) Der in § 14 BRG. normierte Schutz bezweckt nur, die Kündigung oder Entlassung etwa mißliebig gewordener Betriebsratsmitglieder hintanzuhalten, kann aber nicht dahin ausgelegt werden, daß diese Funktionäre bei einem allfälligen Betriebsabbau erst als letzte gekündigt oder entlassen werden dürfen (GGSlg. Nr. 3037 und 3038).

Neben diesen in den Betriebsverhältnissen gelegenen Ursachen kann aber auch das persönliche Verhalten des Betriebsratsmitgliedes einen gerechtfertigten Grund zu dessen vom Einigungsamt zu billigenden Entfernung bilden. So wird die Kündigung oder Entlassung gutzuheißen sein, wenn sich das Betriebsratsmitglied wiederholt Übergriffe bei Ausübung seines Mandates zuschulden kommen läßt¹⁾, wenn es seine Arbeitspflicht beharrlich vernachlässigt, wenn seine Arbeitsleistung eine ungenügende ist, wenn seine Kritik an Anordnungen der Betriebsleitung zu Beleidigungen ausartet²⁾, wenn es den an ein Mitglied des Betriebsrates hinsichtlich Ordnung und Disziplin zu stellenden höheren Anforderungen nicht entspricht³⁾ und so fort. Auch eine vier Wochen übersteigende Krankheit oder sonstige Dienstverhinderung bildet bei gewerblichen Arbeitnehmern nach § 82, lit. h, GewO. einen die Zustimmung des Einigungsamtes rechtfertigenden Entlassungsgrund.⁴⁾ Diese hier angeführten Beispiele kennzeichnen natürlich nur die am häufigsten vorkommenden Fälle. Sie erschöpfen auch nicht entfernt alle so verschiedenartigen Tatbestände, welche sich aus dem vorhandenen Gegensatz zwischen Unternehmer und Betriebsräten in der Praxis immer wieder aufs neue ergeben können. Deshalb vermag sich auch die hier in Frage kommende Rechtsprechung der Einigungsämter nicht auf feste Regeln zu stützen, sondern muß im Rahmen freien Ermessens bemüht sein, die in jedem Einzelfalle gebotene Lösung zu finden, um den erforderlichen Schutz der Betriebsräte mit den Bedürfnissen einer rationellen Wirtschaftsführung in Einklang zu bringen.

Was nun den geschützten Personenkreis sowie Beginn und Dauer dieses Schutzes anbelangt, so wird derselbe vom Gesetze nur den bereits gewählten Betriebsratsmitgliedern oder Vertrauensmännern zuerkannt. Kandidaten für die Betriebsratswahl sind daher im allgemeinen von diesem Schutze ausgenommen⁵⁾; ebenso auch die Ersatzmänner⁶⁾. Der mit der Stellung eines Betriebsratsmitgliedes verbundene Schutz kann auch noch nach Ablauf der Mandatsdauer bis zur normalgemäßen, d. h. unverzüglichen Durchführung der Neuwahlen in Anspruch genommen werden. Hingegen wird er den Mitgliedern eines zurückgetretenen Betriebsrates nicht mehr zuteil.⁷⁾ Erlischt das Betriebsratsmandat mit dem Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses, so hört damit auch automatisch der besondere Schutz des betreffenden Arbeitnehmers auf.

1) Siehe GGSlg. Nr. 3066.

2) Siehe GGSlg. Nr. 3227.

3) Siehe GGSlg. Nr. 3071.

4) Siehe in dieser Hinsicht auch GGSlg. Nr. 3821 und die Ausführungen auf S. 215.

5) Siehe GGSlg. Nr. 3032 und 3053. Anders hingegen GGSlg. Nr. 3808, welche den Betriebsratskandidaten nach § 3, Z. 9, und § 14 BRG. dann als geschützt ansieht, wenn einzig und allein seine Kandidatur für die Entlassung maßgebend war.

6) Siehe GGSlg. Nr. 2913, 3003, 3201 und 3298.

7) Siehe GGSlg. Nr. 3120.

Hinsichtlich des Vorganges, der bei Einholung der Zustimmung des Einigungsamtes zur Entlassung oder Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes zu beobachten ist, enthält das BRG. keine näheren Bestimmungen. Es setzt nur fest, daß vor eingeholter Zustimmung des Einigungsamtes die Entlassung oder Kündigung nicht erfolgen darf. Die Rechtsprechung der Einigungsämter war ursprünglich darin schwankend, ob die Zustimmung schon vorliegen müsse, bevor die Kündigung oder Entlassung ausgesprochen wird, oder ob es genüge, durch sie eine bereits erklärte Kündigung oder Entlassung nachträglich bestätigen zu lassen. Auf Grund der Judikatur des VGH.¹⁾ steht jedoch die Rechtsprechung nunmehr einhellig auf dem Standpunkte, daß in jedem Falle die Kündigung oder Entlassung von Betriebsratsmitgliedern erst auf Grund einer bereits vorliegenden Entscheidung des Einigungsamtes ausgesprochen werden dürfe und daß deren nachträgliche Zustimmung zu einer schon früher erklärten Kündigung oder Entlassung unzulässig ist. Logischerweise wird man hieraus den Schluß ableiten müssen, daß bei Kündigungen mit längeren Kündigungsfristen das Einschreiten um Zustimmung so rechtzeitig beim Einigungsamte einzubringen ist, daß dessen Entscheidung noch vor Eintritt des betreffenden Kündigungstermines getroffen werden kann. Maßgebend für die Rechtzeitigkeit des Einbringens wird wohl nur der Tag sein, an welchem das Ansuchen des Betriebsinhabers beim Einigungsamt einlangt. Spätere, von seinem Willen unabhängige Verzögerungen bei der Erledigung des rechtzeitig überreichten Gesuches können dem Betriebsinhaber daher nicht mehr zum Schaden gereichen.²⁾

1) Es kommen hier insbesondere dessen Entscheidungen vom 5. Jänner 1925, GGSlg. Nr. 3409, und vom 21. Dezember 1926, GGSlg. Nr. 3669, in Betracht.

2) Siehe GGSlg. Nr. 3589.
