universität innsbruck
Universitäts- und Landesbibliothek Tirol

Universitäts- und Landesbibliothek Tirol

Grundriß des österreichischen Sozialrechtes

Lederer, Max

Wien, 1932

III. Teil. Arbeiterschutzrecht

urn:nbn:at:at-ubi:2-12607

III. Teil.

Arbeiterschutzrecht.

Erstes Kapitel.

Allgemeines.

§ 49. Begriff und Wesen des Arbeiterschutzes.

Die geistigen und körperlichen Energien des arbeitenden Menschen unterliegen stetigem Verbrauch. Sie müßten sich bei unbehindertem Walten der ökonomischen Gesetze vorzeitig abnützen und erschöpfen, wenn nicht der Staat durch tatkräftiges Eingreifen sie vor Raubbau und Verkümmerung bewahren würde. Dieser vorbeugende Charakter kennzeichnet Wesen und Zielsetzung des Arbeiterschutzes[1]). Indem der Staat, der die Arbeitskraft seiner Bürger als kostbares Nationalgut hütet, mannigfache Schranken gegen Mißbrauch und Ausbeutung derselben aufrichtet, sichert er nicht bloß die Leistungsfähigkeit und Schaffensfreude der Arbeitnehmer, sondern festigt damit auch sein eigenes Gefüge, das sich für die Dauer doch nur auf ein an Körper und Geist gesundes Volk stützen kann. In Erkenntnis dieser Zusammenhänge erblickt daher der moderne Staat im Arbeiterschutz seine geschichtlich gegebene Aufgabe[2]), der er sowohl im Wege gesetzlicher Maßnahmen als auch durch entsprechende Verwaltungseinrichtungen, namentlich durch eine gut funktionierende Arbeitsinspektion zu dienen sucht.

---

[1]) Siehe hierüber auch die Einleitung zum Artikel von Stephan Bauer: »Arbeiterschutzgesetzgebung« im H. d. St. W., 4. Auflage, Bd. I., S. 401 ff.

[2]) Historisch hat der industrielle Arbeiterschutz von England seinen Ausgang genommen, von wo er dann um die Mitte des 19. Jahrhunderts nach dem Kontinent übergriff. Insbesondere waren es Preußen, Frankreich, die Schweiz, Österreich, Belgien, Holland und die skandinavischen Staaten, welche dem britischen Beispiele folgten. Dieser Prozeß der Rezeption des englischen Arbeitsrechtes durch die europäischen Festlandsstaaten — Stephan Bauer mißt ihm zumindest ebenso große Bedeutung bei wie jener des römischen Eigentums- und Obligationenrechtes — zeitigte insofern günstige Wirkungen, als jedes Land bemüht war, die anderwärts erprobten Einrichtungen des Arbeiterschutzes seinen Bedürfnissen anzupassen. Hiebei wurden auch vielfach neue Wege eingeschlagen. So gelangte — wir folgen hier wieder den Ausführungen Bauers in dem erwähnten Artikel »Arbeiterschutzgesetzgebung« — der Wöchnerinnenschutz in der Schweiz, der Schutz erwachsener männlicher Arbeiter in Frankreich und Österreich, das Phosphorverbot in Finnland und Dänemark erstmalig zur Anwendung. Auf diese Weise ergaben sich entwicklungsgeschichtliche Fortbildungen, die dem Wachstum des Arbeiterschutzes in allen Ländern zustatten kamen.

Der Begriff des Arbeiterschutzes ist von der Wissenschaft nicht fest umgrenzt. Am weitesten faßt ihn wohl Sombart, der darunter alle Normen versteht, »die dem Belieben der vertragschließenden Parteien bei der Ordnung des modernen Arbeitsverhältnisses Schranken setzen«. In diesem Sinne würde somit der Begriff »Arbeiterschutz« nicht bloß den Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer vor Schädigungen aus dem Betriebe, sondern auch den gesamten Vertrags- und namentlich den Lohnschutz umfassen. Die herrschende Lehre sowie die Gesetzgebung der meisten Staaten zieht jedoch den Kreis wesentlich enger und begreift unter »Arbeiterschutz« nur jene Rechtsvorschriften, welche die Arbeitnehmer vor körperlichen Schäden und sittlicher Degeneration[1]) bewahren sollen. Die hieraus entspringenden Pflichten bürdet der Staat fast ausschließlich den Unternehmern[2]) auf, indem er ihnen teils anordnend, teils verbietend, eine Reihe von Beschränkungen bei Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auferlegt.

So umfaßt denn der moderne Arbeiterschutz eine erhebliche Anzahl öffentlich-rechtlicher Normen,[3]) die ihrem Inhalt nach in einer mehr

---

[1]) Diese beiden Gefahren gehen miteinander Hand in Hand. Deshalb wird der Kampf gegen körperliche Erschlaffung und seelische Verkümmerung zumeist gemeinsam geführt. Er dient, wie Heyde (a. a. O., S. 62) richtig bemerkt, nicht nur dem Wohle der lebenden, sondern auch jenem der kommenden Generation, da diese durch die Mißstände, welche sich auf dem Boden des freien Arbeitsvertrages zu entwickeln pflegen, ebenso geschädigt wird, wie das heutige Geschlecht der unmittelbar Betroffenen.

[2]) Es handelt sich somit beim Arbeiterschutz nur um einseitige Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber dem Staate. Verbindlichkeiten der Arbeitnehmer können in der Regel hieraus nicht abgeleitet werden. Wo solche in Ausnahmefällen, so z. B. beim sanitären Arbeiterschutz, dennoch statuiert werden, dienen sie nur dem Zwecke, die Erfüllung der dem Arbeitgeber auferlegten Pflichten praktisch zu sichern. Siehe hierüber auch die Ausführungen von Kaskel, a. a. O., S. 194, sowie die Darlegungen auf S. 9 dieses Werkes.

[3]) Diese Normen sind verwaltungsrechtlicher Natur und unterscheiden sich von den strafrechtlichen Vorschriften, so wie solche in manchen Gesetzgebungen zum Schutze der Arbeitskraft gegen schwere Beeinträchtigungen oder Bedrohungen derselben vorgesehen sind. Dem geltenden österreichischen Strafgesetz vom 24. Mai 1852, das in seinen wesentlichsten Bestimmungen auf das Jahr 1803 zurückgeht, ist ein solcher spezieller Schutz der Arbeitskraft schon im Hinblick auf die Zeit seiner Entstehung fremd. Hingegen enthält der neue, für Österreich und das Deutsche Reich gemeinsam ausgearbeitete Strafgesetzentwurf (Nr. 49 der Beilagen zu den Protokollen des Nationalrates, 3. Gesetzgebungsperiode) mehrere Vorschriften, die immerhin als Ansätze eines Schutzes der Arbeitskraft gewertet werden können. Eine schärfere Herausarbeitung dieser sich hauptsächlich nach zwei Richtungen erstreckenden Bestimmungen — sie wenden sich einerseits gegen körperliche Verletzungen oder Gefährdungen, welche die Arbeitskraft beeinträchtigen, anderseits gegen Ausbeutung der letzteren durch Erpressung oder Wucher — wäre sicherlich zu begrüßen. In letzter Zeit ist durch die Verhandlungen des im September 1928 in Salzburg stattgefundenen 35. Deutschen Juristentages eine Aufrollung der mit dem strafrechtlichen Schutz der Arbeitskraft verbundenen Probleme nach verschiedenen Richtungen hin erfolgt. Beachtenswerte Vorschläge für die Legislative enthalten insbesondere die in dieser Frage dem Juristentag erstatteten Gutachten von Suchanek (Wien) und von Sinzheimer (Frankfurt a. M.). In einer etwas einseitigen Weise hingegen nimmt Potthoff (vgl. dessen Ausführungen in »Arbeit und Wirtschaft«, VI. Jahrgang, Sp. 169 ff.) zum Problem

oder weniger weitgehenden Fürsorge für die Arbeitnehmer bestehen. Das Ausmaß dieser letzteren ist sehr verschieden und bestimmt sich einerseits nach der Schutzbedürftigkeit der einzelnen Arbeiterkategorien (Alter, Geschlecht, wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit usw.), anderseits nach der Gefährlichkeit und Gesundheitsschädlichkeit der Arbeitsprozesse. Demgemäß passen sich die Normen des Arbeiterschutzes, namentlich soweit sie in den Bereich des technisch-sanitären Betriebsschutzes gehören, vielfach der Eigenart der in Frage kommenden Arbeitsverrichtungen an. Ihren Quellen nach sind die Arbeiterschutzvorschriften in den verschiedensten Gesetzen und Verordnungen verstreut. Sie sind teils in die dienstvertraglichen Kodifikationen eingebaut, teils in eigenen, zumeist aus neuerer Zeit stammenden Arbeiterschutzgesetzen verankert. Im letzteren Falle sind sie entweder auf bestimmte Gebiete des Arbeiterschutzes (Arbeitszeit, Sonntagsruhe, Kinderarbeit usw.) oder auf einzelne Berufe (Bäcker, Bergarbeiter, Heimarbeiter usw.) abgestellt. Infolge dieser Differenzierung hat sich der Arbeiterschutz zu großer Vielgestaltigkeit entwickelt.[1])

Was nun die Durchschlagskraft der Arbeiterschutzvorschriften anbelangt, so zeitigen diese sowohl in juristischer als auch in volkswirtschaftlicher Hinsicht Wirkungen von großer Tragweite. Juristisch sind sie als zwangläufige Maßnahmen zur Erreichung der angestrebten Schutzzwecke aufzufassen, deren Durchsetzung seitens des Staates in imperativer Weise erfolgt. Es handelt sich hier also um zwingende Rechtsbestimmungen, die sich jeder Abänderung durch Vereinbarung der Parteien entziehen. Solche wären übrigens schon deshalb unmöglich, weil als Berechtigter aus den dem Unternehmer obliegenden Arbeiterschutzpflichten nicht etwa der Arbeitnehmer, sondern ausschließlich der Staat erscheint.[2]) Dieser sorgt nun teils durch Kontrollmaßnahmen, teils durch Androhung, bzw. Vollzug von Zwang und Strafe dafür, daß die in den verschiedenen Gesetzen und Verordnungen normierten Schutzvorschriften auch tatsächlich zur Anwendung gelangen.

Vom volkswirtschaftlichen Standpunkt aus betrachtet, legt der moderne Arbeiterschutz mit allen seinen einengenden Fesseln der

---

»Strafrecht und Arbeitskraft« Stellung, indem er auf die Gefahren hinweist, die sich speziell für den kämpfenden Arbeiter in einer solchen Strafgesetzgebung bergen. Er fordert daher, daß diese letztere unparitätisch, d. h. von vornherein lediglich zugunsten des Arbeitnehmers eingestellt werde. Dieses Verlangen hat die Mehrheit des Salzburger Juristentages abgelehnt, desgleichen eine Anregung von Radbruch, den strafrechtlichen Wucherbegriff auf die Abweichung von als allgemein verbindlich erklärten tariflichen Lohnfestsetzungen auszudehnen.

[1]) In der Republik Österreich sind die Normen des Arbeiterschutzes besonders zahlreich. Vgl. die textliche Wiedergabe derselben bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1088—1525.

[2]) Daher können allfällige Erleichterungen bei Anwendung der Arbeiterschutzgesetze nur im Wege behördlicher Gestattung zugestanden werden. Hiezu sind, soweit es sich um Ausnahmen genereller Art handelt, die Bundesministerien oder Landeshauptleute, soweit jedoch Einzelfälle in Frage kommen, die Gewerbe-, bzw. Bergbehörden, namentlich aber die Gewerbeinspektoren berufen.

Produktion beträchtliche materielle Opfer auf. Er vermindert durch Verkürzungen der Arbeitszeit in der Regel das sonst erreichbare Produktionsquantum[1]) und erhöht durch Reglementierung der Frauen- und Kinderarbeit sowie durch die von ihm gewährleistete Sicherung der Arbeitnehmer vor Betriebsgefahren die Gestehungskosten der Erzeugnisse. Alle diese Belastungen werden jedoch durch die mittels des Arbeiterschutzes bewirkte Erhaltung und Stärkung der produktiven Kräfte reichlich wettgemacht. Hiedurch erwächst auch der Volkswirtschaft ein nicht zu unterschätzender Gewinn an gesundheitlichen, ethischen und sonstigen immateriellen Gütern.[2]) Der Erkenntnis dieser segensreichen Wirkungen vermochten sich auch die ursprünglichen Gegner des Arbeiterschutzes nicht zu entziehen. Die früher oft gehörten grundsätzlichen Einwendungen gegen denselben sind daher nach und nach verstummt. Vielmehr hat sich in allen wirtschaftlich denkenden Kreisen die Überzeugung von Wert und Nutzen des Arbeiterschutzes, sofern er in den Grenzen des jeweils Möglichen[3]) bleibt, in immer steigendem Maße durchgesetzt.

§ 50. Die verschiedenen Gebiete des Arbeiterschutzes.

Die nach Kriegsende einsetzende soziale Welle hat auch dem Arbeiterschutz zu mächtiger Entfaltung verholfen.[4]) Die historisch überkommenen Ansätze einer bescheidenen Fürsorge für Frauen und Kinder hatten allerdings schon vor der Jahrhundertwende viel weiterreichenden Schutzvorschriften, namentlich solchen auf technisch-sanitärem Gebiete, Platz gemacht. Nach dem Umsturz eroberte sich der Arbeiterschutzgedanke jedoch immer mehr und immer neues Terrain, so daß er seine Grenzen stetig auszudehnen vermochte. Heute, wo die Entwicklung der sozialen Gesetzgebung bereits an einem gewissen Ruhepunkt angelangt ist, lassen sich folgende Hauptgebiete des Arbeiterschutzes unterscheiden:

I. Der Arbeitszeitschutz. Dieser strebt im Wege gesetzlicher Reglementierung eine angemessene Verteilung von Arbeits- und Ruhe-

---

[1]) Nicht jede Verminderung der Arbeitszeit muß ein Sinken der Produktion zur Folge haben. Oft kann durch Maßnahmen wirtschaftlicher Betriebsführung eine verbesserte Produktionsweise sowie eine gesteigerte Arbeitsintensität erreicht werden, die den Ausfall an Arbeitszeit wiederum wettmacht. Dies wird insbesondere bei großen, gut durchrationalisierten Betrieben der Fall sein, wenngleich es auch da manche technische Teilprozesse gibt, die durch den Arbeiter nicht fühlbar beeinflußt werden können, so daß bei diesen die Produktionsergebnisse fast mathematisch genau der Länge der Arbeitszeit entsprechen. In mittleren und kleineren Unternehmungen liegt der Fall allerdings anders. Da drückt sich die Herabsetzung der Arbeitszeit zumeist in geringeren Produktionsziffern aus. Vgl. über alle diese überaus interessanten Fragen den vortrefflichen Artikel von Herkner: »Arbeitszeit« im H. d. St. W., 4 Auflage, Bd. I., S. 889—916.

[2]) Siehe hierüber auch Heyde, a. a. O., S. 67.

[3]) Allerdings sind die Anschauungen über diese Grenzen je nach der wirtschaftspolitischen Einstellung des Urteilenden sehr verschieden.

[4]) Vgl. diesbezüglich die Ausführungen auf S. 34 ff.

zeiten, namentlich eine Verkürzung der zulässigen Arbeitsdauer an. Hiedurch soll Verbrauch und Ergänzung der Körperkräfte der Arbeitnehmer in das richtige Verhältnis gebracht und für diese auch ausreichende Mußezeit zur Befriedigung kultureller Bedürfnisse sowie zur Anteilnahme am Familienleben gewonnen werden.[1]) Es wird daher dem Arbeitgeber im Wege zwingender Rechtsvorschriften untersagt, den Arbeitnehmer über eine bestimmte Dauer hinaus, bzw. zu bestimmten Zeiten zu beschäftigen. Hieraus ergibt sich einerseits ein gewisses Höchstausmaß, anderseits eine Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Zeitabschnitte. In ersterer Hinsicht kennzeichnet der nach Kriegsende in den meisten europäischen Staaten gesetzlich eingeführte und durch das Washingtoner Übereinkommen (1919) auch international verankerte Achtstundentag den erreichten Standard der modernen Arbeiterschutzgesetzgebung. In letzterem Belange wiederum hat die Erkenntnis, daß auch das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Nahrung, Schlaf und Erholung entsprechende Berücksichtigung erheischt, zur Einschiebung gewisser Zwischenräume und Unterbrechungen in die Arbeitszeiten geführt und so die Erlassung zahlreicher Vorschriften über Arbeitspausen,[2]) Mindestruhezeiten[3]) sowie Sonn- und Feiertagsruhe bewirkt, die mit jenen über die Dauer der Arbeitszeit in engem Zusammenhange stehen. Endlich gehören auch noch die Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich jener über die Nachtruhe in das Gebiet des Arbeitszeitschutzes, wobei sich allerdings bereits gewisse Grenzflächen und Zusammenhänge mit dem später zu behandelnden erhöhten Schutz für Frauen und Jugendliche ergeben. Der Arbeitszeitschutz, der tief in die Gestaltung der wirtschaftlichen Verhältnisse eingreift, wurde sowohl in seiner Ausdehnung als auch in den Durchführungsmodalitäten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern lange Zeit hindurch heftig umstritten. Heute haben sich die Anschauungen hierüber jedoch bereits geklärt.[4]) Jedenfalls bilden die Vorschriften über die Arbeitszeit gemeinsam mit dem Betriebsschutz den wichtigsten Teil, ja geradezu das Kernstück des Arbeiterschutzes.

II. Der Betriebsschutz. Die moderne industrielle Entwicklung hat zwar die größten technischen Fortschritte gezeitigt, aber auch vermehrte Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer mit sich gebracht. Hiebei ist es nicht bloß die immer mehr um sich greifende

[1]) Weiters soll die Verkürzung der Arbeitszeit auch die gewerkschaftliche und politische Betätigung der Arbeitnehmer sowie deren Hingabe an allgemeine und fachtechnische Bildungsbestrebungen ermöglichen.

[2]) Arbeitspausen kommen namentlich bei kontinuierlichen Betrieben mit ununterbrochener Arbeitsweise in Betracht.

[3]) Diese Mindestruhezeiten spielen insbesondere bei Arbeitnehmern mit langer Präsenzverpflichtung eine Rolle, so z. B. bei den im Handels- und Speditionsgewerbe sowie im Warenverschleiß der Produktionsgewerbe beschäftigten Bediensteten, bei Hausgehilfen usw.

[4]) Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 349.

Verbreitung der Maschinenarbeit sowie die mit rascher Ermüdung verbundene Monotonie des vielfach auf atomisierte Teilverrichtungen abgestellten Arbeitsprozesses, welche die Häufigkeit von Betriebsunfällen steigern. Auch die in zahlreichen Industrien unvermeidbare Verwendung schädlicher Stoffe (Gifte, Gase, Dämpfe u. dgl.) birgt Gefahren gesundheitlicher Art in sich, die oft zu akuten oder schleichenden Berufskrankheiten[1]) führen. Endlich sind es Mißstände sittlicher Natur, welche sich aus den Einrichtungen der Betriebe, namentlich aus dem engen Nebeneinanderwirken von Arbeitnehmern verschiedenen Alters und Geschlechtes ergeben. Allen diesen Gefahren durch Verringerung derselben auf das tunlichste Mindestmaß vorzubeugen, ist Zweck und Aufgabe des Betriebsschutzes Derselbe umfaßt daher eine Reihe von technischen und sanitären Maßnahmen, welche sowohl die Beschaffenheit der Arbeitsräume, insbesondere Lüftung, Entstaubung, Belichtung und Beheizung derselben, dann aber auch die Betriebsvorrichtungen, Maschinen, Gerätschaften usw. betreffen, indem sie den Arbeitgebern die nötigen Vorkehrungen zum Schutze der Arbeitnehmer zur Pflicht machen. Zu diesen Vorschriften über Hygiene und Unfallverhütung treten dann noch Anordnungen hinzu, die das Verhalten der Arbeiter im Betriebe vom Standpunkt der Gesundheit und der guten Sitten aus regeln. Es ist also ein umfangreicher Stock von Normen, der auf dem Gebiete des Betriebsschutzes in Frage kommt. Dieser letztere ist teils ein allgemeiner, der für alle Betriebe schlechthin gilt, teils ein besonderer, der sich nach den Bedürfnissen einzelner Arten von Betrieben spezialisiert. Hiebei handelt es sich zumeist um Unternehmungen mit erhöhter Unfalls- oder Erkrankungsgefahr, wo besondere Vorsichten notwendig sind. Der technisch-sanitäre Betriebsschutz muß daher den Einzelheiten des Betriebsprozesses folgen und die bedenklich scheinenden Arbeitsverrichtungen durch entsprechende Maßnahmen ihrer Gefahren zu entkleiden suchen.

III. Der Vertragsschutz. Dieser bezweckt den Schutz der Arbeitnehmer in ihrer wirtschaftlichen Stellung, wobei der Staat zu deren Gunsten durch öffentlich-rechtliche Vorschriften zwingend und befehlend eingreift. Die letzteren treten somit den privatrechtlichen Normen der Dienstvertragsgesetze ergänzend zur Seite.[2]) Sie folgen inhaltlich den einzelnen Stadien des Arbeitsvertrages und hängen mit dessen Abschluß, Erfüllung und Auflösung auf das engste zusammen. Deshalb

---

[1]) Die gewerblichen Berufskrankheiten stehen heute hinsichtlich ihrer sozialrechtlichen Behandlung mit den Betriebsunfällen in einer Reihe. Insbesondere werden sie diesen auf dem Gebiete der Sozialversicherung gleichgehalten. Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 541 und 596.

[2]) Von den rein dienstvertraglichen Vorschriften, welche die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhätnis regeln, unterscheiden sich die Normen des Vertragsschutzes dadurch, daß in ihnen der Staat sein eigenes Interesse an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Wege positiver, an den Arbeitgeber gerichteter Anordnungen (so z. B. Truckverbot, Lohnzahlungsvorschriften, Kündigungsnormen u. dgl.) bekundet.

werden diese Normen, die vornehmlich dem Lohnschutz sowie der materiellen Sicherung der Arbeitnehmer dienen, meist in das Arbeitsvertragsrecht mit einbezogen[1]) und auch gesetzestechnisch mit demselben verwoben.

IV. Der erhöhte Schutz von Frauen, Jugendlichen und Kindern. Die geringere Kraft und Widerstandsfähigkeit dieser Personengruppen macht einen verstärkten Schutz derselben gegen die aus der Arbeit entspringenden Gefahren notwendig. Hiezu kommen aber auch noch kulturelle und bevölkerungspolitische Erwägungen. Namentlich die Frauen als Gebärerinnen des künftigen Geschlechts bedürfen eines speziellen Schutzes, der auf die Eigenart des weiblichen Organismus entsprechend Bedacht nimmt und ihnen neben allgemeinen Erleichterungen noch besondere Schonzeiten[2]) zubilligt. Endlich ist bei Regelung der Berufsarbeit der Frauen auch auf deren vom Manne durchaus verschiedene seelische Einstellung sowie darauf Rücksicht zu nehmen, daß sie den Pflichten von Haus und Familie nicht gänzlich entzogen werden dürfen. Bei den Jugendlichen wiederum ist es nebst hygienischen Gründen die Förderung ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung, die Vermeidung von Überanstrengung und Einräumung entsprechender Freizeiten erheischt. Auch gebietet ihre zumeist geringere Vorsicht und Erfahrung, daß sie von gefährlichen Arbeiten ferngehalten werden. Der Kinderschutz endlich, der in der Ausdehnung seiner Verbotsmaßnahmen am weitesten geht, ist die älteste und unbestrittenste Domäne des Arbeiterschutzes. Er beginnt bei der Fürsorge für die stillenden Mütter und begleitet das heranwachsende Kind auf seinem Wege bis zur Schulentlassung. Durch diese Schutzvorschriften, deren Strenge im Laufe der Zeit immer mehr verschärft wurde, soll die Erwerbsarbeit der Kinder ihrer körperlichen, geistigen und sittlichen Gefahren wegen so weit als möglich verhindert werden. Von dieser Regel läßt das Gesetz daher nur sehr beschränkte Ausnahmen zu. Daß bei diesem Schutze die eigenen Kinder den fremden vielfach gleichgestellt werden, ist als Errungenschaft der modernen Zeit hoch zu werten. Die Maßnahmen, in denen sich der Frauen-, Jugendlichen- und Kinderschutz gesetzgeberisch auswirkt, sind sehr vielgestaltig und greifen sowohl auf den Arbeitszeitschutz als auch auf Betriebs- und Vertragsschutz über. Sie nehmen daher innerhalb der Normen des Arbeiterschutzes einen breiten Raum ein.

V. Der besondere Schutz einzelner Berufsstände. Die Eigenart bestimmter Berufe bedingt notwendigerweise auch eine entsprechende Anpassung der für sie geltenden Arbeiterschutzbestimmungen. Wir begegnen daher sowohl auf dem Gebiete des Arbeitszeit-, als auch jenem des Betriebs- und Vertragsschutzes einer Reihe von Sondervor-

[1]) Demgemäß sind auch in diesem Werke die den Vertragsschutz betreffenden Vorschriften bereits im Zusammenhang mit den hiedurch berührten Partien des Arbeitsvertragsrechtes behandelt worden.

[2]) Hier kommt vorwiegend der Schutz der Frauen vor und nach der Niederkunft in Frage.

schriften, die lediglich auf einzelne Kategorien von Arbeitnehmern abgestellt sind. So wurden z. B. für die Berg-[1]) und Bäckereiarbeiter, die Hausgehilfen und die Landarbeiter, dann aber auch für die Angestellten, namentlich für jene im Handelsgewerbe, besondere Schutzbestimmungen erlassen. Inhalt und Ausmaß derselben sind natürlich voneinander verschieden. Am weitesten geht die sonderrechtliche Behandlung bei den Heimarbeitern, die auch sonst infolge der Unbestimmtheit ihres zwischen rechtlicher Selbständigkeit und wirtschaftlicher Unselbständigkeit schwankenden Arbeitsverhältnisses[2]) eine eigentümliche Stellung im Sozialrecht einnehmen. Hier hat nun das Eingreifen der Arbeiterschutzgesetzgebung dazu geführt, daß diesen an sich hilfsbedürftigen Arbeitnehmern durch eine Reihe von gesetzlichen Zwangsvorschriften Stütze und Rückhalt geboten wurde.

* * *

Diese nur mit wenigen Strichen gezogene Abgrenzung der verschiedenen Gebiete des Arbeiterschutzes läßt die große Ausdehnung und Kompliziertheit seiner Normen erkennen. Soll diese Fülle geschriebenen Rechts in lebendige Wirklichkeit übergehen, so bedarf es hiezu energischer Einflußnahme des Staates, dem auf diesem Gebiete das alleinige Recht der Befehlsgebung und Erzwingung zusteht. Der Staat entledigt sich dieser seiner Aufgabe entweder im Wege der zuständigen Verwaltungsbehörden, vorwiegend jedoch durch die von ihm geschaffene Arbeitsinspektion. Diese letztere stellt einen feingliedrigen Organismus dar, der durch seine fachkundigen, zumeist technisch geschulten Aufsichtsbeamten die Durchführung der Arbeiterschutzpflichten ständig überwacht und überall dort beratend und anordnend eingreift, wo der vorgefundene Zustand der Betriebsanlagen oder sonst wahrgenommene Mißstände entsprechende Vorkehrungen notwendig machen. Die wichtigsten Organe der Arbeitsinspektion sind die Gewerbeinspektoren, die sich in ihrer mehr als 45jährigen Tätigkeit[3]) in gleicher Weise das Vertrauen des Staates wie jenes der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erwerben gewußt haben. Ihnen treten für bestimmte Zweige von Produktion und Verkehr die Beamten der Bergwerks-, Eisenbahn- und Schiffahrtsinspektion zur Seite. Die Organe der Arbeitsinspektion stehen teils berichtend, teils antragstellend, teils beschwerdeführend mit den übrigen zum Vollzug des Arbeiterschutzes berufenen Behörden in steter Fühlung. So ist dafür gesorgt, daß die Arbeitgeber bei Durchführung der Arbeiterschutzvorschriften entsprechend überwacht und, wenn es nottut, zur Befolgung derselben auch zwangsweise verhalten werden.

---

[1]) Der Bergarbeiterschutz ist wegen der mit dem Bergwerksbetrieb verbundenen Gefahren seit jeher besonders ausgebildet worden. Seine Vorschriften sind daher historisch dem Schutz der gewerblich tätigen Arbeiter vorangegangen.

[2]) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 82 ff.

[3]) Die Gewerbeinspektion ist in Österreich im Jahre 1883 errichtet worden.

Nach dieser allgemeinen Einführung in die Materie sollen nun im folgenden die einzelnen Hauptpartien des Arbeiterschutzrechtes einschließlich der Vorschriften über die Arbeitsinspektion an der Hand der in der Republik Österreich geltenden Gesetze näher dargestellt werden.

Zweites Kapitel.

Arbeitszeitschutz.

§ 51. Der achtstündige Arbeitstag.

I. Geschichtliches.[1])

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist stets der Wunsch der Arbeiterschaft gewesen. Schon lange vor dem Aufkommen der eigentlichen Sozialgesetzgebung, somit zu Zeiten, wo die Arbeitnehmer noch einer organisatorischen Zusammenfassung entbehrten, stand ihnen die Herabsetzung der überlangen Arbeitszeiten als nächstes und greifbarstes Ziel vor Augen. In England, dem Mutterlande der hochgezüchteten Großindustrie, wo schon zu Beginn des 19. Jahrhunderts die Anhäufung proletarisierter Arbeitermassen bedrohliche Formen annahm, ist denn auch der Gedanke des Achtstundentages zum ersten Male laut geworden. Bezeichnenderweise kam die Anregung hiezu nicht aus Arbeiterkreisen. Vielmehr war es der Vorkämpfer des sozialen Fortschrittes Robert Owen[2]), der in seiner Eigenschaft als bedeutender Fabriksbesitzer bereits 1817 den Achtstundentag auch vom industriellen Standpunkt aus als die vorteilhafteste Rationalisierung der Arbeitszeit erklärte. Als dann 1833 das Fabriksgesetz für die in den Textilfabriken beschäftigten Kinder eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche anordnete, trat Owen für die Ausdehnung dieser Maßnahme auf die Erwachsenen mit der Begründung ein, daß die neuen technischen Erfindungen keine längere Arbeitszeit erfordern, um die Wirtschaft mit den benötigten Gütern zu versorgen; es wäre daher ungerecht, die Arbeitnehmer nur aus Gewinnsucht länger arbeiten zu lassen. So war denn diese Idee in die englische Arbeiterschaft von intellektueller Seite hineingetragen worden. Sie schlug bald feste Wurzeln und eroberte sich langsam, aber stetig ihre Bahn. Insbesondere waren es die Gewerkvereine der Bergarbeiter, später auch jene der Bauarbeiter und Steinmetze, die den Wahlspruch des Achtstundentages auf ihre Fahnen schrieben. Positive Erfolge waren jedoch der Bewegung vorerst nur in geringem Maße beschieden, zumal einige große, der Erringung des Achtstundentages geltende Streiks fehlschlugen. Immerhin

[1]) Die in der folgenden Darstellung enthaltenen geschichtlichen Daten sind zum Teil dem Artikel von Stephan Bauer: »Achtstundentag« im H. d. St. W., 4. Auflage, Bd. I., S. 29—36, entnommen.

[2]) Siehe über das menschenfreundliche Wirken von Robert Owen auch die Ausführungen auf S. 19.

festigte sich die Idee durch mancherlei Sukkurs, den sie aus den Vereinigten Staaten von Nordamerika, später auch von Deutschland her erhielt. Dort hatten sich zu Beginn des letzten Drittels des vorigen Jahrhunderts einige Industrielle gefunden, die aus freien Stücken probeweise zur Verkürzung der Arbeitszeit, schließlich sogar zum Achtstundentag, übergingen und hiebei befriedigende Leistungsergebnisse erzielten.[1]) Gestützt auf diese erfolgreichen Versuche verdichtete sich die Agitation der Arbeiterschaft, die mittlerweile durch Bildung internationaler Gewerkschaftsverbände erstarkt war. Im Juli 1889 beschloß der in Paris tagende internationale Sozialistenkongreß die Veranstaltung einer Massenkundgebung für den Achtstundentag, die denn auch am 1. Mai 1890 in allen größeren Industriezentren abgehalten wurde. Seither sind die Maifeiern der Arbeiterschaft durch Jahrzehnte hindurch von der demonstrativen Forderung nach Gewährung des Achtstundentages erfüllt gewesen.

Dies aus der Ferne winkende Ideal hinderte jedoch die realpolitisch eingestellten Kreise der Arbeiterschaft nicht daran, vorerst mit Abschlagszahlungen vorlieb zu nehmen. So wurde über Drängen der Arbeiterschaft bald nach der Jahrhundertwende in Frankreich (1904) und in den Niederlanden (1913) der Übergang zum Zehnstundentag beschlossen, der in Großbritannien schon 1848 eingeführt worden war. Deutschland allerdings zögerte mit dieser Maßnahme und verstand sich 1910 nur zur gesetzlichen Festlegung des Zehnstundentages für Frauen und Jugendliche. Auch Österreich, das seit der Gewerbenovelle von 1885 den elfstündigen Maximalarbeitstag für die fabriksmäßigen Gewerbe und seit der »Arbeiternovelle« zum Berggesetz von 1884 die zehnstündige Nettoarbeitszeit für den Bergbau unter Tage kannte, ließ sich vorerst zu weiteren Reformen nicht herbei.[2]) Nur für den Kohlen-

---

[1]) Auch das Arsenal von Springfield (U. St. A.) hatte 1868 derartige Versuche unternommen und hiebei festgestellt, daß in der Achtstundenschicht mehr geleistet wurde, als während der früheren zehnstündigen Arbeitszeit. Später gingen aus dem gleichen Grunde auch die Staatswerkstätten Großbritanniens, namentlich das Arsenal von Woolwich, zur 48-Stunden-Woche über. Die Ausprobung der achtstündigen Arbeitszeit im Hinblick auf die hiebei zu erzielenden Leistungsergebnisse wurde übrigens um die Jahrhundertwende in weit exakterer Weise in England und Deutschland vollzogen. Im ersteren Lande waren es namentlich die berühmten »Salford Iron Works« der Firma Mather & Platt in Manchester, die im Jahre 1893 den Achtstundentag probeweise einführten und infolge der erzielten Produktionssteigerungen dauernd hieran festhielten. In Deutschland wiederum gelang es im Jahre 1900 dem Leiter der optischen Werke Zeiß in Jena, Prof. Ernst Abbe, eine solch verständnisvolle Umstellung des Betriebes auf den Achtstundentag einzurichten, daß hiebei nicht bloß ein Plus der Tagesleistung, sondern auch eine Erhöhung der Stundenverdienste der Arbeiter erreicht werden konnte. Den geistvollen Untersuchungen, die Abbe in seinen »Sozialpolitischen Schriften« (Jena, 1906) über Verlauf und Ergebnisse dieses Experimentes anstellte, war auch eine gewisse Neuorientierung der ökonomischen Wissenschaft in der Frage der Arbeitszeitverkürzung zu danken.

[2]) Nicht einmal für Fabriksbetriebe konnte die Verkürzung der Arbeitszeit auf 10 Stunden täglich durchgesetzt werden, obwohl sich auch der Arbeitsbeirat wiederholt für eine solche Reform ausgesprochen hatte.

bergbau unter Tage kam es 1901 zu einer Arbeitszeitverkürzung, bei welcher für denselben die Neunstundenschicht zugestanden wurde[1]). Die in den europäischen Staaten gesetzlich geltenden Höchstarbeitszeiten wurden allerdings seitens der Industrie nicht selten unterschritten. Hiezu hat auch die seit Beginn des 20. Jahrhunderts zunehmende Verbreitung der Kollektivverträge mit ihren die Arbeitsdauer nach oben hin begrenzenden Bestimmungen erheblich beigetragen.

So stand die Sache ungefähr, als 1914 der Krieg ausbrach und damit die Lage Europas völlig veränderte. Zunächst kam es zu einer gewaltigen Anspannung der Rüstungsindustrie, die sich nicht bloß auf die kriegsführenden Staaten beschränkte. Vor dieser Notwendigkeit des Augenblicks mußte der Arbeiterschutz zurücktreten. Es kam vorübergehend zu Rückschlägen, die vielfach zu einer fast völligen Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkungen führten.[2]) Nach Beendigung des Krieges brach dafür die soziale Welle mit um so größerer Wucht herein. Speziell die besiegten Staaten, bei denen sich die Umwälzung unter revolutionären Begleiterscheinungen vollzog, nahmen unvermittelt zu radikalen Sozialreformen, darunter auch zum Achtstundentag ihre Zuflucht. Bereits im November 1918 wurde derselbe im Deutschen Reiche[3]) und wenige Wochen später in Österreich, der Tschechoslowakei und Polen proklamiert. Die Bewegung griff dann auf die neutralen sowie auf einzelne Siegerstaaten über, so daß sich im Laufe des Jahres 1919 Frankreich, Spanien, Portugal, die Niederlande, Luxemburg, Dänemark, Schweden, Norwegen und Jugoslawien sowie einige Zeit später auch Belgien, Bulgarien, Griechenland, Italien und Rumänien zur gesetzlichen Festlegung des Achtstundentages bekannten. Nur England, von wo die Bewegung historisch ihren Ausgang genommen hatte, konnte sich bisher nicht zur gesetzlichen Annahme des Achtstundentages verstehen, obgleich derselbe im letzten Jahrzehnt auch dort durch die tatsächliche Entwicklung der Verhältnisse fast überall verwirklicht worden ist.

Angesichts der so plötzlichen Verbreitung, die der Achtstundentag in den europäischen Staaten gewissermaßen über Nacht gefunden hatte, ließ auch dessen internationale Festlegung nicht lange auf sich warten. Bereits im Oktober 1919 beschloß die auf Grund des Versailler Friedensvertrages nach Washington einberufene Arbeitskonferenz ein internationales Übereinkommen, das die Beschränkung der Arbeitsdauer in industriellen und gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich, bzw.

---

[1]) Solche weitergehende Arbeitszeitverkürzungen im Bergbau waren auch in anderen Staaten gesetzlich eingeführt worden, und zwar 1906 in den Niederlanden, 1908 in Großbritannien, 1909 in Belgien und Frankreich und 1910 in Spanien. Später folgten dann noch Norwegen und Portugal auf diesem Wege.

[2]) Vgl. hierüber auch die Ausführungen auf S. 30.

[3]) Die Einführung des achtstündigen Maximalarbeitstages im Deutschen Reiche erfolgte zunächst mit der Demobilmachungsverordnung vom 23. November 1918 für die Arbeiterschaft, während die gleiche Maßnahme für die Angestellten erst mit Vdg. vom 18. März 1919 vollzogen wurde.

48 Stunden wöchentlich zum Inhalt hatte. Hiemit schien der Sieg des Achtstundentages auf der ganzen Linie entschieden zu sein. Bald darauf zeigte sich jedoch, daß man bei der internationalen Behandlung dieses heiklen Problems etwas vorschnell vorgegangen war. Die Ratifikation des Washingtoner Arbeitszeitabkommens stieß nämlich gerade bei den großen Industriestaaten auf beträchtliche, auch derzeit noch nicht überwundene Schwierigkeiten. Die Gründe hiefür sind einerseits in der geringen Elastizität der Konventionsbestimmungen — diese lassen den nationalen Gesetzgebungen für die Statuierung entsprechender Ausnahmen nur wenig Raum —, anderseits aber auch in den unheilvollen Auswirkungen der Friedensverträge zu suchen, die auf die ganze europäische Wirtschaft, namentlich aber auf die Deutschlands mit lähmender Wucht drückten. Wenn diese Krise auch in den letzten Jahren abflaute und die Verhältnisse in Europa einer allmählichen Konsolidierung zustreben, so ist es dennoch bisher nicht gelungen, hinsichtlich der Ratifikation des Washingtoner Arbeitszeitübereinkommens zu einer Einmütigkeit der Anschauungen zu gelangen. Diese steht daher seitens der größten Industriestaaten Europas (Deutschland und Großbritannien) noch immer aus.[1])

In Österreich, wo man sich, wie erwähnt, gleich nach Kriegsende mit dem provisorischen Achtstundentagsgesetz vom 19. Dezember 1918, St. 138, zu einer interimistischen, nur auf die Fabriksbetriebe abgestellten Lösung entschlossen hatte, ist diesem Vorläufer schon ein Jahr später die definitive Arbeitszeitregelung gefolgt. Es geschah dies durch das auch heute noch unverändert in Kraft stehende Gesetz vom 17. Dezember 1919, St. 581, über den achtstündigen Arbeitstag. Dieses Gesetz hat nicht nur das lediglich für die Zeit bis zum Friedensschluß bestimmt gewesene Provisorium in ein dauerndes Regime verwandelt, sondern auch das dem Achtstundentag eingeräumte Anwendungsgebiet wesentlich erweitert. Dessen Geltungsbereich ergreift nunmehr mit Ausnahme des Bergbaues, für den eine konforme Sonderregelung im Wege des Bergarbeitergesetzes vom 28. Juli 1919, St. 406, bereits vorausgegangen war, und der Bäckereibetriebe, für die das aufrechtbleibende Bäckereiarbeitergesetz vom 5. April 1919, St. 217, Spezialvorschriften auch hinsichtlich der achtstündigen Arbeitszeit geschaffen hatte, sämtliche gewerblichen Betriebe einschließlich des Kleingewerbes, weiters Kredit- und Versicherungsanstalten jeder Art, die öffentlichen und Monopolsbetriebe, endlich auch Eisenbahn- und Dampfschiffahrtsunternehmungen sowie Post-, Telegraphen- und Fernsprechanstalten. Es sind also so ziemlich die gesamten Produktionszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft sowie alle dem Handel und Verkehr dienenden Unternehmungen in die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit auf Basis des Achtstundentags, bzw. der 48stündigen Arbeitswoche einbezogen worden.

---

[1]) Siehe über den gegenwärtigen Stand der Ratifikationsverhandlungen die Fußnote [1]) auf S. 48.

Die Durchführung des Achtstundentagsgesetzes ist in Österreich auf keine nennenswerten praktischen Schwierigkeiten gestoßen, hauptsächlich wohl deshalb, weil die auf Grund dieses Gesetzes vom BM. für soziale Verwaltung erlassenen Ausnahmenverordnungen die durch die Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen gebotenen Erleichterungen in ausreichender Weise gewährt haben.[1]) So hat sich denn diese wichtige sozialpolitische Reform in Österreich in geradliniger Entwicklung vollzogen, ohne daß es hiebei, wie im Deutschen Reiche,[2]) vorübergehend zu Rückschlägen gekommen wäre.

II. Geltendes Recht.

a) Rechtsquellen. Im Bereiche des österreichischen Rechtes wird die zulässige Dauer der Arbeitszeit hauptsächlich durch das Gesetz vom 17. Dezember 1919, St. 581, über den achtstündigen Arbeitstag geregelt. Zu dessen Durchführung erfloß dann die VAnw. des Staatsamtes für soziale Verwaltung vom 28. Juli 1920, St. 349, mit welcher eine Reihe von Ausnahmen vom Achtstundentagsgesetz gewährt wurde. Diese erste Ausnahmenverordnung erfuhr in der Folgezeit durch die VAnw. vom 9. November 1920, B. 7 (zweite Ausnahmenverordnung), ferner durch die Vdgn. vom 4. Dezember 1924, B. 434, und vom 28. Februar 1925, B. 90 (dritte und vierte Ausnahmenverordnung), endlich auch noch durch eine Reihe weiterer Nachtragsverordnungen[3]) mehrfache Abänderungen und Ergänzungen, die sämtlich in den Text der ersten Ausnahmenverordnung eingefügt wurden. Diese letztere stellt einen Katalog teils allgemein geltender, teils auf besondere Gruppen von Betrieben abgestellter Ausnahmen dar, die von dem Leitgedanken getragen sind, die grundsätzlichen Bestimmungen des Achtstundentagsgesetzes mit den durch die praktischen Bedürfnisse geforderten Arbeitszeitverlängerungen oder Verschiebungen in Einklang zu bringen. Zu dieser allgemeinen, die meisten sozialrechtlichen Spezialgesetze überdeckenden Arbeitszeitregelung treten nur ~~noch~~ wenige Sondervorschriften hinzu. Es sind dies das Bäckereiarbeitergesetz vom 3. April 1919, St. 217, und das Bergarbeitergesetz vom 28. Juli 1919, St. 406, die gleichfalls den Achtstundentag für diese Arbeitnehmergruppen festgelegt haben. Eine prinzipiell andersartige Normierung der Arbeitszeit haben die Landarbeiterordnungen für den Bereich der Landwirtschaft vorgenommen.[4]) Hier war naturgemäß für eine feste zeitliche Abgrenzung

[1]) Siehe in dieser Hinsicht die Ausführungen auf S. 354.

[2]) Vgl. diesbezüglich die Darlegungen auf S. 46.

[3]) Es sind dies die Vdgn. des BM. für soziale Verwaltung vom 19. März 1927, B. 93, vom 28. Mai 1927, B. 177, vom 2. Dezember 1927, B. 351, vom 24. März 1928, B. 82, und vom 30. April 1928, B. 110.

[4]) Nicht hingegen für jenen der Forstwirtschaft, auf deren Betriebe nach den Vorschriften der meisten Landarbeiterordnungen (Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg) das Achtstundentagsgesetz Anwendung findet.

der zulässigen Arbeitsdauer kein Raum. Deshalb passen die Landarbeiterordnungen ihre diesbezüglichen, etwas verschwommen gehaltenen Vorschriften entweder der Jahreszeit, insbesondere dem »lichten Tag«, den Witterungsverhältnissen oder den ortsüblichen Bräuchen an.

b) Sachliches und örtliches Anwendungsgebiet. Der sachliche Geltungsbereich des Achtstundentages ist in Österreich ein ungemein weiter. Nach den §§ 1 und 2 des Achtstundentagsgesetzes finden dessen Vorschriften Anwendung: 1. auf alle Betriebe, die der GewO. unterliegen; 2. auf die Betriebe aller nichtgewerblichen, im § 2 des Handlungsgehilfengesetzes (in der Fassung der kais. Vdg. vom 10. Jänner 1915, R. 8) angeführten Unternehmungen und Anstalten;[1]) 3. auf die vom Bund, einem Land, einer Gemeinde oder einer sonstigen Körperschaft betriebenen Unternehmungen, die nur, weil sie nicht gewerbsmäßig betrieben werden, den Vorschriften der GewO. nicht unterliegen; 4. auf die Betriebe der staatlichen Monopolverwaltung; 5. auf die Unternehmungen öffentlicher Belustigungen und Schaustellungen. Hiezu kommen weiters nach § 9 Achtstundentagsgesetz die Betriebe der Eisenbahn- und Dampfschiffahrtsunternehmungen sowie die Post-, Telegraphen- und Fernsprechanstalten. Auf diese Verkehrsunternehmungen finden allerdings nicht alle, sondern nur einzelne Bestimmungen des Achtstundentagsgesetzes Anwendung, wie denn auch die in ihnen Beschäftigten keinen Tagesschutz, sondern nur einen Wochenschutz[2]) genießen. Zu diesen durch das Achtstundentagsgesetz selbst erfaßten Kreisen treten dann noch die spezialrechtlich geschützten Gruppen, nämlich die im Bergbau, in Bäckereibetrieben und in der Forstwirtschaft Beschäftigten hinzu. In örtlicher Hinsicht erstreckt sich das Anwendungsgebiet des Achtstundentagsgesetzes auf sämtliche Bundesländer mit Ausnahme des Burgenlandes, für welches dieses Gesetz sowie auch das Bergarbeitergesetz noch keine Geltung erlangt hat.

---

[1]) Zu diesen Unternehmungen und Anstalten gehören: *a)* Kreditanstalten, Spar- und Vorschußkassen, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Kranken- und Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art; *b)* Schriftleitung, Verwaltung oder Verschleiß periodischer Druckschriften; *c)* Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte; *d)* Büros von Zivilingenieuren, Architekten und Zivilgeometern; *e)* Tabaktrafiken und Lottokollekturen; *f)* Handelsmäkler, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros. Diese in § 2 des Handlungsgehilfengesetzes enthaltene Aufzählung nichtgewerblicher Betriebe ist auch derzeit noch für die Beurteilung des Anwendungsgebietes des Achtstundentagsgesetzes maßgebend geblieben, obgleich mittlerweile — seit 1. Juli 1921 — das AngG. an Stelle des Handlungsgehilfengesetzes getreten ist. Anderer Anschauung hierüber scheinen Camuzzi, a. a. O., S. 48, und auch Grünberg, a. a. O., S. 75, zu sein, die offenbar auch in diesem Belange § 2 Handlungsgehilfengesetz durch § 2 AngG. ersetzt ansehen. Dieser letzteren Auffassung widerspricht jedoch Art. VI, Abs. 1, AngG., der die Regierung ermächtigt, im Verordnungswege die Geltung des Achtstundentagsgesetzes auch auf die in § 2 AngG. neu genannten Unternehmungen — hiezu gehören unter anderen Ärzte, Zahntechniker, Privatheil- und Pflegeanstalten, Bäder, private Unterrichtsanstalten usw. — auszudehnen, was natürlich keinen Sinn hätte, wenn das Achtstundentagsgesetz für diese Unternehmungen ohnedies schon gelten würde. Eine Ausdehnungsverordnung auf Grund des Art. VI, Abs. 1, AngG. ist bisher nicht erlassen worden.

[2]) Es gilt für sie lediglich die 48stündige Arbeitswoche.

c) Inhaltliche Regelung.

1. Nach dem Achtstundentagsgesetz. Inhaltlich erschöpft sich das Achtstundentagsgesetz in der Einführung eines Maximalarbeitstages, dem zufolge die zulässige Dauer der täglichen Arbeitszeit ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als höchstens 8 Stunden binnen 24 Stunden betragen darf (§ 1, Abs. 1). Von dieser gesetzlichen Vorschrift kann jedoch im Wege kollektivvertraglicher Regelung durch Vereinbarung der höchstens 48 stündigen Arbeitswoche abgewichen werden (§ 5, Abs. 1). Es tritt dann eben ein Wochenschutz an Stelle des Tagesschutzes, was den in Betracht kommenden Unternehmungen den Vorteil bietet, diese 48 Arbeitsstunden, bezw. das kollektivvertraglich vereinbarte geringere Stundenausmaß auf die einzelnen Arbeitstage je nach den praktischen Bedürfnissen des Betriebes aufteilen zu können. Diese Einteilung erfolgt stets im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und wird zumeist derart vorgenommen, daß an Samstagen der Arbeitsschluß bereits um 12 Uhr mittags eintritt und die hiedurch entfallenden Arbeitsstunden den übrigen Arbeitstagen zugeschlagen werden.[1])

Die nach den gesetzlichen Vorschriften zulässige Beschäftigungsdauer erfaßt nur die »reine Arbeitszeit«. Die verschiedenen Pausen (Frühstücks-, Mittags-, Jausen-, Waschpausen u. dgl.) werden daher auf diese nicht angerechnet. Anders steht es jedoch mit der Zeit der sogenannten »Arbeitsbereitschaft«, die keine eigentliche Arbeitstätigkeit, sondern vielfach nur die Verpflichtung zur Präsenz und allgemeinen Beobachtung in sich birgt. Diese Arbeitsbereitschaft, welche Kaskel als »wache Achtsamkeit im Zusande der Entspannung« bezeichnet, fällt grundsätzlich in die Höchstarbeitszeit mit hinein;[2]) doch ist für einzelne Gewerbe, bei denen eine längere Betriebsanwesenheit nötig erscheint, wo sich jedoch aus der Natur der Beschäftigung immer wiederkehrende Unterbrechungen und Stillstände ergeben (so z. B. beim Gast- und Schankgewerbe, beim Warenverschleiß im Fleischhauergewerbe, beim Kleinhandel mit Lebensmitteln usw.), im Wege von Ausnahmsbestimmungen (§§ 12 bis 14 der Ausnahmenverordnung) eine Erhöhung der Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich, bzw. 60 Stunden wöchentlich zugestanden worden. Hiedurch wird ein gewisser Ausgleich für den unvermeidlichen Leerlauf herbeigeführt.[3])

---

[1]) In manchen Industrie- und Gewerbezweigen kommt es vor, daß der Samstag überhaupt arbeitsfrei gelassen wird. Diese Arbeitseinteilung gewährt nicht bloß den Arbeitnehmern am Wochenschlusse eine ausgiebigere Erholungsmöglichkeit, sondern bietet auch den Unternehmungen mancherlei betriebsökonomische Vorteile.

[2]) Siehe GGSlg. Nr. 3585, welche Entscheidung auf dem grundsätzlichen Standpunkt steht, daß das Achtstundentagsgesetz zwischen Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft nicht unterscheidet und daß daher die damit verbrachte Zeit genau so zu entlohnen ist wie jene, in welcher voll gearbeitet wurde.

[3]) In ähnlicher Weise war man auch bei den österr. Bundesbahnen bemüht, unter Zugrundelegung von auf empirischem Wege nach ihren Zeitwerten ermittelten Arbeitseinheiten das richtige Anrechnungsverhältnis von effektiver Arbeitsleistung und

Die vom Gesetz zugelassene Beschäftigungsdauer ist demnach nicht für alle Betriebe und Unternehmungen völlig gleich. Man unterscheidet vielmehr die normale Arbeitszeit, die sich im Rahmen des gesetzlichen Maximums hält, von der anormalen, welche dieselbe unterschreitet oder übersteigt. Ersteres ist der seltenere, letzteres der häufigere Fall. Ein Unterschreiten der gesetzlichen Arbeitszeit liegt insbesondere beim »sanitären« oder »hygienischen« Maximalarbeitstag vor, so wie ihn der durch das Gesetz vom 21. April 1913, R. 74, in die GewO. neu eingefügte § 74*d*, sowie § 120*f* der deutschen GewO. für einzelne, die Gesundheit der Arbeiter in erheblichem Maße gefährdende gewerbliche Verrichtungen kennt. Während es jedoch bei uns zu derartigen verordnungsmäßigen Arbeitszeitverkürzungen fast gar nicht gekommen ist[1], ist von der durch § 6 des Achtstundentagsgesetzes dem BM. für soziale Verwaltung zugestandenen Berechtigung, nach Anhörung der beteiligten Berufsorganisationen sowie eines aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zusammengesetzten Beirates durch Vdg. generelle Ausnahmen von den Vorschriften dieses Gesetzes eintreten zu lassen, ausgiebiger Gebrauch gemacht worden. Diese Ausnahmen bestehen entweder in Verlängerungen der Arbeitszeit über das sonst zulässige Maß oder in Verschiebungen derselben innerhalb größerer Zeitperioden.[2]) Oft werden auch beide Möglichkeiten miteinander kombiniert. Dies gilt insbesondere für kontinuierliche Betriebe, deren Natur eine Unterbrechung nicht verträgt und wo daher zur Bewerkstelligung des Schichtwechsels längere Arbeitszeiten eingelegt werden müssen. Diesem praktischen Bedürfnisse kommt auch § 1, Abs. 5, der Ausnahmenvdg. entgegen, indem er allen kontinuierlichen Betrieben eine derartige Regelung der Arbeitszeit gestattet, daß diese innerhalb dreier Arbeitswochen 168 Stunden nicht übersteigt. Daneben laufen dann noch zahlreiche besondere Vorschriften einher. Die diesbezüglichen Bestimmungen der Ausnahmenvdg. gehen sehr ins Detail und betreffen eine ganze Reihe von verschiedenen Industrie- und

bloßer Dienstbereitschaft zu finden. Zu diesem Zwecke wurde im Einvernehmen mit den Personalvertretungen ab 1. Juni 1923 eine Neuregelung der Dienst- und Ruhezeitbestimmungen vorgenommen, welche auf Grund genauer Dienstpläne mittlere Zeitwerte für sämtliche Arbeitsverrichtungen der einzelnen Bedienstetenkategorien festsetzt und demgemäß die Dienstdauer der letzteren auf der Grundlage von 48 Vollarbeitsstunden im Wochendurchschnitte errechnet. Im Bereiche der Post-, Telegraphen- und Fernsprechverwaltung wiederum wurde die wöchentliche Dienstleistung der Beamten uud Diener des ausübenden Dienstes mit 48 Stunden normaler Arbeitsstärke bestimmt; als solche wird jene angesehen, die nach dem Jahresdurchnitt berechnet, eine wirkliche Arbeit von wenigstens 40 Minuten in der Stunde erfordert. Ist nun die Arbeitsstärke größer, so wird die Zahl der wöchentlichen Dienststunden entsprechend vermindert, im umgekehrten Falle erhöht. Hiebei gelten als geringstes Ausmaß 36, als höchstes 54 Dienststunden wöchentlich.

[1]) Lediglich bei Betrieben zur Erzeugung von Bleiverbindungen, Bleilegierungen und Bleiwaren hat die MinVdg. vom 8. März 1923, B. 184, für gewisse besonders gefährliche Arbeiten kürzere Arbeitszeiten normiert. Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 394.

[2]) Diese Zeitperioden schwanken je nach dem Bedürfnis der in Frage kommenden Industrien zwischen 24 Stunden und 4 Arbeitswochen.

Gewerbezweigen,[1]) für welche auf diese Weise ein auf Dauer abgestellter Begünstigungszustand geschaffen worden ist.

Neben diesen durch Vdg. zugestandenen generellen Ausnahmen sieht das Achtstundentagsgesetz in seinen §§ 3 und 4 auch noch die Möglichkeit fallweiser Leistung von Überstunden vor. Hierunter versteht man Arbeitszeiten, welche über das gesetzlich oder kollektivvertraglich bestimmte Normalausmaß[2]) hinausgehen und die auch in besonderer Weise, nämlich mit gewissen, zu dem vereinbarten Entgelt hinzutretenden Zuschlägen zu entlohnen sind.[3]) Die Fälle, in welchen derartige Überzeiten gestattet werden, sind im Achtstundentagsgesetz genau abgegrenzt. Hiebei wird zwischen Verlängerungen der Arbeitszeit unterschieden, die gegen bloße Anmeldung beim Gewerbeinspektorat[4]) vorgenommen werden können, und solchen, die einer ausdrücklichen Bewilligung dieser Amtsstelle bedürfen. In die erstere Gruppe gehören Überzeiten, die sich im Falle unvorhergesehener Betriebsunterbrechungen zur Behebung der Betriebsstörung als notwendig erweisen (§ 3), ferner Verlängerungen der Arbeitszeit, die sich aus momentanem Geschäftsandrang ergeben und sich auf höchstens drei Tage in einem Kalendermonat erstrecken (§ 4, Abs. 3). Die zweite Gruppe hingegen umfaßt Arbeitszeitverlängerungen, die zwecks Befriedigung eines erhöhten Arbeitsbedürfnisses angesprochen werden, was insbesondere bei Saisonindustrien zutrifft, welche dem Einfluß der Jahreszeit oder dem Verderben der Rohstoffe unterworfen sind. Da kann das Gewerbeinspektorat nach § 4, Abs. 1, eine Verlängerung der Arbeitszeit bis zu höchstens 10 Stunden täglich,

---

[1]) Zu diesen Industrien und Gewerben gehören: die Papierindustrie, Sauerstoff- und Industriegaserzeugung, Ziegel- und keramische Industrie, Zucker-, Spiritus-, Preßhefe- und Malzfabrikation, Bierbrauereien, Eisenhütten, Torfwerke, Getreidemühlen, ferner das Baugewerbe, Fleischhauer-, Gast- und Schankgewerbe, Handelsgewerbe, Vermittlungs- und Kommissionsgeschäfte, Speditionsgewerbe, Friseur- und Rasiergewerbe, Gewerbe auf dem flachen Lande, Unternehmungen öffentlicher Belustigungen und Schaustellungen, Kalkwerke, Steinbrüche und Zementfabriken, Gärtnereien, Kreditinstitute und Bankgeschäfte, gewerbliche Sägewerke, Naturblumenbinder und -händler, Filmleihanstalten sowie das Maler- und Anstreichergewerbe.

[2]) Strittig ist es, ob »Überstunden« im technischen Sinne des Wortes auch dann vorliegen, wenn bei kollektivvertraglicher Festsetzung einer geringeren als 48stündigen Wochenarbeitszeit (§ 5, Abs. 1, Achtstundentagsgesetz) Überschreitungen des auf diese Art bestimmten täglichen Normalstundenausmaßes stattfinden, ohne daß hiebei über die 48stündige Wochenarbeitszeit hinausgegangen würde. Das BM. für soziale Verwaltung hat in seiner an die Wiener Arbeiterkammer gerichteten Note vom 13. Juni 1925, Z. 37.351 diese Frage verneint und damit eine Rechtsauffassung kundgegeben, von der sich auch die Gewerbeinspektorate leiten lassen, wenn sie in solchen Fällen die Erteilung von Überstundenbewilligungen insolange für überflüssig erklären, als durch die Mehrleistung nicht 48 Stunden in der Woche überschritten werden. Anderer Anschauung in dieser Frage scheint das Einigungsamt Wien zu sein, das in einem analogen Falle (siehe GGSlg. Nr. 3666) dem Arbeitnehmer den Anspruch auf Überstundenentlohnung zugebilligt hat. Vgl. über diese Kontroverse auch die Ausführungen von Heindl in der »Zeitschrift für Soziales Recht«, Jahrgang I, S. 58—59.

[3]) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 141 und 149.

[4]) Diese Anmeldung hat nach § 4, Abs. 3, Achtstundentagsgesetz innerhalb 24 Stunden nach Beginn der Arbeitszeitverlängerung zu erfolgen.

jedoch maximal an 30 Tagen, bei Saisonindustrien an 60 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres bewilligen.[1]) Das Achtstundentagsgesetz dämmt demnach die Überstundenarbeit in doppelter Hinsicht ein, sowohl was die Voraussetzungen ihrer Gestattung als auch was ihr zeitliches Ausmaß betrifft. Diese Einschränkungen rechtfertigen sich aus sozial- und wirtschaftspolitischen Erwägungen, weil ein Überhandnehmen der Überstundenarbeit auch auf die Lage des Arbeitsmarktes nachteilig einwirken und die ohnehin bedeutende Arbeitslosigkeit noch vergrößern müßte. Das BM. für soziale Verwaltung hat daher mit dem an alle Handelskammern sowie an die Spitzenverbände der Arbeitgeber gerichteten Erlasse vom 25. Jänner 1927, Z. 73.532,[2]) auf die zunehmende Verbreitung der Überstunden hingewiesen und betont, daß die Leistung von solchen nur dann als gerechtfertigt angesehen werden kann, wenn es sich um ein nicht vorherzusehendes erhöhtes Arbeitsbedürfnis von kurzer Dauer handelt, dessen Befriedigung durch Heranziehung neuer Kräfte auf Schwierigkeiten stößt.

Im übrigen sorgt auch das Gesetz selbst durch die bereits erwähnte Vorschrift über die erhöhte Entlohnung der Überstundenarbeit dafür, daß diese letztere in engeren Grenzen gehalten werde. Das Ausmaß dieser Entlohnung wird in § 8 Achtstundentagsgesetz dahin bestimmt, daß dieselbe um mindestens 50% höher zu sein hat, als die für die regelmäßige Arbeitszeit vereinbarte. Bei nach Zeit (Stunden, Tage, Wochen) entlohnten Arbeitern läßt sich somit auch die Überstundenvergütung leicht errechnen. Für im Stück oder Akkord Entlohnte hingegen ist zu diesem Behufe zunächst der Stundenlohn zu ermitteln. Als solcher gilt der im Durchschnitt auf eine Arbeitsstunde entfallende Teil des Gesamtwochenverdienstes[3]) des Arbeiters. Hierauf wird dann der 50prozentige Zuschlag vorgenommen. Bei Angestellten mit Monatsentgelt wird dieses behufs Berechnung des Stundenlohnes durch die Zahl der regelmäßigen monatlichen Arbeitsstunden geteilt, wobei Be-

[1]) In der Praxis haben sich Zweifel ergeben, wie sich die Ausnahmsbestimmung des § 4, Abs. 3, Achtstundentagsgesetz zu jener des § 4, Abs. 1, verhält, insbesondere ob der Arbeitgeber ungeachtet der ihm bereits seitens des Gewerbeinspektorates zugestandenen Arbeitszeitverlängerung von 30, bezw. 60 Tagen sich außerdem noch selbst die Arbeitszeit auf Grund des § 4, Abs. 1, für je drei weitere Tage im Monat verlängern kann oder ob, wenn er letzteres tut, diese je drei Tage auf die erwähnte 30, bezw. 60tägige Frist anzurechnen sind. Das BM. für soziale Verwaltung hat mit Erlaß vom 10. Mai 1922, Z. 2830, sich dahin ausgesprochen, daß, obgleich die strengere Auslegung des Gesetzes diese Einrechnung erfordern würde, sie dennoch auf Grund praktischer Erwägungen dann entfallen kann, wenn von der betreffenden Unternehmung in demselben Monate keine weitere Überzeit in Anspruch genommen wurde. Diese Kompromißlösung wird allerdings von Grünberg, a. a. O., S. 78, als gegen zwingendes Recht verstoßend, angefochten.

[2]) Der Wortlaut dieses Erlasses ist in den »Amtlichen Nachrichten« des BM. für soziale Verwaltung, IX. Jahrgang, S. 20, sowie bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1097 ff., abgedruckt.

[3]) In vielen Kollektivverträgen wird nicht der Verdienst der letzten Woche, sondern die Verdienste der letzten vier Wochen zur Grundlage dieser Durchschnittsberechnung genommen.

züge, die dem Angestellten nicht monatlich, sondern in anderen gleichmäßigen Perioden zufließen (so z. B. Neujahrsremunerationen, Urlaubsgelder), mit dem auf einen Monat entfallenden Bruchteil anzurechnen sind. Auch hier tritt dann zu dieser Basis der 50prozentige Zuschlag hinzu. Die die Überstundenentlohnung regelnden Vorschriften des § 8 sind nicht privatrechtlicher Natur. Sie beinhalten vielmehr einen öffentlich-rechtlichen Vertragsschutz des Arbeitnehmers, der zwingend durchgreift. Das darin normierte Ausmaß der Überstundenvergütung kann daher durch Einzelvertrag nicht herabgemindert werden. Wohl aber gestattet § 1, Abs. 6, der Ausnahmenverordnung, daß durch Kollektivvertrag auch eine vom erwähnten § 8 abweichende Regelung stattfindet. Auf diesem Wege kann daher auch eine Herabsetzung der Überstundenlöhne herbeigeführt werden.[1]) Die, sei es gesetzlich, sei es kollektivvertraglich bestimmte Überstundenentlohnung ist dem Arbeitnehmer für alle jene Überarbeit zu bezahlen, welche über seine vertragsmäßige Arbeitszeit hinausgeht.[2]) Hiebei macht es keinen Unterschied, ob die Überstunden seitens des Arbeitgebers legal, d. h. auf Grund gesetzlicher, bezw. behördlicher Gestattung oder ohne solche abgefordert und geleistet worden sind.[3]) Ein nachträglicher Verzicht des Arbeitnehmers auf Überstundenentlohnung ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses im allgemeinen unzulässig. Er kann rechtswirksam nur dann erfolgen, wenn ein Kollektivvertrag dies gestattet. Ob und inwieweit aus dem Verhalten des Arbeitnehmers bei oder nach Auflösung

---

[1]) Siehe in dieser Hinsicht auch Punkt I der Plenarentscheidung des OGH. vom 8. Juni 1927, SZ. IX/80, JudB. Nr. 26 (GGSlg. Nr. 3725), durch welche eine Reihe von die Überstundenentlohnung betreffenden Rechtsfragen, die bis dahin in der Praxis umstritten waren, in autoritärer Weise geklärt worden ist. Zu diesen letzteren gehört unter anderem auch die vom OGH. bejahte Frage der Zulässigkeit und Rechtswirksamkeit kollektivvertraglich vereinbarter Fallfristen, innerhalb welcher Ansprüche auf Überstundenentgelt bei sonstiger Verwirkung geltend gemacht werden müssen. Vgl. hierüber auch die Darlegungen auf S. 164.

[2]) Fraglich ist die Gebührlichkeit der Überstundenentlohnung, wenn bei Vereinbarung einer über das Normale hinausgehenden Arbeitszeit ein bestimmtes Entgelt für diese pauschaliert wurde. Em. Adler in Klangs Kommentar zum ABGB., III, Bd., S. 197, negiert in solchen Fällen den Anspruch auf besondere Entlohnung der 48 Stunden wöchentlich übersteigenden Arbeitszeit. Dieser Auffassung wird wohl nur dann beizupflichten sein, wenn in dem vereinbarten Pauschalentgelt die besondere Überstundenentlohnung entsprechende Berücksichtigung gefunden hat.

[3]) Vgl. diesbezüglich Punkt II der genannten Plenarentscheidung des OGH. JudB. Nr. 26, worin ausdrücklich festgestellt wird, daß die Überstundenentlohnung nicht nur für die nach den §§ 3 und 4 des Achtstundentagsgesetzes und anderen gesetzlichen Vorschriften gestatteten, sondern auch für die ohne solche gesetzliche Grundlagen geleisteten Überstunden zu entrichten ist. Hiemit hat sich der OGH. von der in der früheren Judikatur zur Geltung gelangten Auffassung, daß das besondere Überstundenentgelt nur für erlaubte, nicht aber für unerlaubte Überstunden gebühre, endgültig abgewendet. Von Interesse ist es, daß das erwähnte Judikat für ungesetzlich geleistete Überstunden ausschließlich die in § 8 Achtstundentaggesetz normierte, um 50% erhöhte Stundenentlohnung gelten läßt, somit für diesen Fall die sonst zulässige kollektivvertragliche Herabsetzung des Überstundenzuschlages ablehnt.

des Arbeitsverhältnisses auf einen Verzicht auf die Überstundenentlohnung geschlossen werden kann, ist nach der Lage des einzelnen Falles zu beurteilen.[1])

Wenn wir nun nach dieser Abschweifung auf arbeitsvertragliches Gebiet wieder zur Regelung der Arbeitszeit zurückkehren, so wäre noch hervorzuheben, daß die Vorschriften des Achtstundentagsgesetzes nach dessen Geist und Wortlaut in erster Reihe auf produktive Arbeit abgestellt sind. Sie finden daher auf bloße Vorbereitungsarbeiten, die dem eigentlichen Arbeitsprozeß vorangehen oder nachfolgen, wie z. B. Reinigung der Arbeitsräume,[2]) Heizung u. dgl., im allgemeinen keine Anwendung (§ 7).[3]) Es kann daher bei diesen Arbeiten, welche zumeist durch eigenes, hiefür bestelltes Personal ausgeführt werden, die gesetzliche Arbeitszeit ohne behördliche Bewilligung gegen Entrichtung der Überstundenentlohnung beliebig überschritten werden. In ähnlicher Weise ist die Arbeitszeit der Torhüter, Portiere, Feuer- und Nachtwächter sowie anderer zur Beaufsichtigung der Gebäude und Betriebsanlagen verwendeten Personen nach § 1, Abs. 3, der Ausnahmenverordnung geregelt. Auch hier ist, da es sich doch im wesentlichen nur um einen Präsenzdienst handelt, die Überschreitung der achtstündigen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Überstundenhonorierung statthaft. Endlich werden auch Kutscher, Fuhrwerker, Chauffeure und andere bei der Lenkung und Bedienung von Transportmitteln verwendete Personen nach § 1, Abs. 4, der Ausnahmenverordnung hinsichtlich ihrer Arbeitszeit besonders behandelt, indem diese letztere innerhalb zweier Arbeitswochen beliebig auf 96 Stunden verteilt werden kann und überdies noch 16 Überstunden ohne weitere Bewilligung zulässig erscheinen.

Weitaus bedeutsamer als alle diese Sondervorschriften ist jedoch die Bestimmung des § 1, Abs. 2, des Achtstundentagsgesetzes, derzufolge die Arbeitszeit von Frauen und von männlichen jugend-

---

[1]) Diese Grundsätze werden in Punkt III und IV des erwähnten Judikates Nr. 26 ausdrücklich ausgesprochen. Bei Begründung seiner Entscheidung, welche einen jeden während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses erfolgenden, nicht auf kollektivvertraglicher Gestattung beruhende Verzicht des Arbeitnehmers auf die ihm gebührende Überstundenentlohnung als rechtsunwirksam erklärt, geht der OGH. offenbar von der Erwägung aus, daß derartige Verzichte von den Arbeitnehmern nicht frei, sondern unter wirtschaftlichem Drucke stehend, abgegeben werden. Im Gegensatze hiezu erachtet der OGH. einen Verzicht auf bereits fällige Überstundenlöhne bei oder nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses für prinzipiell zulässig, weil in diesem Stadium der Arbeitnehmer bereits so weit vom Arbeitgeber unabhängig ist, daß er in der Regel in der Lage sein wird, seine Ansprüche unbeeinflußt zu vertreten.

[2]) Anders steht es mit der Reinigung von Arbeitsmaschinen, die in der Regel nur von den sie bedienenden und mit ihrer Konstruktion vertrauten Personen vorgenommen werden kann. Diese Verrichtungen werden daher in den meisten Kollektivverträgen als reguläre Arbeitsleistung gewertet.

[3]) Lediglich wenn diese Vorbereitungsarbeiten von Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr verrichtet werden, gelten auch für sie die Vorschriften des Achtstundentagsgesetzes.

lichen Arbeitnehmern bis zum vollendeten 18. Lebensjahre nicht mehr als 44 Stunden innerhalb der Arbeitswoche betragen darf und an Samstagen um 12 Uhr mittags zu enden hat. Diese Begünstigung der genannten Arbeitnehmer hat allerdings durch § 1, Abs. 1 und 2, der Ausnahmenverordnung eine praktisch wichtige Einengung erfahren. Danach gilt diese Arbeitszeitverkürzung der Frauen und Jugendlichen als absolut zwingende Rechtsnorm nur für solche Produktionsunternehmungen,[1]) in denen wenigstens zwei Drittel der Beschäftigten Frauen und Jugendliche unter 16 Jahren[2]) sind. Abgesehen hievon kann jedoch in allen Betrieben oder Betriebsabteilungen, in welchen die Arbeitsleistung der weiblichen und jugendlichen Arbeiter oder Angestellten mit jenen der männlichen derart zusammenhängt, daß die Beobachtung der Vorschriften des § 1, Abs. 2, des Gesetzes entweder eine entsprechende Kürzung der Arbeitszeit der männlichen Arbeitnehmer zur Folge hätte oder die Verwendung von Frauen und Jugendlichen überhaupt in Frage stellen würde, die Anwendung des § 1, Abs. 2, des Achtstundentagsgesetzes durch Kollektivvertrag oder, soweit ein solcher nicht gilt, durch Einzelvertrag ausgeschlossen werden. Dies ist auch in der Praxis überwiegend geschehen, so daß eigentlich die vom Gesetz für Frauen und Jugendliche angeordnete 44stündige Arbeitswoche nur bei jenen Produktionsunternehmungen zwingend zum Durchbruch gelangt, wo diese Arbeitnehmerkategorien das zahlenmäßig ausschlaggebende Übergewicht besitzen. Da überdies die Anwendung dieser Begünstigung für gewisse Betriebszweige (Gast- und Schankgewerbe, Kreditinstitute und Bankgeschäfte, Handelsgewerbe in Orten mit weniger als 6000 Einwohnern) durch spezielle Bestimmungen der Ausnahmenverordnung (§§ 13, Abs. 2, 14, Abs. 2, und 21, Abs. 3) zur Gänze ausgeschlossen wurde, hat tatsächlich in diesem Falle eine so weitgehende Durchlöcherung der erwähnten Gesetzesvorschrift[3]) stattgefunden, daß, praktisch genommen, nicht mehr viel davon übrig geblieben ist.

2. Nach den Sonderrechten. Spezialrechtliche Regelungen der Arbeitszeit bestehen im Bergbau, in Bäckereien, im Theaterbetrieb, bei Privatkraftwagenführern sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Für den Bereich des Bergbaues hat § 3 des Bergarbeitergesetzes die wirkliche

---

[1]) Handels- oder Verkehrsunternehmungen kommen daher bei dieser absolut zwingenden Anwendung des § 1, Abs. 2, des Achtstundentagsgesetzes nicht in Frage.

[2]) Die von der Ausnahmenverordnung hier gewählte Altersgrenze der männlichen Jugendlichen ist also um zwei Jahre tiefer gehalten, als die in § 1, Abs. 2, Achtstundentagsgesetz normierte.

[3]) Diese weitgehende Ersetzung des eigentlichen Gesetzesinhaltes durch im Verordnungswege erlassene Ausnahmsbestimmungen wird von Grünberg, a. a. O., S. 76, lebhaft bekämpft, Insbesondere erachtet er die durch § 1, Abs. 1, der Ausnahmenverordnung eröffnete Abänderungsmöglichkeit zwingender Rechtsvorschriften — und um solche handelt es sich bei § 1, Abs. 2, Achtstundentagsgesetz — im Wege des Einzelvertrages als durchaus unzulässig. Ähnliche Zweifel äußert Grünberg auch hinsichtlich der Gesetzmäßigkeit der §§ 13, 14 und 21 der Ausnahmenverordnung, welche die erwähnte Gesetzesvorschrift überhaupt ausschalten.

Arbeitszeit ohne Einrechnung der über Tag verbrachten Arbeitspausen mit nicht mehr als 8 Stunden binnen 24 Stunden festgesetzt. Pausen unter Tag fallen daher in die Arbeitszeit hinein, so daß sich diese beim unterirdischen Grubenbetrieb vom Beginn der Einfahrt des Arbeiters bis zur Vollendung seiner Ausfahrt berechnet. Überdies wird die zum Verlesen sowie zur Übernahme und Abgabe von Geleuchte, Gezähe und Sprengmitteln, dann die zur Lohnauszahlung erforderliche Zeit mit in die tägliche Arbeitsdauer einbezogen (§ 8, Abs. 1, Bergarbeitergesetz). Eine Verlängerung der letzteren kann unter der Voraussetzung, daß die Zahl von 48 Stunden in der Woche nicht überschritten wird, kollektivvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Ähnliches gilt für kontinuierliche Arbeitsprozesse; doch darf da die gesamte Arbeitszeit innerhalb dreier Wochen bis zu 168 Stunden ausgedehnt werden. Für Arbeiten an besonders gefährlichen Orten kann das Revierbergamt eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 8 Stunden anordnen. Anderseits können für unaufschiebbare oder sonst dringende Arbeiten, ebenso für Bergbaue, deren Betrieb von Jahreszeit oder Witterung abhängt, bis zu 2 Überstunden täglich bewilligt werden. Allerdings darf deren Gesamtzahl in letzterem Falle nicht mehr als 180 im Kalenderjahr betragen; auch dürfen jugendliche Arbeiter im allgemeinen[1]) zu solchen Überstunden nicht herangezogen werden. Die Entlohnung von Überstunden ist um mindestens 50% höher als die vertragsmäßig gebührende zu bemessen. Eine andersgeartete Regelung dieser Entlohnung auf kollektivvertraglichem Wege ist beim Bergbau ausgeschlossen. Für Bäckereibetriebe ordnet § 1 des Bäckereiarbeitergesetzes an, daß die der Erzeugung dienende Arbeitszeit ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als 8 Stunden innerhalb 24 Stunden betragen darf. Die Leistung von Überstunden gegen bloße Anzeige beim Gewerbeinspektorat beschränkt sich auf unvorhergesehene Betriebsunterbrechungen sowie auf den Fall der Verhütung des Verderbens von Rohstoffen. Überdies kann, wenn sich aus außergewöhnlichen Umständen ein vermehrtes Arbeitsbedürfnis ergibt, eine Verlängerung der Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich an höchstens 20 Tagen im Jahre stattfinden. Auch da genügt Anzeige beim Gewerbeinspektorat.[2]) In den Theaterbetrieb hat nach § 20 Schauspielergesetz der Achtstundentag gleichfalls Eingang gefunden. Der Arbeitstag setzt hier mit dem Beginn der Abendvorstellung ein und endet mit Beginn jener des nächsten Tages. Innerhalb dieser Zeit darf das Mitglied nicht länger als 8 Stunden beschäftigt werden. Proben fallen in diese Arbeitszeit mit hinein. Auch für Privatkraftwagenführer

---

[1]) Eine Ausnahme von dieser Regel gilt nach § 7 Bergarbeitergesetz insofern, als männliche Jugendliche über 16 Jahre in Überstunden bei solchen von Jahreszeit oder Witterung abhängigen Bergbaubetrieben beschäftigt werden können, denen vom BM. für Handel und Verkehr eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bewilligt wurde.

[2]) Eine behördliche Bewilligung von Überstunden kommt somit für Bäckereibetriebe nicht in Frage.

sieht § 2 des Privatkraftwagenführergesetzes die achtstündige tägliche Arbeitszeit vor. Doch ist deren Überschreitung von 12 Überstunden in der Arbeitswoche zulässig. Letztere sind mit einem 25%igen Aufschlag besonders zu entlohnen, wobei noch ein Bauschbetrag hiefür vereinbart werden kann. Von der Arbeitszeit in der Landwirtschaft war bereits andeutungsweise die Rede.[1]) Die verschiedenen Landarbeiterordnungen haben hier in wenig übersichtlicher und daher auch wenig wirksamer Weise eine von mancherlei Ausnahmen durchbrochene Regelung dahingehend getroffen, daß für die Landarbeiter entweder eine sich dem lichten Tag anpassende, im Jahresdurchschnitt 10 Stunden betragende Höchstarbeitszeit fixiert oder an Stelle, bzw. neben einer solchen bestimmte Mindestruhezeiten angeordnet wurden. Für die Forstarbeiter hingegen gelten mangels abweichender Vereinbarungen in der Regel die Vorschriften des Achtstundentagsgesetzes, auf welches die meisten Landarbeiterordnungen[2]) ausdrücklich verweisen.

§ 52. Ruhezeit und Arbeitspausen.

Die Begrenzung der Arbeitsdauer, so wohltätig sie auch an sich wirken mag, reicht nicht hin, um den vorhandenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach Nahrung, Schlaf und Erholung vollauf gerecht zu werden. Deshalb kennt die moderne Sozialgesetzgebung neben den Anordnungen über die Höchstarbeitszeit auch noch komplementäre Vorschriften über Mindestruhezeit und Arbeitspausen. Diese bezwecken die Einschiebung arbeitsfreier Zwischenräume, wobei die Pausen innerhalb einer Arbeitsschicht und die Ruhezeit inmitten zweier Arbeitsschichten eingebettet werden. Während die Arbeitspausen eine altgewohnte Einrichtung verkörpern, die in Österreich bereits durch die Gewerbenovelle vom 8. März 1885, R. 22, eingeführt wurde, sind die für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern gesetzlich statuierten Mindestruhezeiten ein Produkt neuerer Rechtsentwicklung, für welches die erste Schablone durch das sogenannte Ladenschlußgesetz vom 14. Jänner 1910, R. 10,[3]) geliefert worden ist. Im nachstehenden sollen nun diese beiden sozialen Institutionen ihrer positiv-rechtlichen Gestaltung nach kurz erörtert werden.

I. Mindestruhezeit. Diese hat eine mehrfache Funktion zu erfüllen. Einmal bewirkt sie eine gewisse negative Abgrenzung der Arbeitszeit, indem durch Festlegung ununterbrochener, zumeist in die Nachtstunden fallender Ruhezeiten dafür gesorgt wird, daß Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sich nicht allzu weit voneinander entfernen. Dann aber — und dies ist der primäre Zweck der Mindestruhezeit — soll hiedurch

[1]) Siehe diesbezüglich die Ausführungen auf S. 351.

[2]) Vgl. in dieser Hinsicht auch die Fußnote [4]) auf S. 351.

[3]) Dieses Gesetz war für seine Zeit als ein bahnbrechender Fortschritt zu werten, da es die damals im Handelsgewerbe gesetzlich unbeschränkte Arbeitsdauer durch Einführung obligatorischer Mindestruhezeiten wesentlich einengte.

Arbeitnehmern mit längerer Präsenzverpflichtung eine unbedingt gesicherte Erholungsmöglichkeit geboten werden, während deren Dauer jede Inanspruchnahme derselben, sei es durch den Arbeitgeber oder die Kundschaft, zu unterbleiben hat. Deshalb ist denn auch diese ganze Einrichtung vorwiegend auf solche Dienstnehmer abgestellt, deren Arbeitsverhältnis sich in persönlichen Diensten für den Arbeitgeber erschöpft (Hausgehilfen u. dgl.) oder welches sie, wie dies bei Handelsgewerben und im Warenverschleiß der Produktionsgewerbe der Fall ist, mit den Kunden in unmittelbare Berührung bringt. Endlich spielt die gesetzliche Mindestruhezeit, gleichsam als Surrogat, auch dort eine Rolle, wo es, wie z. B. in der Landwirtschaft, an einer festen Begrenzung der täglichen Arbeitszeit fehlt. Da die Mindestruhezeit in erster Linie der Befriedigung des Schlafbedürfnisses des Arbeitnehmers dient, wird ihr Beginn und Ende regelmäßig in die späten Abend-, bzw. frühen Morgenstunden verlegt, eine Anordnung, die bei Handelsgewerben noch durch den gesetzlich normierten Laden- oder Büroschluß Verstärkung findet. So gewährleistet die Mindestruhezeit den hiedurch begünstigten Personen zugleich ein bestimmtes Maß von Nachtruhe. Im übrigen sind die Ruhezeitvorschriften für die einzelnen hier in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppen recht verschieden.

a) Die Mindestruhezeit nach dem Ladenschlußgesetz. Dieses stammt noch aus der Zeit vor dem Kriege (14. Jänner 1910) und hat nach Beendigung desselben durch das Gesetz vom 15. Mai 1919, St. 282, über die Mindestruhezeit, den Ladenschluß und die Sonntagsruhe in Handelsgewerben und anderen Betrieben eine neue Fassung erhalten. Das Ladenschlußgesetz ist formell in das VI. Hauptstück der GewO. eingebaut, deren §§ 96 d—96 i es bildet. Sachlich erstreckt es seinen Geltungsbereich auf alle Handelsgewerbe, auf den Warenverschleiß der Erzeugungsgewerbe sowie auf Kontore und Magazine des Speditionsgewerbes[1]). Seine im § 96 d GewO. enthaltene Hauptbestimmung ordnet an, daß allen in diesen Gewerbezweigen beschäftigten Arbeitern und Angestellten nach Beendigung ihrer täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden, im Kleinhandel und Kleinverschleiß mit Lebensmitteln eine solche von wenigstens 11 Stunden zu gewähren ist. Ebenso hat für Kutscher im Speditionsgewerbe[2]) diese Ruhezeit mindestens 11 Stunden zu betragen. Zu diesen Vorschriften treten dann noch die Bestimmungen des § 96 e GewO. über den Laden-, bzw. Büroschluß hinzu. Ersterer bezieht sich auf den Detail-, letzterer auf den Großhandel, bei welchem die Waren nicht unmittelbar an den Verbraucher abgesetzt werden. Der Ladenschluß ist seinem Beginne

---

[1]) Nach Art. III des Ladenschlußgesetzes finden dessen Vorschriften auch auf den Warenverkehr der Konsumvereine und anderer Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften Anwendung.

[2]) Dies gilt naturgemäß auch für die im Speditionsgewerbe bediensteten Kraftwagenlenker.

nach verschieden gestaltet, je nachdem ob der Kleinhandel mit Lebensmitteln oder mit anderen Waren in Betracht kommt. Für letzteren Fall ordnet das Gesetz an, daß die für den Kundenverkehr offenen Geschäftsräumlichkeiten (Laden) samt den dazu gehörigen Kontoren und Magazinen in der Zeit von 7 Uhr abends bis 5 Uhr morgens geschlossen zu halten sind. Beim Kleinhandel mit Lebensmitteln und beim Kleinverschleiß der Lebensmittelerzeugungsgewerbe dürfen diese Räume bis 8 Uhr abends offen gehalten werden[1]). Den Landeshauptleuten ist vom Gesetz die Befugnis vorbehalten, anzuordnen, daß in einzelnen Gemeinden während des ganzen Jahres oder während bestimmter Zeiträume oder an bestimmten Tagen der Geschäftsschluß schon zu einer früheren, zwischen 6 und 7, bzw. 8 Uhr abends festzusetzenden Tagesstunde oder daß die Eröffnung des Ladens zu einer späteren als der fünften Morgenstunde zu erfolgen oder endlich, daß die Verwendung von Dienstnehmern von frühestens 6 Uhr abends an zu unterbleiben habe. Diese Anordnung kann für die Gewerbe im allgemeinen oder für einzelne Kategorien derselben getroffen werden. Tatsächlich haben auch die Landeshauptleute von dieser ihnen durch das Gesetz eingeräumten Ermächtigung weitgehenden Gebrauch gemacht und eine ganze Reihe von Verordnungen[2]) erlassen, durch welche namentlich in den größeren Städten der 6 Uhr-Ladenschluß verfügt wurde. Dieser letztere gilt schon von Gesetzes wegen (§ 96e, Abs. 4) für den Großhandel, ferner bei solchen Verkaufsniederlagen der Erzeugungsgewerbe, die nicht ausschließlich oder vornehmlich Kleinhandel betrieben, endlich bei Vermittlungs- und Kommissionsgeschäften sowie beim Speditionsgewerbe. In allen diesen Branchen sind die Betriebsräumlichkeiten für den Parteienverkehr spätestens um 6 Uhr abends zu schließen. Von den Vorschriften betreffend Mindestruhezeit und Ladenschluß kennt das Gesetz in § 96h GewO. eine Reihe von Ausnahmen. Diese beziehen sich entweder auf Arbeiten zur Vornahme der Inventur oder Bilanz, auf Übersiedlung oder Neueinrichtung des Geschäftes, auf das Besuchen der Märkte, auf Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens der Waren oder in sonstigen Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen, beim Kleinhandel mit Lebensmitteln auf die Arbeit an Samstagen oder an Werktagen, die allgemeinen Feiertagen vorhergehen, endlich auf andere Fälle des Bedarfes an höchstens 20 Tagen im Jahre[3]). Überdies sind noch Sonderbestimmungen für Kurorte während der Saison vorgesehen. Für die infolge Ver-

[1]) Kunden, die beim Ladenschluß in den Geschäftsräumen bereits anwesend sind, dürfen noch bedient werden.

[2]) Diese Verordnungen koppeln häufig die Bestimmungen über Ladenschluß und Sonntagsruhe im Handelsgewerbe zusammen. Siehe über letztere auch die Ausführungen auf S. 371.

[3]) In den beiden letztgenannten Fällen darf der Ladenschluß höchstens um eine Stunde später erfolgen, bzw. die Mindestruhezeit höchstens um eine Stunde gekürzt werden.

kürzung der Ruhezeit eintretende Arbeitszeitverlängerung gebührt den Arbeitnehmern die im Achtstundentagsgesetz normierte Überstundenentlohnung[1]).

b) Die Mindestruhezeit nach dem Hausgehilfengesetz. Nach § 7 dieses Gesetzes muß jedem Hausgehilfen eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 9 Stunden gewährt werden, die in der Regel in die Zeit von 9 Uhr abends bis 6 Uhr früh zu fallen hat. Bei Jugendlichen unter 16 Jahren verlängert sich diese Ruhezeit auf 11 Stunden, wobei Beginn und Ende derselben im allgemeinen mit 8 Uhr abends, bzw. 7 Uhr früh festgesetzt ist. Die Ruhezeit der Hausgehilfen darf nur verkürzt werden, wenn dringliche, unaufschiebbare Arbeiten zu verrichten sind. Haben diese eine erhebliche Verminderung der Ruhezeit zur Folge, so sind sie besonders zu entlohnen. Auch ist dem Hausgehilfen für die gestörte Nachtruhe am nächsten Tage eine entsprechende Schlafmöglichkeit zu gewähren.

c) Die Mindestruhezeit nach den Landarbeiterordnungen. Mit Ausnahme jener von Niederösterreich enthalten sämtliche Landarbeiterordnungen[2]) zwingende Vorschriften über die den landwirtschaftlichen Arbeitnehmern grundsätzlich zu gewährende Ruhezeit. Dieselbe hat in der Regel 8 oder 9 Stunden zu umfassen, ein Ausmaß, über das lediglich die LAO. für Tirol etwas hinausgeht[3]). Hiebei stufen einzelne LAO. (Tirol, Vorarlberg) die Ruhezeit nach der Jahreszeit ab, indem sie in der arbeitsschwächeren Zeit (1. November bis 30. April) eine längere Dauer derselben zugestehen. In Burgenland und Steiermark wieder wird diesbezüglich zwischen erwachsenen und jugendlichen Arbeitnehmern unter 16 Jahren unterschieden und letzteren eine ausgiebigere Ruhezeit bewilligt. Diese muß eine ununterbrochene sein und hat durchwegs in die Nachtzeit zu fallen. Kann den Arbeitnehmern infolge Eintrittes ungewöhnlicher Verhältnisse oder aus anderen Gründen die vorgeschriebene Nachtruhe nicht eingeräumt werden, so ist denselben tagsüber eine entsprechende Ruhepause zu sichern.

---

[1]) Nach dem Wortlaute des § 96 *h*, Abs. 5, GewO. gebührt dem Arbeitnehmer eine besondere Entlohnung für die Verlängerung der vereinbarten oder üblichen Arbeitszeit nur dann, wenn ihm nicht innerhalb einer Woche eine ununterbrochene Ersatzruhe im Mindestausmaß des Anderthalbfachen der Verlängerung gewährt wird. Diese Bestimmung des Ladenschlußgesetzes muß jedoch durch § 8 des später erlassenen Achtstundentagsgesetzes als aufgehoben und ersetzt angesehen werden, so daß dermalen auch im Bereiche des Handelsgewerbes eine jede Verlängerung der Arbeitszeit nur durch Bezahlung der Überstunden, nicht aber durch Ersatzruhe abgegolten werden kann. Siehe in dieser Hinsicht auch Grünberg, a. a. O., S. 81.

[2]) Vgl. diesbezüglich § 11, Abs. 5, der LAO. für das Burgenland, § 7, Abs. 5, jener für Kärnten, § 7, Abs. 3, Oberösterreich, § 8, Abs. 4, Salzburg, § 12, Abs. 1 und 2, Steiermark, § 9, Abs. 3, Tirol und § 8, Abs. 3, Vorarlberg.

[3]) Die LAO. für Tirol sieht in § 9, Abs. 3, für die Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober eine mindestens zehnstündige, für die übrige Zeit eine mindestens zwölfstündige Ruhezeit vor.

II. Arbeitspausen. Die maßgebenden Vorschriften hierüber sind im § 74*e* GewO.[1]) enthalten, der auf die große Masse der gewerblich tätigen Arbeiter und Angestellten Anwendung findet. Hiezu treten dann noch die auf die Arbeitspausen bezüglichen Bestimmungen einzelner Spezialgesetze hinzu, zu welchen insbesondere das Ladenschlußgesetz, das Bäckereiarbeitergesetz, das Regiebautenarbeitergesetz, das Hausgehilfengesetz und die Landarbeiterordnungen gehören. Inhaltlich ist allen diesen Vorschriften gemeinsam, daß sie in die täglichen Arbeitszeiten kürzere Unterbrechungen zu Erholungszwecken einschalten. Das Ausmaß dieser Zeiträume ist allerdings verschieden. So ordnet § 74*e* GewO. an, daß den gewerblichen Hilfsarbeitern[2]) zwischen den Arbeitsstunden angemessene Ruhepausen zu gewähren sind, welche nicht weniger als anderthalb Stunden betragen müssen, wovon je nach der Beschaffenheit des Gewerbebetriebes tunlichst eine Stunde auf die Mittagszeit zu entfallen hat. Wenn die Arbeitszeit vor oder die nach der Mittagsstunde 5 Stunden oder weniger beträgt, so kann die Ruhepause mit Ausnahme der für die Mittagszeit bestimmten Stunde entfallen[3]). Bei der Nachtarbeit haben diese Vorschriften sinngemäße Anwendung zu finden. Dem BM. für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit jenem für Handel und Verkehr bleibt es vorbehalten, je nach dem tatsächlichen Bedarfe einzelnen Kategorien von Gewerben, namentlich jenen, bei denen eine Unterbrechung des Betriebes untunlich ist, im Verordnungswege eine angemessene Abkürzung der Arbeitspausen zu gestatten. Auf diese Ermächtigung gestützt, erfloß eine ganze Reihe von Min.-Vdgn. zur Regelung des gewerblichen Arbeitspausenrechtes. Die älteste derselben ist jene vom 27. Mai 1885, R. 82, die jedoch durch spätere Verordnungen, insbesondere durch die Vdg. vom 14. September 1912, R. 187[4]), mannigfache Abänderungen und Ergänzungen erfahren hat. Da die letzteren auf den Text der ersten Pausenverordnung aufgepfropft wurden, muß diese in ihrer gegenwärtigen Fassung als geltende Durchführungsverordnung zu § 74*e* GewO. angesehen werden. Sie enthält nebst einer Reihe allgemeiner, vorwiegend auf kontinuierliche Betriebe

---

[1]) Der § 74*e* GewO. war ursprünglich durch die Gewerbenovelle vom 8. März 1885, R. 22, als § 74*a* in die GewO. eingefügt worden und erhielt erst später durch Art. II des Gesetzes vom 21. April 1913, R. 74, seine gegenwärtige Bezeichnung.

[2]) Die Vorschriften des § 74*e* GewO. gelten im Sinne des § 42, Abs. 2, AngG. auch für die in gewerblichen Betrieben tätigen Angestellten.

[3]) Diese in § 74*e* GewO. nomierte Begünstigung geht offenbar von den zur Zeit ihrer Entstehung geltenden Arbeitszeitverhältnissen, somit dem elfstündigen Maximalarbeitstag für Fabriken und der gesetzlich unbeschränkten Arbeitszeit für sonstige gewerbliche Betriebe aus. Unter der gegenwärtigen Herrschaft des Achtstundentages ist jedoch diese vom Gesetz als Ausnahme gedachte Bestimmung zum Regelfall geworden.

[4]) Dieser das Arbeitspausenrecht einschneidend umgestaltenden Vdg. vom 14. September 1912, R. 187, sind die den gleichen Gegenstand betreffenden Vdgn. vom 2. April 1897, R. 88, vom 4. März 1898, R. 44, vom 16. Oktober 1903, R. 210, vom 9. Jänner 1905, R. 7, und vom 21. Februar 1908, R. 48, vorhergegangen.

abgestellter Erleichterungen eine Aufzählung bestimmter Industrie- und Gewerbegruppen,[1]) für welche die Pausen teils verkürzt, teils verlegt, teils im Wege der Abwechslung abhaltbar erklärt werden. Es würde hier zu weit führen, auf den Inhalt dieser mit viel betriebstechnischen Einzelheiten durchsetzten Vdg. näher einzugehen. Eine kritische Bemerkung soll jedoch nicht unterdrückt werden. Unser gewerbliches Arbeitspausenrecht fußt noch immer auf dem elfstündigem Maximalarbeitstag, so wie er im Jahre 1885 durch § 96*a* GewO. für fabriksmäßig betriebene Unternehmungen eingeführt worden war. Die seither erfolgte Erlassung des Achtstundentagsgesetzes hat naturgemäß die früheren Arbeitsverhältnisse von Grund auf verändert. Es wäre daher an der Zeit, diesem Umstande auch durch eine Neuregelung der gewerblichen Arbeitspausen Rechnung zu tragen.[2])

Auf spezialrechtlichem Gebiete ist dies zum Teil bereits geschehen. So geht das Ladenschlußgesetz in § 96*d*, Abs. 2, GewO. vom des Achtstundentage aus, indem es die von ihm normierte ein-, bzw. zweistündige[3]) Mittagspause dann auf eine halbe Stunde herabsetzt, wenn die nicht mehr als siebenstündige Arbeitszeit spätestens um 3 Uhr nachmittags endigt. Hiedurch soll die Verbreitung der durchlaufenden »englischen« Arbeitszeit gefördert werden. Auch das Bäckereiarbeitergesetz ist auf dem Achtstundentag aufgebaut. Es beschränkt sich daher hinsichtlich der Pausen auf die Anordnung, daß den Hilfsarbeitern zwischen den Arbeitsstunden angemessene Ruhepausen im Gesamtausmaße von mindestens einer halben Stunde zu gewähren sind. Nach alter Art hingegen behandelt das aus dem Jahre 1902 stammende Regiebautenarbeitergesetz die Arbeitspausen. Sein § 8 ist fast völlig dem § 74*e* GewO. nachgebildet und daher gleichfalls reformbedürftig. Für Hilfsanstalten der Eisenbahnen mit kontinuierlichem Betrieb sind, ähnlich wie beim übrigen Gewerbe, im Verordnungswege[4]) Erleichterungen zugestanden. Bei den Hausgehilfen passen sich die Arbeitspausen, die in diesem Falle als Ruhezeiten bezeichnet werden, der Eigenart des Dienstverhältnisses an. Sie betragen nach § 2, bzw. § 27 Hausgehilfengesetz im allgemeinen zwei Stunden, die zur Einnahme der Hauptmahlzeiten zu benützen sind. Bei Hausgehilfen unter 16 Jahren sowie bei Dienstnehmern höherer Art erweitert sich dies Ausmaß auf 3 Stunden täglich. Auch § 2 des Kraftwagenführergesetzes sieht angemessene Arbeitspausen vor, die während der täglichen Arbeitszeit in der Gesamtdauer von zwei Stunden zu gewähren sind. In den Landarbeiterordnungen endlich sind die Bestimmungen über die Ruhepausen recht verschieden. Zumeist wird angeordnet, daß den Dienst-

---

[1]) Diese Aufzählung umfaßt derzeit 25 solcher Gruppen.

[2]) Siehe diesbezüglich auch die Ausführungen von Camuzzi, a. a. O., S. 53.

[3]) Die zweistündige Mittagspause gilt für Fälle, in denen die Arbeitszeit nach der zwölften Mittagsstunde mehr als vier Stunden beträgt und der Dienstnehmer das Mittagessen außerhalb des Hauses, in dem sich der Betrieb befindet, einnimmt.

[4]) Vgl. diesbezüglich die Vorschriften der zum Regiebautenarbeitergesetz erlassenen Durchführungsverordnung des Eisenbahnministeriums vom 2. Februar 1903, R. 28.

nehmern für die Einnahme des Mittagessens und der Jause 2 Stunden Ruhe einzuräumen sind.[1]) Nur die LAO. für Steiermark schlägt einen anderen Weg ein, indem sie in § 10, Punkt 7, nach längstens vierstündiger ununterbrochener Arbeitszeit eine Pause von je einer halben Stunde einschaltet. Die LAO. für Burgenland, Niederösterreich und Tirol sehen überhaupt von der Festsetzung bestimmter Ruhepausen ab, sondern überlassen dies der Parteivereinbarung oder den ortsüblichen Bräuchen.

§ 53. Sonn- und Feiertagsruhe.

I. Geschichtliches.

Die Sonntagsheiligung war stets ein Gebot der Kirche, welche an Festtagen die Fernhaltung der Gläubigen von der Alltagsarbeit forderte. Zu Beginn der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts machten sich jedoch auch soziale Strömungen bemerkbar, die aus hygienischen und kulturellen Gründen die Einräumung eines wöchentlichen Ruhetages an die arbeitende Bevölkerung herbeiführen wollten. So richteten sich denn in diesem Falle althergebrachte religiöse Traditionen und moderne sozialpolitische Bestrebungen auf dasselbe Ziel. Es dauerte indessen geraume Zeit, bevor sich die Gesetzgebungen der europäischen Staaten dazu entschlossen, diesen Wünschen Rechnung zu tragen. Vielmehr beschränkte sich das staatliche Eingreifen anfänglich darauf, alle öffentlich bemerkbaren oder geräuschvollen Arbeiten in der Nähe der Kirchen zur Zeit des sonntägigen Hauptgottesdienstes zu verbieten. Es war also mehr ein polizeiliches, auf Fernhaltung von Störungen gerichtetes Vorgehen, das hier in Frage kam. Der soziale Gedanke, der durch der Woche Müh' und Plagen belasteten Arbeiterschaft ein wirkliches Ausruhen an Sonntagen im Wege staatlichen Eingriffes zu verschaffen, setzte sich erst weit später durch. Im Deutschen Reiche war es die dem Antrieb des fortschrittlich denkenden preußischen Handelsministers Frh. v. Berlepsch zu dankende Gewerbenovelle vom Jahre 1891, die neben anderen sozialen Reformen auch die Einführung der 24stündigen Sonntagsruhe in der Industrie und einer etwas kürzer gelagerten im Handel mit sich brachte. In Österreich wiederum ließ es sich die Regierung des Grafen Taaffe angelegen sein, in ihr gegen das industrielle Manchestertum gerichtetes sozial-konservatives Programm auch die Schaffung der obligatorischen Sonntagsruhe mit aufzunehmen. Diese letztere wurde zunächst in der sogenannten »Arbeiternovelle« zum BergG. vom 21. Juni 1884, R. 115, und bald darauf im § 75 der Gewerbenovelle vom 8. März 1885, R. 22, festgelegt, einer Gesetzesbestimmung, die ein Jahrzehnt später durch das an ihre Stelle tretende Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetrieb, abgelöst wurde. Dieses Gesetz, das den Grund-

[1]) Siehe in dieser Hinsicht § 7, Abs. 5, der LAO. für Kärnten, § 7, Abs. 3, Oberösterreich, § 8, Abs. 4, Salzburg, und § 8, Abs. 1, Vorarlberg.

satz: »An Sonntagen hat alle gewerbliche Arbeit zu ruhen« an seine Spitze stellte, bildet auch dermalen noch den Stützpfeiler des in Österreich geltenden gewerblichen Sonntagsruherechtes, obgleich die später hinzukommenden Gesetze vom 18. Juli 1905, R. 125, und vom 15. Mai 1919, St. 282, — das letztere ist im wesentlichen auf das Handelsgewerbe und verwandte Betriebe abgestellt — mancherlei Abänderungen und Ergänzungen daran vorgenommen haben[1]). Zur Durchführung des solcher Art novellierten Sonntagsruhegesetzes erflossen dann in den Jahren 1895—1924 mehrere Min.-Vdgn.[2]), welche für einzelne Kategorien von Gewerben, bei denen Betriebsunterbrechungen untunlich erscheinen oder wo Bedürfnisse der Bevölkerung, bzw. des Verkehres die Sonntagsarbeit notwendig machen, Ausnahmen von dem Verbot derselben statuieren. Zu diesen für den Bereich des ganzen Bundesgebietes geltenden Normen kamen dann noch zahlreiche, im alten Staate von den politischen Landesbehörden, dann von den Landeshauptleuten auf Grund der ihnen eingeräumten gesetzlichen Ermächtigung erlassene Verordnungen und Kundmachungen lokaler Natur hinzu, wobei in der Regel getrennte Vorschriften für Erzeugungs- und Handelsgewerbe hinausgegeben wurden[3]). So weist denn das gewerbliche Sonntagsruherecht eine besonders reiche Gliederung auf.

Etwas einfacher und übersichtlicher vollzog sich die Normierung der Sonntagsruhe in den übrigen Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen. Unter diesen kommt vor allem der Bergbau in Frage, für welchen, wie erwähnt, schon im Jahre 1884 die Sonntagsruhe eingeführt worden war. Hier hat dann das Bergarbeitergesetz vom 28. Juli 1919, St. 406, einen weiteren Ausbau dieser Einrichtung bewirkt. Gleichfalls aus mehr zurückliegender Zeit stammt die Regelung der Sonntagsruhe bei den Regiebauten und Hilfsanstalten der Eisenbahnen. Für diese hat das Regiebautenarbeitergesetz vom 28. Juli 1902, R. 156, die entsprechende Regelung geschaffen. Von den neueren, hier in Betracht zu ziehenden Spezialgesetzen verdient insbesondere das Bäckereiarbeitergesetz vom 3. April 1919, St. 217, Erwähnung, welches die Arbeit in Bäckereibetrieben vom Samstag, 9 Uhr abends, bis Montag, 5 Uhr früh, verbietet und so den Bäckereiarbeitern die früher nicht gekannte vollständige Sonntagsruhe gesichert hat. Ein zweites aus der Nachkriegszeit stammendes Gesetz, nämlich jenes vom 14. Mai 1919, St. 282, über die

---

1) Diese späteren Sonntagsruhevorschriften sind in den Text des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. 21, eingebaut worden, so daß dieses in seiner jetzigen Fassung die alleinige Grundlage des gewerblichen Sonntagsruherechtes bildet.

2) Es sind dies die Min.-Vdg. vom 24. April 1895, R. 58, womit in Durchführung des Sonntagsruhegesetzes die gewerbliche Arbeit an Sonntagen bei einzelnen Kategorien von Gewerbe gestattet wurde, weiters die Min.-Vdgn. vom 12. September 1912, R. 186, vom 12. September 1913, R. 208, und vom 3. März 1924, B. 98, welche die erstgenannte Vdg. in einer Reihe wichtiger Bestimmungen abgeändert haben.

3) Siehe die Übersicht über diese in den einzelnen Bundesländern zahlreich erlassenen Vorschriften über Sonn- und Feiertagsruhe bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1200—1208.

Mindestruhezeit, den Ladenschluß und die Sonntagsruhe in Handelsgewerben und anderen Betrieben, brachte wiederum eine beträchtliche Ausdehnung der Sonntagsruhevorschriften auf eine Reihe nichtgewerblicher, jedoch dem AngG. unterliegender Unternehmungen mit sich (Banken, Sparkassen, Versicherungsanstalten, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, periodische Druckschriften, Ziviltechniker, Handelsmakler, Privatgeschäftsvermittlungen, Auskunftsbüros usw.). Was endlich die Sonntagsruhe in der Land- und Forstwirtschaft anbelangt, so haben die verschiedenen Landarbeiterordnungen durchwegs die Sonntage und gebotenen Feiertage als Ruhetage erklärt.[1]) So ist es denn, wenn man von vereinzelten, nach der Art ihrer Beschäftigung sich der Sonntagsruhe mehr oder weniger entziehenden Arbeitnehmergruppen (Verkehrsarbeiter und -angestellte, Hausgehilfen[2]) usw.) absieht, in Österreich auf der ganzen Linie zu einer gesetzlichen Festlegung der Sonntagsruhe gekommen. Auf den Inhalt dieser Regelung soll nun im nachstehenden in gedrängter Kürze eingegangen werden.

II. Geltendes Recht.

a) Die Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe. Nach Art. I. SRG. hat an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen. Diese Vorschrift findet zufolge § 1 des Gesetzes vom 25. April 1919, St. 246, auch auf die als allgemeine Ruhe- und Festtage erklärten Staatsfeiertage (1. Mai und 12. November) Anwendung. Für sonstige gebotene und kirchliche Feiertage ordnet Art. XIV. SRG. lediglich an, daß an ihnen den Arbeitnehmern mit Berücksichtigung ihrer Konfession die zum Besuch des Vormittagsgottesdienstes nötige Zeit einzuräumen ist. Tatsächlich ruht jedoch nach Brauch und Herkommen sowie infolge kollektivvertraglicher Vereinbarungen an den sogenannten großen Feiertagen — als solche gelten der Neujahrstag, der Ostermontag, der Pfingstmontag, Fronleichnam, Allerheiligen, der Christtag und der Stephanstag,[3]) — die Arbeit so wie an Sonntagen. An den übrigen Kalenderfeiertagen wird zumeist normal gearbeitet.

Die Sonntagsruhe hat spätestens um 6 Uhr morgens eines jeden Sonntags, und zwar gleichzeitig für die ganze Arbeitnehmerschaft jedes Betriebes zu beginnen und mindestens 24 Stunden zu dauern. Im

---

[1]) Siehe hierüber folgende Bestimmungen der Landarbeiterordnungen: § 11, Abs. 7, Burgenland, § 7, Abs. 4, Kärnten, § 24, Abs. 1, Niederösterreich, § 7, Abs. 7, Oberösterreich, § 8, Abs. 5, Salzburg, § 11 Steiermark, § 10 Tirol und § 9 Vorarlberg.

[2]) Für diese sieht § 8 Hausgehilfengesetz als Ersatz der völligen Sonntagsruhe entsprechende Freizeiten an Sonn- und Wochentagen vor. Vgl. hierüber auch die Ausführungen auf S. 364.

[3]) Diese von den meisten Kollektivverträgen gemachte Unterscheidung zwischen den erwähnten »großen« und den übrigen (»kleinen«) Feiertagen weicht in manchen Belangen von der in den Landarbeiterordnungen auch gesetzlich verankerten Einteilung der kirchlichen Feiertage in »gebotene« und »lässige« Feiertage ab. Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 374.

Großhandel, ferner in den Kontoren der Erzeugungsgewerbe sowie in Vermittlungs- und Kommissionsgeschäften setzt die Sonntagsruhe schon am Samstag um 2 Uhr nachmittags, soweit jedoch Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten vorgenommen werden, um 4 Uhr nachmittags ein. Den Landeshauptleuten steht das Recht zu, diese Vorverlegung des Sonntagsruhebeginnes auch für andere als die bezeichneten Gewerbe im Verordnungswege anzuordnen (Art. II SRG.).

Von diesen angeführten Bestimmungen kennt nun das SRG. eine Reihe von Ausnahmen, die teils fallweiser, teils regelmäßiger Natur sind. In ersterem Belange sind von den Vorschriften des SRG. ausgenommen: 1. die an den Gewerbelokalen und Werksvorrichtungen vorzunehmenden Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten, durch welche der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist und die ohne wesentliche Störung des Betriebes oder ohne Gefahr für Leben und Gesundheit der Arbeiter an Wochentagen nicht verrichtet werden können; 2. die erforderliche Bewachung der Betriebsanlagen; 3. die Arbeiten zur Vornahme der Inventur, und zwar einmal im Jahre; 4. unaufschiebbare Arbeiten vorübergehender Natur, welche entweder aus öffentlichen, insbesondere aus sicherheitspolizeilicher Rücksichten oder in Notfällen vorgenommen werden müssen; 5. persönliche Arbeiten des Gewerbeinhabers, insoweit dieselben ohne Verwendung eines Hilfsarbeiters und nicht öffentlich vorgenommen werden. Alle diese Arbeiten sind also bei Eintritt der erwähnten Voraussetzungen auch an Sonntagen statthaft. Doch haben Gewerbetreibende, welche Arbeiter an Sonntagen zu Arbeiten der in Punkt 1—4 aufgezählten Art in Anspruch nehmen, ein Verzeichnis anzulegen, in das für jeden einzelnen Sonntag die Namen der beschäftigten Arbeiter, der Ort und die Dauer ihrer Beschäftigung sowie die Art der vorgenommenen Arbeit einzutragen sind. Dies Verzeichnis ist auf Verlangen der Gewerbebehörde sowie dem Gewerbeinspektorat vorzulegen. An letzteres ist auch bei Vornahme der in Punkt 3 und 4 erwähnten Arbeiten Anzeige zu erstatten.[1]) Das Gewerbeinspektorat kann dann prüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Vornahme dieser Arbeiten vorhanden sind. Dauern letztere länger als drei Stunden, so ist den damit Beschäftigten eine 24stündige Ersatzruhe am darauffolgenden Sonntag oder, wenn dies mit Rücksicht auf den Betrieb nicht möglich ist, an einem Wochentag oder je eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche zu gewähren.

Neben diesen im SRG. selbst umschriebenen fallweisen Ausnahmen kennt dieses Gesetz aber auch noch die Möglichkeit regelmäßiger Sonntagsarbeit. Diese kann im Verordnungswege seitens des BM. für soziale Verwaltung einzelnen Kategorien von Gewerben, namentlich kon-

---

[1]) Diese Anzeige ist in der Regel noch vor Beginn der Sonntagsarbeit zu erstatten. Tritt die Notwendigkeit der Arbeit jedoch erst am Sonntag ein, so muß die Anzeige spätestens sofort nach Beendigung derselben erfolgen.

tinuierlichen und Kampagnebetrieben,[1]) weiters auch solchen Gewerben gestattet werden, deren Betrieb an Sonntagen im Hinblick auf die Bedürfnisse der Bevölkerung oder des Verkehres erforderlich ist. Diese begünstigten Gewerbe, bzw. Industrien wurden in ein 60 Positionen umfassendes, tabellarisches Verzeichnis eingereiht, das der Durchführungsvdg. zum SRG. vom 24. April 1895, R. 58,[2]) als Anlage beigeschlossen ist. Im Verzeichnisse werden bei jeder einzelnen Gewerbekategorie die gestatteten Arbeitsverrichtungen sowie das hiefür erlaubte Zeitausmaß, bei Saison- und Kampagnebetrieben auch die Jahreszeit festgesetzt, während welcher diese Arbeiten an Sonntagen vorgenommen werden dürfen. In einer zweiten Rubrik der Tabelle wird dann Art und Dauer der vorgeschriebenen Ersatzruhe näher bestimmt, welche den an Sonntagen länger als drei Stunden Beschäftigten zu gewähren ist. Diesen nach Art. VI. SRG. für den Bereich des ganzen Bundesgebietes normierten Ausnahmen treten dann noch jene zur Seite, die auf Anordnungen der Landeshauptleute beruhen. Nach Art. VII. SRG. kann nämlich bei solchen Produktionsgewerben, hinsichtlich welcher vorwiegend örtliche, von Sitte und Gewohnheit beeinflußte Verhältnisse in Betracht kommen, die Ermittlung und Feststellung der erforderlichen Ausnahmen den Landeshauptmännern übertragen werden. Die Liste dieser Gewerbe ist in § 7 der genannten Durchführungsvdg. zum SRG. enthalten und umfaßt vornehmlich Naturblumenbinder und Handelsgärtner, Kunstblumenerzeuger, Friseure, Raseure und Perückenmacher, Bäcker und Zuckerbäcker,[3]) Lebzelter, Fleischhauer, Fleischselcher und Wursterzeuger, Molkereien, Milchmeier und Milchverschleißer, Kastanienbrater, Photographen, Sodawasser- und Kunsteiserzeuger sowie Verschleißer, endlich Erzeuger von Kinderluftballons. Für alle diese Gewerbe können also durch Vdg. des Landeshauptmannes Ausnahmen vom Verbote der Sonntagsarbeit, sei es für das ganze Bundesland, sei es für einzelne Gemeinden oder Orte gestattet werden.

Eine Reihe von besonderen Vorschriften, welche durch das Gesetz vom 15. Mai 1919, St. 282, in das SRG. eingefügt wurden, regelt die Verhältnisse im Handelsgewerbe. Auch hier wird den örtlichen Verschiedenheiten in weitgehender Weise Rechnung getragen. Es ist daher nach

[1]) Unter »Kampagnebetrieben« werden nach Art. VI, Abs. 2, SRG. solche Produktionsgewerbe verstanden, deren Arbeitsprozeß nach der Natur des Betriebes auf eine bestimmte Zeitperiode beschränkt ist und bei denen wegen der Gefahr des raschen Verderbens der Rohstoffe ein Aufschub der betreffenden Arbeiten untunlich erscheint.

[2]) Diese Vdg. wurde nicht nur in ihrem eigenen Wortlaute, sondern auch im Text und in den einzelnen Positionen des ihr beigegebenen Verzeichnisses durch die späteren Min.-Vdgn., namentlich aber durch jene vom 12. September 1912, B. 186, abgeändert und ergänzt. Die letzte Änderung des Verzeichnisses wurde durch die Vdg. vom 16. April 1929, B. 156, herbeigeführt, welche insbesondere die Sonntagsruhe im Kleinhandel mit flüssigen Brennstoffen und Maschinenöl sowie bei Wechselstuben auf Bahnhöfen regelt.

[3]) Vgl. hinsichtlich der Sonntagsruhe in Bäckereibetrieben die Darstellung der hiefür geltenden Sonderbestimmungen auf S. 373.

Art. IX. SRG. dem Landeshauptmann anheimgegeben, ausnahmsweise die Sonntagsarbeit für bestimmte Zweige des Handelsgewerbes in einzelnen Gemeinden oder Gemeindeteilen für die Dauer von höchstens zwei Stunden zu gestatten. In Städten und größeren Industrieorten muß die Sonntagsarbeit jedoch spätestens um 10 Uhr vormittags enden. Hingegen kann sie für Orte mit weniger als 6000 Einwohnern, die von der Bevölkerung der Umgebung an Sonntagen behufs Deckung ihrer Bedürfnisse aufgesucht werden, bis auf 4 Stunden, sei es für alle Sonntage oder für solche bestimmter Jahreszeiten, ausgedehnt werden. Besondere Erleichterungen vom Verbote der Sonntagsarbeit gelten im Handelsgewerbe für gewisse Festzeiten. So kann am sogenannten »goldenen Sonntag«, das ist am letzten Sonntag vor Weihnachten, ferner an Sonntagen, auf welche Feste des Landespatrons fallen, endlich auch an Sonntagen, an denen infolge besonderer Umstände ein erweiterter Geschäftsverkehr zu erwarten ist,[1]) eine Vermehrung der Verkaufsstunden für den Warenverschleiß im kleinen bis zu 6 Stunden durch den Landeshauptmann zugestanden werden. Ebenso kann derselbe in Berücksichtigung besonderer Verhältnisse, wie beim Verkauf von Devotionalien in Wallfahrtsorten, von Lebensmitteln in Ausflugsplätzen, für den Zeitungsverschleiß in Bahnhöfen, für den Warenvertrieb in Ausstellungen usw. die Sonntagsarbeit entweder für alle Sonntage oder nur für die Sonntage bestimmter Jahreszeiten in ganzen Gemeinden, Gemeindeteilen oder in einem sonst genau bestimmten räumlichen Umfange bis zu 8 Stunden gestatten. Den Hilfsarbeitern und Angestellten im Handelsgewerbe, die an einem Sonntag über 2 Stunden beschäftigt wurden, ist in der darauf folgenden Woche ein halber Ersatzruhetag zu gewähren. Werden die Arbeitnehmer jedoch Sonntag länger als 3 Stunden verwendet, so ist ihnen im Wege der Abwechslung womöglich jeder zweite Sonntag freizugeben.

Für die durch Sonntagsarbeit, wenn auch statthafterweise beanspruchte Arbeitszeit gebührt den Arbeitnehmern nach herrschendem Brauch sowie nach den Bestimmungen der meisten Kollektivverträge die normale Überstundenentlohnung[2]). Das SRG. selbst enthält zwar über diese Frage keine näheren Vorschriften[3]). Doch unterliegt es kaum einem Zweifel, daß Sonntagsarbeitsstunden nicht anders wie sonstige Arbeitsüberschreitungen zu werten sind, es sei denn, daß sie in kontinuierlichen Betrieben in die normale 48stündige Arbeitswoche hineinfallen. Die Kollektivverträge stellen in der Regel die Sonntagsarbeit hinsichtlich der Lohnzuschläge der sonstigen Überstundenarbeit gleich. Doch kommt

---

[1]) So z. B. bei Volks-, Sänger-, Turnfesten u. dgl.

[2]) Siehe hierüber auch Breyer, a. a. O., S. 12, und Grünberg, a. a. O., S. 80.

[3]) Wohl aber das Bäckereiarbeitergesetz, dessen § 7 anordnet, daß die Entlohnung der Sonntagsarbeit um mindestens 50% höher zu bemessen ist, als jene der normalen Arbeitszeit. Auch die Landarbeiterordnungen kennen eine erhöhte Entlohnung der Sonntagsarbeit, die in einzelnen Ländern sogar mit dem Doppelten der normalen Lohnansätze bestimmt wird.

es auch vor, daß für erstere ein höherer, etwa 75—100 Prozent betragender Zuschlag kollektivvertraglich festgesetzt wird.

b) Die Sonn- und Feiertagsruhe in den sonderrechtlich geregelten Unternehmungen und Wirtschaftszweigen.

1. In Banken, Sparkassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versicherungsanstalten usw. In allen diesen nichtgewerblichen, in § 2, Zahl 2, 3, 5 und 7 des Handlungsgehilfengesetzes aufgezählten Unternehmungen[1]) finden nach Art. 3 des Gesetzes vom 15. Mai 1919, St. 282, die für die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe geltenden Vorschriften mit der Maßgabe Anwendung, daß in ihrem Betrieb[2]) der Beginn der Sonntagsruhe im allgemeinen schon am Samstag um 2 Uhr nachmittags einzusetzen hat. Das gleiche gilt auch auf Grund spezieller Vdgn.[3]) für die Kanzleien der Patentanwälte sowie jene der Rechtsanwälte und Notare, wobei sich bei den beiden letzterwähnten Berufsgruppen diese Vorverlegung des Sonntagsruhebeginnes allerdings nur auf Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern beschränkt.

2. In Bäckereibetrieben. In diesen ist die Sonntagsruhe durch die Vorschriften der §§ 4—7 des Bäckereiarbeitergesetzes geregelt. Danach hat die Arbeit an Sonntagen, das ist in der Zeit von Samstag, 9 Uhr abends bis Montag, 5 Uhr morgens zu ruhen. Der Gewerbeinspektor ist jedoch ermächtigt, Ausnahmen von diesem Verbote der Sonntagsarbeit für die Zeit bis 10 Uhr vormittags an höchstens fünf Sonntagen im Jahre zu gewähren. Weiters kann der Landeshauptmann dieses Verbot aus Anlaß bestimmter Festtage (Weihnachten, Ostern, Pfingsten, Fest des Landespatrons[4]) sowie für einzelne Gemeinden dann aufheben, wenn lokale Veranstaltungen infolge des Zuströmens Ortsfremder einen verstärkten Bedarf an Backwaren zur Folge haben. Doch darf auch in diesen Fällen die sonntägige Arbeit nicht mehr als 10 Stunden betragen. Für die an Sonntagen geleisteten Arbeitsstunden sind den Arbeitern entsprechende Ersatzruhestunden während der folgenden Arbeitswoche zu gewähren. Auch gebührt ihnen kraft Gesetzes der 50prozentige Überstundenzuschlag.

---

[1]) Hiezu gehören auch noch Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Kranken- und Hilfskassen, Schriftleitung, Verwaltung oder Verschleiß periodischer Druckschriften, Ziviltechniker, Handelsmäkler, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros.

[2]) Sofern dieser Betrieb nicht die Erzeugung von Waren zum Gegenstande hat.

[3]) Vgl. diesbezüglich die VAnw. des Staatsamtes für Handel und Gewerbe, Industrie und Bauten vom 24. Juni 1919, St. 326, über die Sonntagsruhe in den Kanzleien der Patentanwälte und die Vdg. des Justizministers vom 30. Juni 1911, R. 129 (in der Fassung der VAnw. des Staatsamtes für Justiz vom 17. Mai 1920, St. 124), über die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe in den Kanzleien der Rechtsanwälte und Notare.

[4]) Zu diesen Festtagen zählt auch die Faschingszeit, während welcher zufolge der Vdg. des Landeshauptmannes von Wien vom 19. Dezember 1926, L. 47, die Sonntagsarbeit zur Erzeugung von Faschingskrapfen in der Zeit von 5 Uhr früh bis 10 Uhr vormittags gestattet ist.

3. Im Bergbau. Nach § 9 des Bergarbeitergesetzes hat an Sonntagen der Bergwerksbetrieb zu ruhen. Ausgenommen hievon sind Arbeiten, die ihrer Natur nach keine Unterbrechung erleiden dürfen, ferner solche, die nur während des Ruhens des Betriebes vorgenommen werden können oder die wegen dringender Gefahren für die Sicherheit des Lebens und der Gesundheit oder für den Bestand oder die Betriebsfähigkeit des Bergwerks unaufschiebbar sind. Die Sonntagsruhe hat spätestens um 6 Uhr früh zu beginnen und volle 24 Stunden zu dauern. Arbeitnehmern, die während des Sonntags durch mehr als 3 Stunden beschäftigt waren, ist innerhalb der folgenden zwei Wochen eine mindestens 32stündige ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren, welche, wenn dies mit Rücksicht auf den Betrieb möglich ist, den folgenden Sonntag einzuschließen hat.

4. Bei Regiebauten und Hilfsanstalten der Eisenbahnen. Hier gelten nach §§ 9—14 des Regiebautenarbeitergesetzes Sonntagsruhevorschriften, die im wesentlichen den für den Gewerbebetrieb erlassenen nachgebildet sind.

5. Im Haushalt. Da die Eigenart des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen die Einräumung völliger Sonntagsruhe nicht gestattet, sucht § 8 des Hausgehilfengesetzes hiefür insofern Ersatz zu schaffen, als er den Arbeitgeber verpflichtet, dem Hausgehilfen an jedem zweiten Sonntage eine spätestens um 3 Uhr nachmittags beginnende freie Zeit von 8 Stunden zu gewähren, während der sich dieser vom Hause entfernen kann. Überdies gebührt dem Hausgehilfen in jeder Woche an einem zu vereinbarenden Nachmittag eine Freizeit von 4 Stunden. Wird jedoch ein Sonntag, an dem Dienste zu leisten wären, freigegeben, so entfällt der Anspruch auf den dienstfreien Nachmittag in der anschließenden Woche. Unabhängig von den gesetzlichen Freizeiten ist dem Hausgehilfen auch noch die zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten erforderliche Zeit einzuräumen.

6. Bei Privatkraftwagenführern. Für diese Gruppe von Arbeitnehmern, deren Dienstverhältnis eine starre Anwendung der im Gewerbe üblichen Sonntagsruhevorschriften nicht verträgt, ordnet § 3 des Privatkraftwagenführergesetzes zwar grundsätzlich an, daß ihnen wöchentlich eine 24stündige Ruhezeit an einem Sonntage zu gewähren ist. Doch kann diese durch eine gleich lange Ruhezeit an einem Wochentage oder durch je eine 6stündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche ersetzt werden. Im letzteren Falle hat der Ruhezeit eine dienstfreie Nacht voranzugehen oder nachzufolgen.

7. In der Land- und Forstwirtschaft. Für deren Bereich erweitern die Landarbeiterordnungen entsprechend den in bäuerlichen Kreisen überlieferten Gepflogenheiten die von ihnen normierte Sonntagsruhe auch auf die »gebotenen« Feiertage. Als solche sind neben den bereits erwähnten gesetzlichen Staatsfeiertagen die von der katholischen

Kirche gebotenen Feiertage[1]) zu betrachten. In einzelnen Ländern, so z. B. in Oberösterreich und Salzburg, sind überdies auch die »lässigen« Feiertage[2]) arbeitsfrei zu halten, wenn nicht durch Dienst- oder Kollektivvertrag etwas anderes bestimmt wird. Im übrigen schließt nach den Vorschriften sämtlicher LAO. die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe nicht aus, daß seitens der Dienstnehmer die unaufschiebbaren Arbeiten im Stalle und im Haushalt zu leisten sind. Auch Erntearbeiten sind zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Feldfrüchte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten erscheint. Doch darf auch in solchen Fällen dem einmaligen Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und Feiertagen kein Abbruch geschehen. Sonntagsarbeiten, deren Leistung nicht zu den gewöhnlichen Dienstobliegenheiten des Arbeitnehmers gehört, insbesondere solche zur Einbringung der Ernte, sind als Überzeit besonders zu vergüten. Einzelne LAO. (Burgenland, Oberösterreich, Steiermark und Tirol) sehen hiefür sogar einen 100prozentigen Zuschlag zu dem auf die regelmäßige Arbeitszeit entfallenden Lohnbezug vor.

§ 54. Nachtruhe.

I. Geschichtliches.

Eine gesetzliche Sicherung der Nachtruhe durch Verbot gewerblicher Nachtarbeit war in Österreich bis kurze Zeit vor dem Kriege nur Kindern und jugendlichen Hilfsarbeitern bis zum vollendeten 16. Lebensjahre zuteil geworden. Aber auch dieses in § 95 GewO. festgelegte Verbot[3]) wurde infolge weitreichender Ausnahmsbestimmungen in der Praxis nicht immer streng gehandhabt. Zu einer Ausdehnung des geschützten Personenkreises kam es erst zufolge des internationalen Übereinkommens, das in Bern am 26. Dezember 1906 über die Nachtarbeit der Frauen abgeschlossen worden war. Diese Konvention verpflichtete die ihr beitretenden Staaten, die Nachtarbeit für Frauen ohne Unterschied des Alters in allen industriellen Unter-

[1]) Zu den »gebotenen Feiertagen« zählen: Neujahr, Erscheinung des Herrn (6. Jänner), Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Peter und Paul (29. Juni), Maria Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Maria Empfängnis (8. Dezember) und das Christfest (25. Dezember).

[2]) Die »lässigen Feiertage« umfassen: Maria Lichtmeß (2. Februar), Maria Verkündigung (25. März), Maria Geburt (8. September), Ostermontag, Pfingstmontag und das Fest des Landespatrons.

[3]) Dieses Verbot, das die Arbeit Jugendlicher bis zum vollendeten 16. Lebensjahre in der Zeit von 8 Uhr abends bis 5 Uhr morgens untersagte, war in der GewO. vom 20. Dezember 1859, R. 227, nur für »größere Gewerbeunternehmungen«, d. h. solche Betriebe festgelegt worden, in welchen mehr als 20 Arbeiter ohne Unterschied des Geschlechtes und Alters in gemeinschaftlichen Werkstätten zusammenwirkten. Erst die Gewerbenovelle vom 8. März 1885, R. 22, dehnte das Verbot des § 95 auf alle gewerblichen Betriebe ohne Unterschied ihres Umfanges aus.

nehmungen[1]) zu verbieten, in denen mehr als 10 Personen beschäftigt waren. Da Österreich dieses Übereinkommen am 29. Dezember 1908 ratifiziert hatte, mußte es auch in seiner eigenen Gesetzgebung auf diesem Wege folgen. Es erfloß daher das Gesetz vom 21. Februar 1911, R. 65, das sich so ziemlich im Rahmen der Berner Konvention bewegte und neben dem Nachtarbeitsverbot auch noch die Normierung einer elfstündigen Ruhezeit vorsah, in welcher der Zeitraum von 10 Uhr abends bis 5 Uhr morgens inbegriffen sein mußte. Diesem Schutz der Frauen sollte ein gleichfalls international fundierter Schutz Jugendlicher bis zu 18 Jahren folgen. Eine die Nachtarbeit dieser Personen verbietende Konvention war im September 1913 in Bern bereits festgelegt worden. Der Ausbruch des Weltkrieges verhinderte jedoch ihre Ratifikation. Es blieben daher in Österreich lediglich männliche Jugendliche bis zu 16 Jahren sowie Frauen dem gewerblichen Nachtarbeitsverbot unterstellt. Das gleiche Verbot war übrigens schon früher (1902) durch § 47 des Regiebautenarbeitergesetzes für den Bereich der ihm unterstehenden Betriebe normiert worden. Endlich hatte auch das Ladenschlußgesetz vom 14. Jänner 1910, R. 19, mit seinen Anordnungen über Mindestruhezeit und Geschäftssperre eine gewisse Vorsorge für die Nachtruhe der im Handelsgewerbe und verwandten Betrieben beschäftigten Personen mit sich gebracht.

Weitaus bedeutsamere Fortschritte auf dem Gebiete der Nachtruhe konnten jedoch erst nach Beendigung des Krieges in der nun einsetzenden Periode des sozialpolitischen Aufschwunges erzielt werden. Vor allem war es das an Stelle des § 95 GewO. sowie des erwähnten Gesetzes vom 21. Februar 1911 tretende Gesetz vom 14. Mai 1919, St. 281, welches schlechtweg jede Nachtarbeit von Frauen sowie von jugendlichen Personen bis zum vollendeten 18. Lebensjahre in allen gewerblichen Betrieben, somit auch im Kleingewerbe untersagte und hievon nur sehr beschränkte Ausnahmen zuließ. Auch wurde der sachliche Geltungsbereich dieses Gesetzes dadurch erweitert, daß es auf die öffentlichen Betriebe sowie auf alle übrigen nicht gewerblichen Produktionszweige mit Ausnahme der Landwirtschaft und des Bergbaues Anwendung fand. Da für letzteren das bald darauf erflossene Bergarbeitergesetz vom 28. Juli 1919, St. 406, gleichfalls ein Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren statuierte,[2]) war Österreich auf dem Gebiete der Nachtruhe sogar der Entwicklung des internationalen Arbeiterschutzes vorausgeeilt. Dieser folgte allerdings bald darauf in gleicher Richtung, indem bei der Washingtoner Arbeitskonferenz

[1]) Der Begriff »industrielle Unternehmungen« war allerdings in der Berner Konvention nicht fest umgrenzt worden. Infolge dieser Unklarheit ergaben sich späterhin bei Auslegung der Konventionsbestimmungen mannigfache Schwierigkeiten.

[2]) Schon die »Arbeiternovelle« zum BergG. vom 21. Juni 1884, R. 115, hatte die Frauenarbeit unter Tage untersagt. Nunmehr wurde auch die Nachtarbeit ober Tage für Frauen verboten. Desgleichen die Nachtarbeit für Jugendliche, die zwar beim Bergbau auch unter Tage, doch nur in einer ihrer körperlichen Entwicklung nicht nachteiligen Weise beschäftigt werden dürfen.

am 29. Oktober 1919 je ein internationales Übereinkommen betreffend das Verbot der Nachtarbeit der Frauen und Jugendlichen angenommen wurde. Österreich hat diese beiden Konventionen in der Folgezeit ratifiziert[1]) und hiemit die sich hieraus ergebenden langjährigen Bindungen[2]) auf sich genommen.

So war denn, soweit Frauen und Jugendliche in Betracht kamen, der Sieg des Nachtarbeitsverbotes auf der ganzen Linie entschieden. In Österreich ging man jedoch darüber noch hinaus, indem man für einzelne Gewerbe auch die Nachtarbeit männlicher Erwachsener untersagte. Das war insbesondere bei den Bäckereibetrieben der Fall, in denen die Schädlichkeit der Nachtarbeit kraß zutage getreten war. Nachdem schon während des Krieges mit Min.-Vdg. vom 8. Februar 1917, R. 54, ein diesbezügliches Nachtarbeitsverbot provisorisch verfügt worden war,[3]) kam es durch das Bäckereiarbeitergesetz vom 3. April 1919, St. 217, zur endgültigen Regelung dieser Frage, indem in § 4 desselben jedwede, der Erzeugung von Backwaren dienende Nachtarbeit verboten wurde. In ähnlicher, wenngleich abgeschwächter Weise ist auch für die Gewerbebetriebe der Fleischhauer, Fleischselcher und Wursterzeuger mit VAnw. des Staatsamtes für soziale Fürsorge vom 28. Februar 1919, St. 163, ein allgemeines Verbot der Nachtarbeit erlassen worden. Zu diesen direkten Nachtarbeitsverboten kamen dann noch indirekte in Form der Mindestruhezeitvorschriften hinzu, so wie solche für das Handelsgewerbe, den Haushalt und die Landwirtschaft normiert wurden. Sie suchen das gleiche Ziel, nämlich die Sicherung einer ausreichenden Nachtruhe auf anderem Wege, durch Anordnung von in die Nachtstunden fallenden gesetzlichen Ruhezeiten zu erreichen. Da diese Vorschriften bereits in früherem Zusammenhange erörtert wurden,[4]) soll im folgenden lediglich das hinsichtlich der direkten Nachtarbeitsverbote geltende Recht zur Darstellung gelangen.

II. Geltendes Recht.

Bei dessen Betrachtung ist zwischen Nachtarbeitsverboten, die nur für Frauen und Jugendliche gelten, und solchen Verboten zu unterscheiden, die allgemein durchgreifen, somit auch auf erwachsene männliche Arbeitnehmer Anwendung finden.

---

[1]) Diese Ratifikation wurde am 11. Juni 1928 vorgenommen. Vgl. diesbezüglich die in Nr. 226 des Bundesgesetzblattes vom Jahre 1924 verlautbarte Ratifikationsurkunde, welche unter Zahl II. u. III. den Text der beiden internationalen Übereinkommen, betreffend die Nachtarbeit der Frauen und die gewerbliche Nachtarbeit der Jugendlichen enthält.

[2]) Diese Bindungen umfassen einen Zeitraum von 10 Jahren, von dem Tage an gerechnet, an dem das betreffende Übereinkommen zum erstenmal in Kraft tritt. Erst nach Ablauf dieses Jahrzehnts kann das Übereinkommen seitens der einzelnen Vertragsstaaten mit einjähriger Frist gekündigt werden.

[3]) Siehe diesbezüglich auch die Ausführungen auf S. 31.

[4]) Vgl. in dieser Hinsicht die Darlegungen auf S. 361 ff.

a) Das Nachtarbeitsverbot für Frauen und Jugendliche. Diesbezüglich ordnet § 1 des Gesetzes vom 14. Mai 1919, St. 281, an, daß in Betrieben, die der GewO. unterliegen, weibliche Hilfsarbeiter ohne Unterschied des Alters und männliche jugendliche Hilfsarbeiter bis zum vollendeten 18. Lebensjahre zur Nachtzeit, das ist in den Stunden zwischen 8 Uhr abends und 5 Uhr morgens, nicht beschäftigt werden dürfen. Die Nachtruhe dieser Personen muß mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen. In Betrieben, in denen bei einer Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden in zwei oder mehreren Schichten gearbeitet wird, darf jedoch der Beginn der Nachtruhe, sofern es sich um männliche oder weibliche Hilfsarbeiter über 16 Jahren handelt, auf 10 Uhr abends verlegt werden.

Von diesen grundsätzlichen Bestimmungen sieht nun das Nachtarbeitsgesetz gewisse Ausnahmen zeitlich beschränkter und unbeschränkter Art vor. In ersterem Belange dürfen nach § 3 männliche jugendliche Hilfsarbeiter, die das 16., und Frauen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, gegen Anmeldung beim Gewerbeinspektorat bis zur Höchstdauer von 8 Tagen zur Nachtzeit beschäftigt werden, wenn dies zur Behebung einer nicht vorherzusehenden und nicht periodisch wiederkehrenden Betriebsstörung oder zur Verhütung eines sonst unvermeidlichen Verlustes von Arbeitsstoffen erforderlich ist. Von dieser Möglichkeit darf ein Betrieb jedoch nur an höchstens 24 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres Gebrauch machen. In zweiter Hinsicht räumt § 4 dem BM. für soziale Verwaltung das Recht ein, für den Fall, als wichtige Rücksichten der Volkswirtschaft oder die Interessen der Hilfsarbeiter dies erfordern, Ausnahmen von den Vorschriften des Nachtarbeitsgesetzes zu gewähren, erforderlichenfalls unter Bezeichnung der Bedingungen, die bei der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen zur Nachtzeit zu beobachten sind. Auf Grund dieser Ermächtigung sind seitens des BM. für soziale Verwaltung solche Ausnahmen sowohl im Erlaßwege für einzelne Unternehmungen als auch mittels Vdg. für bestimmte Industrien oder Gewerbe zugestanden worden. Zu diesen letzteren zählen z. B. das Gast- und Schankgewerbe, für das mit VAnw. vom 6. März 1920, St. 108, eine beschränkte Verwendung von Frauen und Jugendlichen zur Nachtzeit gestattet wurde,[1]) ferner die Glashüttenbetriebe, denen mit Vdg. vom 15. Juni 1928, B. 160,[2]) die Befugnis zur Nachtarbeit solcher Jugend-

[1]) Nach § 1 dieser VAnw. dürfen im Gast- und Schankgewerbe jugendliche Hilfsarbeiter ohne Unterschied des Geschlechtes bis zum vollendeten 16. Lebensjahre bis 10 Uhr abends beschäftigt werden, wenn ihre Nachtruhe mindestens 9 aufeinanderfolgende Stunden beträgt und ihnen im Laufe des Tages eine mindestens zweistündige ununterbrochene Ruhepause gewährt wird. Nach vollendetem 16. Jahr sind Frauen sowie männliche Jugendliche von den Vorschriften des Nachtarbeitsgesetzes gänzlich ausgenommen, wenn entweder die Höchstdauer ihrer Arbeitszeit durch Kollektivvertrag begrenzt ist oder ihnen eine Ruhezeit von mindestens 9 aueinanderfolgenden Stunden eingeräumt wird.

[2]) Diese Vdg. gestattet die nächtliche Verwendung männlicher jugendlicher Hilfsarbeiter, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, in Glashüttenbetrieben jeder Art an

licher über 16 Jahre erteilt worden ist, welche hiezu als körperlich geeignet befunden werden. Das Nachtarbeitsgesetz, welches nur auf Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 GewO.[1]) abgestellt ist und daher auf Angestellte keine Anwendung findet,[2]) gilt auch für die Betriebe von Bund, Ländern und Gemeinden, ferner für alle nicht der GewO. unterliegenden Unternehmungen und Anlagen, in denen gewerbsmäßig Verkehrsgegenstände erzeugt oder Stoffe bearbeitet werden, wobei lediglich die land- und forstwirtschaftliche Produktion sowie der Bergbau ausgenommen sind.

Für letzteren finden sich in § 2 des Bergarbeitergesetzes die entsprechenden Sondervorschriften. Danach dürfen weibliche Arbeiter ohne Unterschied des Alters und jugendliche männliche Arbeiter bis zu 18 Jahren zur Nachtzeit (8 Uhr abends bis 5 Uhr morgens) nicht beschäftigt werden. Die Nachtruhe dieser Personen muß mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen. Hinsichtlich der Verlegung des Ruhebeginnes auf 10 Uhr abends gelten bei Bergbauen, die in mindestens zwei Schichten arbeiten, analoge Erleichterungen wie beim Gewerbe. Endlich wäre auch noch des Regiebautenarbeitergesetzes zu gedenken, dessen § 47, Abs. 4, für jugendliche Arbeiter bis zu 16 Jahren und Frauenspersonen die Nachtarbeit in den Stunden von 8 Uhr abends bis 6 Uhr morgens ausnahmslos verbietet. Ob und inwieweit die Vorschriften dieses Gesetzes durch die Bestimmungen des später erlassenen Nachtarbeitsgesetzes berührt werden, hängt wohl davon ab, ob sie ihrem sozialpolitischen Gehalt nach milder oder strenger sind als jene des Nachtarbeitsgesetzes, das übrigens in seinem die älteren Vorschriften aufhebenden § 6 des Regiebautenarbeitergesetzes keine Erwähnung tut. Man wird daher annehmen können, daß die kräftigere Norm des § 47, Abs. 4, RBAG., die sich auf das ausnahmslose und auch zeitlich ausgedehntere Verbot der Frauennachtarbeit bezieht, aufrecht geblieben ist, während die die Jugendlichen betreffende Bestimmung dieses Paragraphen durch das die Altersgrenze der Jugendlichen bis auf 18 Jahre erweiternde Nachtarbeitsgesetz überholt sein dürfte.

b) Allgemeine Nachtarbeitsverbote. Hier kommt vor allem das für Bäckereibetriebe geltende Nachtarbeitsverbot in Frage, welches, wie vorweg bemerkt sein mag, auf den Betrieb als solchen und nicht bloß auf die in ihm beschäftigten Hilfsarbeiter abgestellt ist. Es gilt daher auch für Bäckereien, welche vom Gewerbeinhaber allein oder lediglich

---

Wannenöfen und in Betrieben der Tafelglaserzeugung auch an Hafenöfen, wenn die betreffenden Arbeitnehmer vom örtlich zuständigen Amtsarzt zur Nachtarbeit dieser Art körperlich geeignet befunden werden. In Betrieben der Hohlglaserzeugung dürfen solche Jugendliche bei Zutreffen der erwähnten Bedingung an Hafenöfen erst von 4 Uhr morgens an verwendet werden.

[1]) Über den Begriff des gewerblichen Hilfsarbeiters nach § 73 GewO. vgl. die Ausführungen auf S. 115.

[2]) Siehe hierüber auch Grünberg, a. a. O., S. 83.

mit Hilfe der Familienmitglieder betrieben werden.[1]) Das Verbot der Nachtarbeit umfaßt nach § 4 des Bäckereiarbeitergesetzes die Zeit von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens. Doch sind die Landeshauptmänner ermächtigt, in Berücksichtigung besonderer Verhältnisse die Zeit der Nachtruhe ohne Verkürzung ihres Ausmaßes auch in anderer Weise abzugrenzen. Hiebei darf jedoch die Bestimmung der Nachtruhe keineswegs so erfolgen, daß sie einer Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes nahekommt. Das BM. für soziale Verwaltung hat vielmehr mit dem Erlasse vom 28. Oktober 1924, Z. 51.112,[2]) allen Landeshauptmännern eröffnet, daß auch bei abweichender zeitlicher Abgrenzung die Nachtruhe als solche immer gewahrt bleiben müsse. Die hiefür bestimmten Stunden sind daher so festzusetzen, daß sie in jene Zeiträume fallen, die in dem betreffenden Gebietsteil unter Bedachtnahme auf die örtlichen Verhältnisse und die einzelnen Jahreszeiten als Nachtstunden gelten.[3]) Vom Verbote der Nachtarbeit in Bäckereien normiert das Gesetz zweierlei Ausnahmen. So ist nach § 4 desselben die Gestattung der Nachtarbeit durch den Gewerbeinspektor an höchstens 10 Tagen im Jahre in solchen Fällen zulässig, in denen unvorhergesehene Betriebsunterbrechung oder die Gefahr des Verderbens von Rohstoffen dies rechtfertigt. Weiters kann der Landeshauptmann das Verbot der Nachtarbeit anläßlich hoher Festtage oder für einzelne Gemeinden angesichts besonderer örtlicher Veranstaltungen, die einen verstärkten Bedarf an Backwaren zur Folge haben, außer Kraft setzen. Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für die Zeit der dem eigentlichen Backprozeß vorhergehenden Vorbereitungsarbeiten (Gärführung u. dgl.) kennt das Bäckereiarbeitergesetz nicht. Dies hat sich als ein Mangel erwiesen, der in der Praxis vielfach zu behördlich geduldeten Gesetzesumgehungen geführt hat. Es wäre zu wünschen, daß diesem ungesunden Zustand im Wege einer zeitgemäßen, den sozialen Gehalt des Bäckereiarbeitergesetzes nicht wesentlich verschlechternden Novellierung ein Ende bereitet wird.[4])

Ein weiteres Nachtarbeitsverbot ist bald nach Kriegsende durch die VAnw. vom 28. Februar 1919, St. 163, für die Gewerbebetriebe der Fleischhauer, Fleischselcher und Wursterzeuger angeordnet worden. Demgemäß sind in diesen Gewerben in der Zeit von 8 Uhr

---

[1]) Vgl. diesbezüglich auch den diese Auffassung betonenden Erlaß des BM. für soziale Verwaltung vom 31. August 1923, Z. 52.735, abgedruckt in den »Amtlichen Nachrichten« dieses Ministeriums, V. Jahrgang, S. 332.

[2]) Siehe den Wortlaut dieses Erlasses in den »Amtlichen Nachrichten des BM. für soziale Verwaltung«, VI. Jahrgang, S. 242.

[3]) Mit diesen Grundsätzen ist es wohl kaum vereinbar, daß in der Vdg. des Landeshauptmannes von Vorarlberg vom 5. August 1923, L. 48, die Nachtruhe in Bäckereien auf die Zeit von $^1/_2$7 Uhr abends bis $^1/_2$3 Uhr morgens verlegt wurde.

[4]) *Zwecks Vorbereitung einer solchen Novellierung ist von seiten der Regierung* bereits ein Entwurf ausgearbeitet und im Sommer 1929 den wirtschaftlichen Körperschaften zur Begutachtung übermittelt worden. Diese Vorlage sieht die Vorverlegung der Nachtruhe von 8 bis 4 Uhr vor und will Vorbereitungs- und Hilfsarbeiten vom Nachtarbeitsverbot ausgeschaltet wissen. Auch die sonstigen Ausnahmevorschriften des Gesetzes sollen elastischer als bisher gestaltet werden.

abends bis 5 Uhr morgens alle Verrichtungen, die der Verarbeitung von Fleisch, insbesondere der Erzeugung von Selchwaren und Würsten dienen, untersagt. Da jedoch von diesem Verbote alle Betriebe ausgenommen sind, in welchen die Hilfsarbeiter nicht länger als 8 Stunden beschäftigt werden, und letzteres infolge des mittlerweile auch für das Kleingewerbe in Kraft getretenen Achtstundentagsgesetzes zum Regelfall geworden ist, kommt diesem Nachtarbeitsverbot kaum mehr eine größere praktische Bedeutung zu.[1]) Schließlich hat dieses Verbot auch durch die mit Art. III des Einführungsgesetzes zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (BG. vom 21. Juli 1925, B. 273) erfolgte Aufhebung der MinVdg. vom 30. September 1857, R. 198, seine Strafsanktion verloren.

Drittes Kapitel.

Betriebsschutz.

§ 55. Der allgemeine Betriebsschutz.

Der allgemeine Betriebsschutz gilt für alle Unternehmungen schlechthin und unterscheidet sich hiedurch von dem besonderen Betriebsschutz, der nur auf spezielle Berufe oder Beschäftigungsarten abgestellt ist. Seinem inneren Gehalt nach umfaßt der allgemeine Betriebsschutz jene die Arbeitgeber verpflichtenden öffentlich-rechtlichen Normen, die auf Verhütung, bzw. tunlichste Herabminderung der Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer bedrohenden Betriebsgefahren gerichtet sind. Diese Vorschriften beruhen zum weitaus größten Teil auf den empirischen Erkenntnissen der Unfallverhütung und Gewerbehygiene, zweier vornehmlich auf Prävention abzielender Wissenschaften, die in den letzten Jahrzehnten einen bedeutenden Aufschwung genommen haben.[2]) Hiebei spielen einerseits technische, ander-

[1]) Dasselbe besitzt eigentlich nur mehr für die beim Warenverschleiß der genannten Betriebe ausschließlich oder vorwiegend beschäftigten Arbeiter und Angestellte eine gewisse Bedeutung, da diesen zufolge § 12 der Ausnahmenverordnung zum Achtstundentagsgesetz eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden gestattet ist.

[2]) Die moderne Unfallverhütung ruht nicht nur auf technischen, sondern auch auf psychologischen Grundlagen und hat sich in letzter Zeit zu einem immer mehr aufstrebenden Fachgebiet mit eigenen organisatorischen Einrichtungen entwickelt. (Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 396ff.). Ihre natürliche Ergänzung findet sie in den Vorschriften der Gewerbehygiene. Diese stellt einen auf praktisch-wissenschaftliche Erfahrungen gegründeten Zweig der modernen Medizin dar, welcher die aus dem industriellen und gewerblichen Berufsleben für die Arbeitnehmer entspringenden Gesundheitsgefahren zu erforschen und im Wege geeigneter Schutzmaßnahmen einzudämmen sucht. Eng verwandt damit ist die kurative Behandlung der Berufskrankheiten, die ebenso wie die Unfallheilkunde große Fortschritte aufzuweisen hat. Das Ineinandergreifen aller dieser Wissenszweige trat erst kürzlich bei dem im September 1928 in Budapest abgehaltenen V. Internationalen Kongreß für Unfallheilkunde und Berufskrankheiten in Erscheinung, wo von Fachleuten aller Länder zahlreiche Referate über neuartige Behandlungsmethoden Unfallverletzter sowie über die Bekämpfung der gewerblichen Berufskrankheiten erstattet wurden.

seits sanitäre Maßnahmen die ausschlaggebende Rolle. Deshalb pflegt man auch die in den Bereich des allgemeinen Betriebsschutzes fallenden Anordnungen als »technisch-sanitären Arbeiterschutz« zu bezeichnen.

Dessen Normen sind überaus mannigfaltig und gehen sehr ins Detail. Die gesetzliche Grundlage für alle diese Vorschriften bietet der § 74 GewO., eine Gesetzesbestimmung, welche durch die Gewerbenovelle vom 8. März 1885, R. 22, in die GewO. eingefügt worden war und seither durch das Gesetz vom 21. April 1913, R. 74, sachlich erweitert und zu den §§ 74—74*d* GewO. ausgestaltet worden ist. Diese sich auf grundsätzliche Direktiven beschränkenden Vorschriften der GewO. bilden jedoch nur den Rahmen, in den sich dann die im Verordnungswege erlassenen allgemeinen Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter sinngemäß einfügen. Wir finden diese letzteren vornehmlich in der Vdg. des Handelsministeriums vom 23. November 1905, R. 176, zusammengefaßt, ein, an der Zeit seiner Entstehung gemessen, überaus gediegenes Operat, das auf dem Ergebnis langwieriger und eingehender Verhandlungen der Unfallverhütungskommission sowie der technischen Fachorgane der beteiligten Zentralstellen beruhte und welches den Zweck verfolgt, eine den Anforderungen der Hygiene und der Schutztechnik entsprechende bauliche Anlage und innere Einrichtung der gewerblichen Arbeitsstätten zu sichern. Zu dieser Min.Vdg. erfloß dann noch der Durchführungserlaß des Handelsministeriums vom 23. November 1905, Z. 6507,[1]) der den mit der Handhabung der GewO. betrauten Behörden und Aufsichtsorganen eine Reihe leitender Grundsätze für die praktische Anwendung der im § 74 GewO. und in der erwähnten Min.Vdg. enthaltenen Schutzvorschriften an die Hand gab.

Wenn wir uns nun der Betrachtung des Inhaltes dieser letzteren zuwenden, so begegnen wir zunächst in den §§ 74—74*d* GewO. einer Reihe allgemeiner Normen, welche den Gewerbeinhabern ein bestimmtes Verhalten in betriebstechnischer Hinsicht zur Pflicht machen.[2]) Vor allem sind dieselben nach § 74 GewO. verbunden, auf ihre Kosten alle jene sanitären Vorkehrungen zu treffen und alle sonstigen Einrichtungen, insbesondere auch bezüglich der Arbeitsräume,[3]) Maschinen und Werkgerätschaften herzustellen und zu erhalten, die beim Betriebe des Gewerbes mit Rücksicht auf dessen Beschaffenheit oder die Art der Betriebsstätte zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Hilfsarbeiter erforderlich sind. Demgemäß haben die Gewerbeinhaber

[1]) Siehe den Wortlaut dieses Erlasses unter Nr. 5319 der Normaliensammlung für den politischen Verwaltungsdienst sowie auch bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1318—1328.

[2]) Die Schutzmaßregeln des § 74 GewO. werden ausschließlich dem Arbeitgeber vorgeschrieben, der sie kraft eigener Pflicht, ohne Zutun des Arbeiters, ja sogar gegen dessen Willen, ins Werk zu setzen hat.

[3]) Unter Arbeitsräumen sind jene Lokalitäten zu verstehen, in denen sich die mit dem Betriebe verbundene Tätigkeit, wenn auch nicht ununterbrochen, so doch regelmäßig vollzieht.

dafür Sorge zu tragen, daß Maschinen, Werksvorrichtungen und ihre Teile derart eingefriedet oder mit solchen Schutzvorrichtungen[1]) versehen sind, daß eine Gefährdung der Arbeiter bei umsichtiger Verrichtung ihrer Arbeit nicht leicht erfolgen kann. Auch sollen die Arbeitsräume möglichst licht, rein und staubfrei erhalten sowie erforderlichenfalls mit einer ausreichenden künstlichen Beleuchtung ausgestattet werden. Ferner ist Vorsorge zu treffen, daß die Lufterneuerung der Zahl der Arbeiter entspreche sowie schädlichen Ausdünstungen entgegenwirke und daß überhaupt die Verfahrens- und Betriebsweise in einer die Gesundheit der Arbeitnehmer tunlichst schonenden Art eingerichtet sei. Falls Gewerbetreibende ihren Arbeitern Wohnungen[2]) überlassen, dürfen diesem Zwecke nur solche Räumlichkeiten gewidmet werden, deren Benutzung die körperliche Sicherheit, die Gesundheit oder Sittlichkeit der Hilfsarbeiter nicht gefährdet und bei denen gesundes Trink- und Nutzwasser in entsprechender Menge gesichert erscheint. Schließlich sind die Gewerbeinhaber verpflichtet, bei der Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen die durch deren Alter und Geschlecht gebotene Rücksicht auf die Sittlichkeit zu nehmen.

Zur Durchführung dieser in § 74 GewO. enthaltenen grundsätzlichen Bestimmungen können gemäß § 74*a* GewO. im Verordnungswege allgemeine Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Hilfsarbeiter erlassen sowie hinsichtlich einzelner Arbeiten von Gewerben auch noch besondere Vorschriften getroffen werden.[3]) Von dieser gesetzlichen Ermächtigung ist nach beiden Richtungen hin Gebrauch gemacht worden. Es erflossen neben der schon früher erwähnten, den Betriebsschutz allgemein regelnden Min.Vdg. vom 23. November 1905, R. 176, noch zahlreiche spezielle Schutzvorschriften, auf die im nächsten, dem besonderen Betriebsschutz gewidmeten Abschnitt näher eingegangen werden wird. Im nachstehenden sollen lediglich jene wichtigsten Bestimmungen besprochen werden, die für alle gewerblichen Betriebe zu beobachten sind[4]) und hinsichtlich welcher die genannte Min.Vdg. zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter folgendes anordnet:

I. Arbeitsräume. Diese müssen nach Raum und Fläche derart beschaffen sein, daß auf jede darin beschäftigte Person mindestens

---

[1]) Siehe hierüber die folgenden Ausführungen auf S. 386 ff.

[2]) § 74 GewO. hat, wenn er von Wohnungen spricht, vorzüglich jene Räumlichkeiten im Auge, in welchen sich die Hilfsarbeiter außerhalb der Arbeitsstunden, also insbesondere des Schlafens wegen aufhalten.

[3]) Vgl. hierüber die Darlegungen auf S. 391 ff.

[4]) Auf bereits genehmigte Betriebsanlagen finden die auf Grund des § 74 *a* GewO. erlassenen Vorschriften nur insofern Anwendung, als die dadurch bedingten Änderungen der Anlage ohne wesentliche Beeinträchtigung der durch den Konsens erworbenen Rechte durchführbar sind, es sei denn, daß es sich um die Beseitigung von das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter offenbar gefährdende Mißstände handelt oder daß die gestellten Anforderungen ohne unverhältnismäßigen Kostenaufwand und ohne größere Betriebsstörung durchführbar sind.

10 m^3 Luftraum und 2 m^2 Bodenfläche entfallen.[1]) Die Höhe soll, insofern die Bauordnung keine anderen Bestimmungen enthält, mindestens 3 *m*, in Souterrainlokalen wenigstens 2·8 *m* und in Dachbodenräumen wenigstens für die Hälfte der Fußbodenfläche 2·9 *m* betragen. Bei bestehenden Gebäuden können aber auch geringere Höhen — keinesfalls jedoch unter 2·6 *m* — zugelassen werden, wenn die Art des Betriebes infolge von Staub-, Wärme- und Dampfentwicklung nicht eine größere Höhe erfordert und der auf eine Person entfallende Luftraum mindestens 15 m^3 beträgt. Hinsichtlich der baulichen Beschaffenheit wird verlangt, daß die Fußböden undurchlässig und mit solcher Kanalisierung, bzw. Neigung hergestellt werden, daß allfällige Flüssigkeiten leicht ablaufen können. Die ständigen Arbeitsplätze sind mit Latten zu belegen. Rings um Herde und offene Feuerstellen sowie um die Heizöffnungen von Öfen soll der Fußboden in einer Breite von 60 *cm* feuersicher hergestellt sein. Souterrainlokale dürfen als Arbeitsräume nur verwendet werden, wenn sie nicht in wasserhältigem Boden liegen, gegen Überschwemmungsgefahr und Bodenfeuchtigkeit entsprechend geschützt sind, genügenden Lichteinfall haben und in ihrer Scheitellänge mindestens 60 *cm* über dem Straßenniveau liegen. Dachbodenräume sind als Arbeitsstätten nur dann benützbar, wenn sie den Vorschriften der Bauordnung über Wohnräume in den Stockwerken entsprechen. Auch muß der Fußboden von den darunter befindlichen Deckenkonstruktionen des letzten Stockwerkes feuersicher isoliert sein. Sehr eingehend regelt die Min.Vdg. die Vorschriften betreffend die Verkehrswege, worunter namentlich Türen,[2]) Stiegen,[3]) Notausgänge und -treppen sowie die Hauptgänge[4]) in den Arbeitsräumen zu verstehen sind. Hiebei handelt es sich vorwiegend darum, im Falle einer Gefahr die Entleerung der Räume und Gebäude ohne Stauungen bewerkstelligen zu können. Auch die Belichtung und Beleuchtung der Arbeitsräume, Gänge, Stiegen und Fabrikshöfe soll

---

[1]) In Betrieben mit schädlicher Staub-, Gas- oder Dunstentwicklung sind diese Mindestmaße nach Bedarf angemessen zu erhöhen.

[2]) Die aus den Arbeitsräumen ins Freie führenden Türen sind nach außen aufschlagend und derart anzulegen, daß erstere von den darin beschäftigten Personen im Momente der Gefahr rasch und sicher verlassen werden können. Die in Stiegenhäuser führenden Türen dürfen durch ihr Aufschlagen die Stiegenabgänge nicht verlegen.

[3]) In jedem mehrgeschossigen Betriebsgebäude ist eine feuerfeste, geradearmige Stiege, die sich in gemauertem Gehäuse befindet, herzustellen, auf der man von allen Räumlichkeiten des Gebäudes unmittelbar ins Freie gelangen kann. Bei ausgedehnten Betriebsanlagen sind mehrere solcher Stiegen, und zwar so anzulegen, daß kein Punkt der Baulichkeiten mehr als 40 Meter von einer Stiege entfernt liegt. Die Breite von Stiegen, die für nicht mehr als 50 Personen zu dienen haben, muß mindestens 1·25 Meter betragen; für je 50 Personen mehr sind 50 Zentimeter Breite zuzuschlagen oder es sind verhältnismäßig mehr Stiegen anzubringen.

[4]) Die Hauptgänge in allen Arbeitsräumen sollen eine Mindestbreite von 1 Meter, die erforderlichen Durchgänge zwischen den Maschinen eine solche von 60 Zentimetern aufweisen.

zweckentsprechend und ausreichend sein. Bei elektrischer Beleuchtung müssen die für Starkstromanlagen geltenden Sicherheitsvorschriften genau eingehalten werden. Auch ist für eine Notbeleuchtung zu sorgen, die von der zentralen Beleuchtungsanlage nicht abhängig sein darf. In Räumen, wo explosible Stoffe, entzündliche Gase, Dämpfe oder Flüssigkeiten verwendet werden, hat die Beleuchtung möglichst von außen zu erfolgen, wobei die Lichtquellen durch Glasverschluß abzusondern sind. Betreffs Beheizung wird angeordnet, daß, falls nicht schon durch den Betrieb selbst eine hinreichende Erwärmung herbeigeführt wird, oder die Betriebsart die Einhaltung einer niedrigeren Temperatur erfordert, alle Räume, die zum dauernden Aufenthalt von Arbeitern bestimmt sind, mit Heizvorrichtungen versehen sein müssen, welche Feuersgefahr ausschließen und die Arbeiter durch die ausstrahlende Wärme nicht belästigen. Eisenöfen sind mit Blechmänteln oder Schirmen zu umgeben. Die Ventilation ist so einzurichten, daß für entsprechende Zufuhr von frischer und Abfuhr der verdorbenen Luft Sorge getragen wird. In Betrieben mit schädlicher Staub-, Gas- oder Dunstentwicklung sind Absaugevorrichtungen anzubringen. Offene Feuerstellen müssen mit Rauchdächern oder Schwadenfängern derart versehen sein, daß die Rauchgase aus den Arbeitsräumen zur Gänze abgeleitet werden können.

II. Dampfkesselanlagen. Das Kesselhaus soll in seiner Höhe so dimensioniert sein, daß über der Kesselplattform ein freier Raum von mindestens 1·8 *m* sich befindet, der in keiner Weise als Arbeits-, Schlaf-, Lager- oder Trockenraum verwendet werden darf. Ferner hat es zumindest einen ins Freie führenden Ausgang mit einer nach außen sich öffnenden Tür zu enthalten. Bei größeren Kesselanlagen sind mehrere Ausgänge herzustellen. Die Einmauerung der Dampfkessel soll in der Weise erfolgen, daß ein oder mehrere mindestens 70 *cm* breite Gänge zur Rückseite der Kesselmauerung frei bleiben. Endlich muß der Heizerstand eine Tiefe von wenigstens 2·5 *m* besitzen. Die Dampfkessel selbst sind im Sinne der einschlägigen Vorschriften zu konstruieren, aufzustellen, zu erproben, zu warten und zu revidieren. Kesselplattformen und Galerien sind durch festgelegte Aufstiege,[1]) bzw. Treppen zugänglich zu machen. Hiebei sind letztere mit Anhaltestangen zu versehen und die Galerien mit standsicheren Geländern einzufrieden. Für Ablaßventile, Schutzhülsen[2]) und Absperrvorrichtungen ist Sorge zu tragen.

III. Kraftmaschinenanlagen. Diesbezüglich enthält die Min.Vdg. mannigfache, ins einzelne gehende Vorschriften. Zunächst wird hinsichtlich des Maschinenhauses angeordnet, daß es mit den von der Kraft-

[1]) Diese sollen sich möglichst nahe beim Heizerstand befinden. Bei größeren Kesselanlagen ist für eine genügende Zahl fester Aufstiege auf der Vorder- und Rückseite der Kesselmauerung Sorge zu tragen.

[2]) Mit widerstandsfähigen Schutzhülsen sind insbesondere die Wasserstandsglasröhren zu versehen.

maschine abhängigen Arbeitsräumen durch Signalvorrichtungen zu verbinden ist, durch die einerseits das Anlassen der Maschine angekündigt, anderseits deren Abstellung verlangt werden kann. Die Motoren selbst sind in ihren bewegten Teilen (Schwungrad, Kurbelstange, Kolben, Zahn- und Kegelradeingriffe, Pumpenhebel u. dgl.) derart zu umwehren, daß der Wärter bei Ausübung seiner Tätigkeit tunlichst geschützt ist. Kraftmaschinen, die in Arbeitsräumen aufgestellt und mit Hilfsmaschinen nicht unmittelbar verbunden sind, sollen, falls sie nicht schon durch ihre Lage geschützt sind, außerdem noch in ihrem ganzen Umfange durch Geländer gesichert sein. Bei Regulatoren, deren Antrieb mittels Riemen erfolgt, ist das Abgleiten desselben entsprechend zu verhindern. Wasserräder sind in ihrem ganzen Umfange zu sichern, damit ein Absturz von Menschen oder Material in die Radgrube nicht erfolgen kann. Bei Wassermotoren soll die Abstellung und Auskuppelung vom Betriebsgebäude, bzw. vom Turbinenhaus durchführbar sein. Auch müssen sie bei Reparaturen, Abeisung u. dgl. durch kräftige Spreiz- oder Arretiervorrichtungen sperrbar sein. Bei Explosions- und Verbrennungsmotoren ist der Gefahr einer Rückschlagszündung durch geeignete Vorkehrungen (Ventile) zu begegnen.

IV. Transmissionen. Jeder Haupttransmissionsstrang ist für sich, unabhängig von der Betriebsmaschine, abstellbar einzurichten. Im Verkehrsbereiche sind alle unter die Höhe von 2 *m* über dem Fußboden herabreichenden Wellen, Riemenscheiben, Zahnräder und anderen bewegten Transmissionsteile zu verdecken, vertikale Wellen bis auf 1·8 *m* vom Fußboden zu verschalen und unterirdisch geführte Transmissionsstränge mit einer sicheren Verkleidung zu versehen. Vorstehende Keile, Schrauben u. dgl. sind zu vermeiden oder durch glatte Umhüllungen zu decken. Die Transmissionslager sind tunlichst mit Selbstölern auszustatten. Zur Bedienung der Transmissionen sind Hakenleitern beizustellen, die so beschaffen sein müssen, daß ein Abgleiten oder Ausrutschen möglichst verhütet wird. Zum Auflegen der Riemen während des Ganges sind geeignete Vorrichtungen zu treffen.[1]) Für abgeworfene Riemen oder Seile sind neben den auf den Transmissionswellen sitzenden Scheiben feste Träger anzubringen. Die Treibriemen selbst dürfen weder flatternde Enden noch vorstehende Schrauben oder Schnallen aufweisen.

V. Arbeitsmaschinen und Werkseinrichtungen. Jede motorisch betriebene Arbeitsmaschine soll mit Leerscheibe und verläßlich feststellbarer Ausrückgabel, bzw. mit einer anderen, gefahrlos, rasch und sicher zu handhabenden Absperrvorrichtung versehen sein. Die Antriebsmechanismen und sonstigen beweglichen Maschinenteile sind, insoweit sie sich im Bereiche der Arbeiter befinden und eine

[1]) Dies gilt insbesondere für Riemen, die eine größere Breite als 4 Zentimeter besitzen oder bei geringerer Breite mit einer Sekundengeschwindigkeit von mehr als 10 Meter laufen.

Gefährdung derselben verursachen können, zu verdecken oder abzuschließen. Insbesondere gilt dies von Zahn- und Kegelrädereingriffen, großen, rasch laufenden Zahnradgetrieben,[1]) Bahnen, in denen sich Gegengewichte oder Schwungkugeln bewegen, vorstehenden Nasenkeilen, Schraubenköpfen und Muttern an rotierenden Wellen und Scheiben, Schwungrädern usw. An den Einlaufseiten von Walzenpaaren sind, falls die Zuführung des Materiales nicht selbsttätig erfolgt, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um ein Hineingeraten der Hände auszuschließen. Stachelwalzen und Messerwellen sind unter allen Umständen durch Verdecke oder Vorleger zu schützen. Motorisch betriebene Schleif- und Schmirgelscheiben müssen runde Bohrungen besitzen und dürfen auf der Welle nicht mittels eines Keiles befestigt sein. Für das Schleifen von Werkzeugen sind geeignete Auflegevorrichtungen anzubringen. Bei größerer Umlaufgeschwindigkeit solcher Scheiben sind sie mit genügend starken, verstellbaren Schutzhauben auszurüsten. Zirkularsägen sind womöglich an der hinteren Seite des Sägeblattes mit einem anliegenden Spaltkeil zu versehen und ist der unterhalb der Tischplatte befindliche Teil des Sägeblattes mit beiderseitigen Schutzschirmen gegen Berührung zu verdecken. Ist keine verläßliche Zuführungsvorrichtung vorhanden, so ist der obere Teil des Sägeblattes mit einer verstellbaren Schutzhaube auszurüsten. Reservoire, Pfannen, Kessel und sonstige offene Behälter, die eine Tiefe von mehr als 0·85 m haben oder zur Aufnahme von ätzenden, giftigen oder heißen Stoffen bestimmt sind, sollen entsprechend umwehrt oder verläßlich verdeckt sein. Leitungen für Dämpfe, Gase, Säuren, Laugen oder heiße Flüssigkeiten, die in befahrbare Apparate einmünden, müssen mit sicher absperrbaren Ventilen versehen und tunlichst durch Blindflauschen abschließbar sein. Holzleitern sollen aus gesundem, tragfähigem Material hergestellt werden; die Sprossen sind in die Leiterbäume unbeweglich einzufügen. Bei Doppelleitern sind beide Arme durch Haken und Ösen verbindbar zu machen; die Scharniere müssen entweder mit Nieten oder Mutterschrauben befestigt sein.

VI. Aufzüge, Hebezeuge, Schlag- und Fallwerke. Die Aufzugsschächte sind mit Ausnahme der Lade- und Einsteigöffnungen an allen zugänglichen Stellen derart zu umwehren, daß eine gefahrbringende Annäherung ausgeschlossen ist. An den Lade- und Einsteigstellen in sämtlichen Geschossen sind Türen anzubringen, die den Schacht mit der Bewegung der Fahrbühne selbsttätig abschließen. Jeder Fahrstuhl, der auch von Personen benützt wird, ist mit einer automatischen Fangvorrichtung oder mit einer Geschwindigkeitsbremse zu versehen und mit einem Schutzdach zu überdecken. Bei hydraulischen Aufzügen, die auch Personen zugänglich sind, ist zwischen Steuerungsapparat und Treibzylinder eine Sicherungsvor-

[1]) Diese sind nach Tunlichkeit gänzlich abzuschließen.

richtung einzuschalten, welche ein zu schnelles Niedergehen der Fahrbühne im Falle eines Rohrbruches hintanzuhalten vermag.[1]) Die Antriebsmechanismen aller Aufzüge, Becherwerke, Bremsberge, Krane, Transportschnecken u. dgl. sind zu umwehren. Gegengewichte sind in sicheren Führungen unterzubringen und die im Verkehrsbereiche der Arbeiter gelegenen Zahnradgetriebe zu verdecken. Schließlich sollen alle Aufzüge und Hebevorrichtungen so beschaffen sein, daß eine Gefährdung der unterhalb beschäftigten Personen durch das Herabfallen von Materialien ausgeschlossen ist. Bremsberge sind durch Aufsetzwagen, Verschlüsse, Doppelseile, Fangvorrichtungen u. dgl. derart zu sichern, daß die am Fußende befindlichen Personen durch herabrollende Wagen nicht getroffen werden können.[2]) Was Krane und Winden anbelangt, so sind sie mit Sperrklinke, Bandbremse oder anderen verläßlich wirkenden Vorrichtungen auszustatten. Soll die Last durch ihr Eigengewicht herabgelassen werden, so muß bei zweierlei Gängen eine Fallklinke angebracht sein, welche das Selbsteinrücken des Schnellganges verhindert. Bei Schlag- und Fallwerken fordert die MinVdg. für die dabei beschäftigten Arbeiter sowie zur Sicherung der in der Nähe befindlichen Arbeitsstätten und Verkehrswege das Vorhandensein geeigneter Schutzwände. Laufkrane, auf denen sich Kranführer befinden, sollen überdies zwecks Verhütung des Absturzes sicher umwehrte Bühnen oder Galerien erhalten. Die Tragfähigkeit eines jeden Kranes ist in Kilogramm ersichtlich zu machen.

VII. Transporteinrichtungen. Hier kommen hauptsächlich gewisse Vorsichtsmaßnahmen in Frage, die im Verschiebedienst, beim Auf- und Abladen sowie beim Transport von Lasten zu beobachten sind. Werden Eisenbahnwagen auf Industriegeleisen mittels Menschenkraft verschoben, so sind den Verschiebern Bremsknüttel, Bremsschuhe, Unterlagskeile u. dgl. beizustellen. Beim Verschub mittels Zugtieren sind Zugketten oder Seile[3]) zu verwenden. Erfolgt jedoch der Verschubdienst durch motorische Kraft, so sind die für einen ordnungsmäßigen Bahnbetrieb erforderlichen Einrichtungen zu treffen. Materialbahnen, die im Gefälle liegen, dürfen nur von bremsbaren Fahrzeugen benützt werden. Drehscheiben und Schiebebühnen müssen in ihrer richtigen Lage feststellbar sein. Beim Auf- und Abladen schwerer Lasten sind die verwendeten Gleitschienen oder Gleitpfosten gegen zufälliges Abrutschen oder Umkanten zu sichern und im Winter abzueisen sowie mit Sand, Asche u. dgl. zu bestreuen.

---

[1]) Werden mehrere hydraulische Aufzüge von einem gemeinschaftlichen Akkumulator gespeist, so ist in jedem einzelnen Druckrohre ein Rückschlagventil einzuschalten.

[2]) Auch soll die Bremsvorrichtung so beschaffen sein, daß die Bremse in ruhender Stellung geschlossen ist und nur bei Freigabe der Fahrt geöffnet wird (Lüftungsbremse).

[3]) Diese sollen eine Länge von mindestens 2·5 Meter besitzen.

Kippwagen müssen mit verläßlichen, gefahrlos zu bedienenden Arretiervorrichtungen versehen sein. Beim Transport von Walzen, Rohren, Zylindern, Fässern u. dgl. sind gegen das Abrollen derselben geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen.

VIII. Lagerräume. Sind solche über anderen Räumen gelegen, so ist die zulässige Maximalbelastung in einer jedermann erkennbaren Weise ersichtlich zu machen. Falls Materialien in größerer Menge übereinandergeschlichtet werden, ist durch geeignete Vorkehrungen ein Zusammenbruch des gelagerten Gutes hintanzuhalten. Vorräte an flüssigen Brennstoffen dürfen nur in feuersicheren, von den Arbeitsstätten abgesonderten und ausgiebig ventilierten Lagerräumen aufbewahrt werden. Diese sind mit einem hinreichenden Vorrat an Löschmitteln[1]) auszustatten und dürfen nur mit Sicherheitslampen betreten werden.

IX. Schutzbehelfe. Bei diesen kommen vornehmlich die Postulate der Gewerbehygiene zur Geltung. Im einzelnen kann es sich dabei entweder um den Schutz der Augen, um jenen der Atmungsorgane oder um sonstigen Körperschutz handeln. Was den ersteren anbelangt, so sind Arbeiter, für die infolge ihrer Beschäftigung die Möglichkeit einer Gefährdung der Augen durch Dämpfe, ätzende oder heiße Flüssigkeiten, Splitter, glühendes oder geschmolzenes Material besteht, mit Schutzbrillen, Schutzschirmen oder Gesichtsmasken auszustatten. Der Schutz der Atmungsorgane wiederum wird dort, wo diese durch Gase, Dämpfe oder Staub gefährdet erscheinen, durch Respiratoren, deren Einlage nach Bedarf mit entsprechenden Absorptionsmitteln zu imprägnieren ist, oder durch andere zweckmäßige Mittel bewirkt. Für Arbeiter, bei denen infolge ihrer Beschäftigung Verbrennungen, Durchnässungen oder Verletzungen der Füße in Frage kommen, ist die Ausstattung mit zweckentsprechenden Fußbekleidungen vorgeschrieben. Jenen Personen hingegen, die mit starken Säuren, heißen, giftigen oder ätzenden Flüssigkeiten manipulieren oder beim Transport scharfkantiger und spitziger Gegenstände beschäftigt werden, sind Schürzen oder Schurzfelle, bzw., sofern es die vorzunehmenden Verrichtungen gestatten, Handschuhe aus widerstandsfähigem Stoff und, falls Verletzung durch glühendes oder geschmolzenes Material droht, Beinschienen zur Verfügung zu stellen. Zu den Schutzbehelfen im weiteren Sinne zählen auch die Arbeitskleider, die den Arbeitern bei Verrichtungen mit gesundheitsschädlichen Substanzen, wie z. B. *Phosphor, Blei, Quecksilber* u. dgl. sowie bei der Hadernsortierung von Betriebs wegen zu überlassen sind. Auch ist für deren Reinigung und Aufbewahrung Sorge zu tragen. In jedem größeren sowie in jedem mit besonderen Gefahren verbundenen Betriebe soll das zur ersten Hilfeleistung erforderliche Material (Verbandzeug, blutstillende, Labe- Desinfektionsmittel usw.)

[1]) Namentlich auch mit Sand, Asche u. dgl.

vorhanden und der Betriebsleiter sowie die Aufsichtsorgane mit dessen Anwendung vertraut sein.

X. Wasser, Wasch-, Bade- und Garderoberäume. In jedem Betriebe muß für das Vorhandensein von Trink- und Waschwasser Vorsorge getroffen werden. Ferner sollen in den mit der Verwendung von schädlichen, ätzenden oder giftigen Gasen, Flüssigkeiten oder Stoffen oder mit starker Staubentwicklung verbundenen sowie sonst zur Körperverunreinigung Anlaß gebenden größeren Betrieben für jedes der beiden Geschlechter gesonderte Wasch- und Ankleideräume mit ausreichenden Waschvorrichtungen vorhanden sein. In jenen Betrieben endlich, in denen behufs Hintanhaltung gesundheitsschädlicher Folgen für gewisse Arbeiterkategorien die Notwendigkeit einer gründlichen Körperreinigung, bzw. Abkühlung gegeben ist, sind entsprechende, mit Seife und Trockentüchern ausgestattete Badeeinrichtungen herzustellen. Auch für die Aufbewahrung der von den Arbeitern vor Beginn der Arbeit abgelegten Kleidungsstücke ist durch Einrichtung von Garderoberäumen Sorge zu tragen.

XI. Aborte. Als Regel hat zu gelten, daß auf mindestens je 30 beschäftigte Personen ein Abortspiegel entfalle, wobei die Aborte der räumlichen Ausdehnung des Betriebes gemäß verteilt sein sollen. Aborte, die nicht für Wasserspülung eingerichtet sind, dürfen mit den Arbeitsräumen nicht in direkter Verbindung stehen, sondern müssen von denselben durch kräftig ventilierte Vorräume oder gedeckte Gänge getrennt sein. Die Aborte sind ausreichend zu belichten, bzw. zu beleuchten und sollen so angelegt sein, daß die Arbeiter während ihres Aufenthaltes daselbst nicht den Unbilden der Witterung ausgesetzt sind. In größeren Betrieben sind die Aborte überdies nach Geschlechtern zu trennen, mit gesonderten Zugängen zu versehen und durch Aufschriften kenntlich zu machen.

* * *

Die vorstehende Auslese aus den allgemeinen Bestimmungen der MinVdg. vom 23. November 1905, R. 176, läßt die Gediegenheit ihrer schutztechnischen Vorschriften erkennen. Tatsächlich bilden diese, obgleich seit ihrer Erlassung nahezu ein Vierteljahrhundert verflossen ist, auch heute noch die wichtigste Grundlage für die Amtstätigkeit der Gewerbeinspektoren,[1]) die es mit großer Sachkenntnis verstanden haben, in ihren Anordnungen den Fortschritten der modernen Technik zu folgen.[2]) Erleichtert wurde dies Bestreben allerdings auch durch die größtenteils aus neuerer Zeit stammenden, für wichtige Gruppen von Gewerbebetrieben erlassenen besonderen Schutzvorschriften, von denen im folgenden die Rede sein soll.

[1]) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 430—441.

[2]) Dennoch würde sich eine zeitgemäße Ausgestaltung der technischen Arbeiterschutzvorschriften schon im Hinblick auf die weit vorgeschrittene Rationalisierung und die hiedurch bedingte Umwälzung in den Betrieben sehr empfehlen.

§ 56. Der besondere Betriebsschutz.

Dieser kennzeichnet sich als Sonderregelung für bestimmte Branchen und Gewerbezweige, die entweder eine erhöhte Betriebsgefahr aufweisen oder deren technische Eigenart eine spezielle Anpassung der Schutzvorschriften an die Natur ihres Betriebes erfordert. Die Normen, welche in Österreich auf dem Gebiete des besonderen Betriebsschutzes erlassen wurden, sind äußerst zahlreich. Eine eigene Gruppe unter ihnen stellen die vier Bleiverordnungen vom 8. März 1923, B. 183 bis 186, dar, deren gemeinsamer Leitgedanke die Bekämpfung der Bleivergiftungen bildet. Im einzelnen gelten nun folgende besonderen Schutzvorschriften:

I. Bei Hochbauten. Hiefür ist die MinVdg. vom 7. Februar 1907, R. 24, maßgebend, mit welcher Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und zum Schutze der Arbeiter bei der gewerblichen Ausführung von Hochbauten erlassen wurden. Die diesbezüglichen Normen gehen sehr ins Detail und enthalten insbesondere Bestimmungen über die bei der Aushebung von Fundamenten, der Anlage von Brunnenschächten, Kanälen, Senk-, Kalkgruben und anderen Vertiefungen sowie beim Aufstellen und Abtragen von Gerüsten zu beobachtenden Vorsichtsmaßnahmen. Auch die Art und Weise, wie Leitern und Treppen, Laufbrücken, Seile und Ketten, Aufzüge und Hebezeuge sowie Transportmittel auszustatten und zu handhaben sind, wird in der Vdg. genau geregelt. Dieselbe statuiert endlich Sicherheitsvorschriften gegen Absturz sowie für Dacharbeiten, Demolierungen und sonstige gefährliche Arbeitsverrichtungen und schließt mit Verhaltungsmaßnahmen für die Bauarbeiter, die in 22 Punkten kurz zusammengefaßt werden.

II. Bei Steinbrüchen, Lehm-, Sand- und Schottergruben ist es die MinVdg. vom 29. Mai 1908, R. 116, welche die erforderlichen Schutzvorschriften normiert. Dieselben beziehen sich auf die Sicherung der Arbeitnehmer bei Abräumarbeiten, bei der Materialgewinnung, bei Sprengarbeiten und auf sonstige, dem Schutze des Lebens und der Gesundheit dienende Bestimmungen.

III. Beim Verkehr mit Zelluloid.[1]) Hier ist es die MinVdg. vom 15. Juli 1908, R. 163, welche den Verkehr mit Zelluloid, Zelluloidwaren und Zelluloidabfällen regelt. Da es sich hiebei um leicht entzündliches Material handelt, sind die Vorschriften über die Beschaffenheit der Arbeits-, Lager- und Verkaufsräume sowie über die bereit zu haltenden Löschmittel und Alarmsignale besonders strenge.[2])

---

[1]) Als Zelluloid sind solche brennbare Stoffe anzusehen, welche aus nitrierter Zellulose oder chemisch ähnlichen Stoffen und aus Kampfer oder anderen Füllmitteln mit oder ohne Farbzusatz bestehen.

[2]) Insbesondere unterliegen alle Anlagen, in denen Zelluloid verarbeitet oder gelagert wird, der gewerbebehördlichen Genehmigung, vor deren Erteilung alle zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter erforderlichen Maßregeln zu treffen sind.

IV. Bei der Zuckerfabrikation wurden durch die MinVdg. vom 22. August 1911, R. 172, Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter getroffen. Dieselben statuieren entsprechende Vorsichtsmaßnahmen bei der Rübenzufuhr, Rübenhausarbeit, der Diffusion und Saturation, den Zentrifugen, der Würfelzucker- und Kalkstation, den Dampfapparaten und anderen gefährlichen Arbeiten. Auch ist bei gewissen gefährlichen Arbeiten[1]) für Beistellung von Schutzbehelfen (Brillen, Respiratoren u. dgl.) Sorge zu tragen und sind körperlich ungeeignete Personen[2]) von der Verwendung bei solchen Arbeiten auszuschließen.

V. Bei der Papierfabrikation regelt die MinVdg. vom 25. September 1911, R. 199, den Betriebsvorgang vom technisch-sanitären Standpunkt. Sie trifft namentlich Bestimmungen über die Verwendung und Behandlung von Hadern, über die Einrichtung der Dampfkochapparate, die Zeugbereitung, die Papierzurichtung sowie hygienische Anordnungen, die sich auf die Beschaffenheit der Arbeitsräume, die Beistellung von Wasch-, Ankleide- und Badegelegenheit und auf das persönliche Verhalten der Arbeiter beziehen.

VI. Beim Verkehr mit Filmen steht der feuerpolizeiliche Gesichtspunkt im Vordergrunde. Die MinVdg. vom 31. Jänner 1922, B. 79, enthält daher hauptsächlich Bestimmungen über die Lage und Beschaffenheit der Arbeitsräume, der Vorführungs- und Bildwerferlokalitäten, die Einlagerung der Filme sowie Betriebsvorschriften, welche das beschäftigte Personal vor Feuersgefahr und sonstigen Schädigungen bewahren sollen.

VII. Schutzvorschriften gegen Milzbrand. Diese finden sich in der MinVdg. vom 1. August 1922, B. 588, und gelten für alle gewerblichen Betriebsanlagen, in denen mit rohen Häuten, Fellen, Knochen und anderen Abfällen von Tieren, die Milzbranderkrankungen ausgesetzt sind, hantiert wird. Auch Betriebe, in denen diese Rohstoffe gelagert, sortiert, zugerichtet oder in welchen unter Verwendung derselben verschiedene Gebrauchsartikel, wie Bürsten, Besen, Pinsel, Matratzen, Knochenleim u. a. m. hergestellt werden, fallen in den Bereich dieser Vdg., deren Anordnungen darauf abzielen, die Übertragung des gefährlichen Milzbrandbazillus auf Menschen zu verhüten. Zu diesem Behufe werden womöglich die Desinfektion[3]) der zu bearbeitenden Rohstoffe, deren Entstaubung und sonstige Vorsichts-

---

[1]) Zu diesen zählen z. B. das Zerkleinern und Löschen des Kalkes, die Arbeit bei den Kalzinieröfen sowie bei den Schnitzelmesserschleifapparaten, das Abziehen des Kalkes und des Ätzstrontians aus den Öfen u. dgl.

[2]) Namentlich dürfen Personen, die an Fallsucht, Krämpfen, Ohnmachtsanfällen, Schwindel, Schwerhörigkeit und anderen körperlichen Schwächen leiden, zu gefährlichen Arbeiten nicht verwendet werden.

[3]) Von der vorschriftsmäßigen Desinfektion der genannten Rohstoffe darf vor ihrer Verarbeitung nur dann Abstand genommen werden, wenn nachgewiesen wird, daß sie schon in desinfiziertem Zustande oder aus inländischen Schlachthäusern keimfrei bezogen und stets abgesondert von nicht desinfiziertem Rohmaterial aufbewahrt wurden.

maßregeln angeordnet. Ein der Vdg. beigegebenes Merkblatt, das die Gefahren des Milzbrandes und die zu beobachtenden Verhaltungsmaßnahmen klarlegt, soll nebst einer belehrenden Abbildung der Milzbrandpusteln in den Arbeitsräumen angeschlagen und den Arbeitern bei ihrer Aufnahme ausgefolgt werden.[1])

VIII. Schutzvorschriften gegen Bleierkrankungen. Diese sind schleichende Vergiftungen des menschlichen Organismus, welche durch häufige Berührung mit Blei oder bleihältigen Substanzen hervorgerufen werden.[2]) Da die Zahl der gewerblichen Betriebe, deren Arbeiterschaft mit bleihältigen Stoffen zu tun hat, eine verhältnismäßig große ist, wurden die der Bekämpfung des Übels dienenden Vorschriften spezialisiert und in vier Vdgn. zerlegt, die sämtlich am 8. März 1923 erlassen und unter B. 183—186 verlautbart wurden. Jeder dieser Vdgn. ist ein gleichlautendes Merkblatt angefügt, das auf die Giftigkeit des Bleies und seiner Verbindungen verweist, die Ursachen und Symptome der Bleierkrankungen schildert und jene Verhaltungsmaßnahmen angibt, die den besten Schutz gegen Bleivergiftung bilden.[3]) Im übrigen sind die Vdgn. in ihrem technischen Teil je nach den Gewerbegruppen verschieden, die hier in Frage kommen. Es bestehen folgende Vdgn.:

a) Für Blei- und Zinkhütten sowie Zinkweißfabriken. Hier liegt das Schwergewicht der Vdg. (B. 183) in deren Vorschriften über Betriebsanlagen und Arbeitsräume sowie die zur Verwendung gelangenden Apparaturen, die den hygienischen Anforderungen entsprechen müssen, namentlich was die Unschädlichmachung von bleihältigen Gasen, Dämpfen und Staub betrifft. Auch sind Schutzbehelfe, Arbeitskleider u. dgl. von Betriebs wegen beizustellen, Wasch-, Bade-, Ankleide- und Speiseräume einzurichten und der Gesundheitszustand der Arbeiter ständig ärztlich zu überwachen. Bei Arbeiten, welche die Entwicklung von bleihältigem Staub verursachen, dürfen Frauen und Personen unter 18 Jahren nicht verwendet werden.

[1]) Nähere Instruktionen über die Durchführung der Milzbrandvdg. wurden mit den Erlässen des BM. für soziale Verwaltung vom 1. August 1922, Z. 19.017, und vom 21. März 1924, Z. 14.722, an alle Landeshauptleute und Gewerbeinspektorate hinausgegeben. Siehe den Wortlaut dieser Erlässe bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1407—1410.

[2]) Die Bleivergiftung kommt zumeist dadurch zustande, daß Blei in Form von Dämpfen oder als Staub eingeatmet wird oder daß Bleisubstanzen, die an den Händen, Kleidern, am Barte usw. haften blieben, beim Essen, Trinken, Rauchen, Schnupfen oder Tabakkauen in den Mund gelangen.

[3]) Der beste Schutz gegen Bleivergiftung ist Reinlichkeit. Daher sollen bei der Arbeit womöglich Staubentwicklung vermieden und Gesicht, Hände sowie Kleider mit bleihältigen Stoffen nicht beschmutzt werden. Im Arbeitsraum darf nicht gegessen, getrunken, geraucht oder geschnupft werden. Vor jeder Nahrungsaufnahme ist der Mund auszuspülen, Gesicht und Hände sind zu reinigen. Das Gleiche hat nach Arbeitsschluß zu geschehen, wobei auch die Zähne zu bürsten sind. Zum Arbeiten sind eigene, waschbare Arbeitskleider zu benützen. Mindestens einmal wöchentlich soll jeder Bleiarbeiter ein warmes Bad nehmen. Alkohol macht für das Bleigift empfänglich, kräftige fettreiche Ernährung hingegen widerstandsfähig.

b) Für gewerbliche Betriebe zur Erzeugung von Bleiverbindungen, Bleilegierungen und Bleiwaren verlangt die Vdg. (B. 184) im wesentlichen das gleiche. Besonders strenge Vorschriften gelten für Bleiweiß-, Minium- und Glättefabriken, wo für gewisse gefährliche Arbeiten (Ausräumen der Flugstaubkanäle, Herstellung und Einstreichen der Füllmasse in die Rahmen, Gitter und Platten der Akkumulatoren) die Arbeitszeit sechs Stunden täglich nicht übersteigen darf.[1]) Zur Arbeit in den Bleiweißkammern[2]) sollen die hiemit betrauten Personen nur abwechslungsweise und nicht länger als vier Stunden (innerhalb von 24 Stunden) herangezogen werden.[3])

c) Für Buch- und Steindruckereien sowie Schriftgießereien hat die Bleivdg. (B. 185) schon deshalb erhöhte Bedeutung, weil die Zahl der ihr unterstellten Arbeitspersonen eine verhältnismäßig große ist. Das hervorstechendste Merkmal der Buchdruckervdg. liegt nicht so sehr in den betriebstechnischen Vorschriften als in dem durch sie herbeigeführten weitgehenden Ausschluß der Frauenarbeit. Insbesondere dürfen weibliche Personen bei Arbeiten, die eine Manipulation mit bleihältigem Lettern-, Satz- oder Gießmaterial bedingen, nicht verwendet werden. Sie sind daher vom eigentlichen Setzen, Ablegen und Sortieren, dann aber auch von Stereotypiearbeiten, von der Arbeit an Zeilengieß- und Setzmaschinen, vom Gießen der Klischees u. dgl. ferngehalten. Auch das Treten der Tiegeldruckpressen sowie alle Arbeiten, bei denen eine Beschmutzung mit bereits angeriebenen Bleifarben einzutreten pflegt, ist Frauen untersagt.[4]) Die Arbeit Jugendlicher unter 17 Jahren ist, sofern es sich nicht um Lehrlinge handelt,[5]) in gleicher Weise beschränkt. Die übrigen Vorschriften der Buchdruckervdg. sind präventiver Natur und beziehen sich auf die Beschaffenheit der Betriebsstätten, Arbeitsräume und Werkseinrichtungen, die Unfallverhütung

---

[1]) In der restlichen Arbeitsschicht dürfen die Arbeiter dann nur zu solchen Verrichtungen verwendet werden, die keine besondere Gefährdung ihrer Gesundheit zur Folge haben.

[2]) Diese dürfen von den Arbeitern erst betreten werden, wenn sie abgespritzt und durch mindestens 24 Stunden durchlüftet und abgekühlt wurden. Auch ist das Nichtvorhandensein irrespirabler Gase durch ein Aufsichtsorgan festzustellen.

[3]) Wir haben es somit hier mit einer Unterschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit auf Grund des § 74 der GewO. zu tun. Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 354.

[4]) Hingegen ist Frauenarbeit — aber auch da nur weiblichen Personen über 18 Jahren — gestattet: a) zu Bronzierarbeiten; b) zu folgenden Schriftgießereiarbeiten: Teilen, Aus-, Auf- und Einsetzen sowie Magazins- und Verpackungsarbeiten; c) bei Typendruckapparaten zu Vervielfältigungszwecken, bei denen eine Berührung mit bleihältigen Lettern nicht stattfindet. Im übrigen werden Frauen zumeist als Einlegerinnen bei Druckmaschinen verwendet. Standen sie hiebei jedoch länger als $2^1/_2$ Stunden in ununterbrochener Beschäftigung, so dürfen sie auf eine zweite Maschine erst nach einer Ruhepause von 10 Minuten umsteigen.

[5]) Bei Lehrlingen verlangt es ihre Ausbildung im Gewerbe, daß sie auch zur Arbeit mit bleihältigem Material, namentlich zum eigentlichen Satz herangezogen werden. Doch dürfen Lehrlinge unter 17 Jahren zum Bronzieren, Ausblasen von Letternkasten und zu sonstigen mit größerer Staubentwicklung verbundenen Reinigungsarbeiten nicht verwendet werden.

sowie hygienische Maßnahmen. Diese letzteren machen auch den Arbeitern selbst ein zweckentsprechendes Verhalten zur Pflicht. Namentlich sind sie verbunden, die vorgeschriebenen Arbeitskleider, Schutzvorrichtungen oder Behelfe bestimmungsgemäß zu benützen, sich jedesmal nach Beendigung oder Unterbrechung der Arbeit gründlich zu reinigen, ihre Arbeitskleider entsprechend zu verwahren und sich beim ersten Anzeichen einer Bleivergiftung an den Kassenarzt zu wenden. Ferner ist es ihnen verboten, Speisen und alkoholische Getränke in die Arbeitsräume mitzunehmen oder dort zu genießen, in den Betriebsräumen zu rauchen, die ihnen etwa zugewiesenen Speiseräume in Arbeitskleidern und ohne vorherige Reinigung zu betreten, im Betriebe frei auszuspucken u. dgl. m. Schließlich ist eine periodische amtsärztliche Untersuchung aller bleigefährdeten Arbeiter vorgesehen, deren Zweck es ist, Anzeichen einer etwa vorhandenen Bleivergiftung festzustellen. Die Untersuchung findet im Betriebe selbst statt und sind die Arbeiter verpflichtet, sich derselben zu unterziehen. Werden sie hiebei als krank befunden, so dürfen sie zu Arbeiten mit Blei insolange nicht verwendet werden, als dies von ärztlicher Seite als statthaft erklärt wird.

d) Für das Anstreicher-, Maler- und Lackierergewerbe. Hier gilt die Vdg. B. 186, die durch das Verbot der Bleiweißverwendung für Innenanstriche von Gebäuden charakterisiert ist.[1]) Hievon ausgenommen sind nur Bahnhöfe sowie gewerbliche Betriebe, bei denen die Gewerbebehörde die Verwendung von Bleiweiß, Bleisulfat und anderer bleihältiger Anstrichfarben als notwendig erklärt hat. Zu Außenanstrichen ist der Gebrauch von Bleiweiß und bleihältigen Farben, bzw. Kitten nur dann statthaft, wenn dies zum Schutze gegen die Einflüsse der Witterung und des Wassers nötig ist.[2]) Sofern die Verwendung von Bleiweiß oder sonstigen Bleiverbindungen zu Anstreicher-, Lackierer- und Malerarbeiten zulässig ist, dürfen Frauen und Personen unter 18 Jahren[3]) zu diesen Arbeiten nicht herangezogen werden. Das Anreiben von Bleiweiß und Bleisulfat ist nur in solchen Betrieben gestattet, die von der Gewerbebehörde hiezu als geeignet erklärt werden. In den übrigen Betrieben dürfen diese Bleiverbindungen nur in mit Öl oder Firnis verriebenem Zustande bezogen und als gebrauchsfertige Farbe verwendet werden. Bleihältige Farben und Kitte sind in Behältnissen zu verwahren, auf denen die Giftigkeit des Inhaltes ersichtlich gemacht ist. Das Abschleifen und Abbimsen trockener blei-

[1]) Das Bleiweißverbot für Innenanstrich ist auch international verankert worden, indem die III. Internationale Arbeitskonferenz in Genf (Oktober 1921) eine diesbezügliche Konvention beschlossen hat, der die Republik Österreich mittels der unter B. 226 am 19. Juli 1924 verlautbarten Ratifikationsurkunde beigetreten ist.

[2]) Diese Voraussetzung trifft allerdings bei den meisten auf Haltbarkeit berechneten Außenanstrichen zu.

[3]) Somit sind auch Lehrlinge von diesen Arbeiten ausgeschlossen. Deren Ausbildung kommt hier nicht in Frage, da sich die Technik des Gewerbes auch bei Verwendung von nicht bleihältigen Farben oder Kitten erlernen läßt.

hältiger Anstriche darf nur nach vorheriger Anfeuchtung erfolgen. Der Schleifschlamm ist in noch feuchtem Zustand zu entfernen. Hinsichtlich der hygienischen Vorschriften und des den Arbeitern auferlegten Verhaltens gelten ähnliche Bestimmungen wie für Buchdruckereien.

§ 57. Die Unfallverhütung.

I. Allgemeines. Mit der zunehmenden Entwicklung der Technik und der fortschreitenden Mechanisierung des Arbeitsprozesses haben sich auch die aus der Arbeit entspringenden Unfallsgefahren erheblich gesteigert. Die Ziffern der Unfallstatistik, die sich sowohl in den Berichten der Gewerbeinspektoren als in jenen der Unfallversicherungsanstalten widerspiegeln, lassen denn auch ein stetiges Anwachsen der Unfälle erkennen,[1]) eine Tatsache, die in allen Kulturstaaten, in denen eine Arbeitsinspektion besteht, beobachtet werden konnte. Forscht man nach den Gründen dieser bedauerlichen Erscheinung, so zeigt sich, daß hier verschiedenerlei Umstände zusammenwirken. Von größtem Einfluß auf die Unfallshäufigkeit ist wohl auch das subjektive Verhalten der Arbeitnehmer, das sich oft in Unterschätzung der vorhandenen Gefahren, Sorglosigkeit und Unaufmerksamkeit äußert. Tatsächlich hat sich in der Praxis ergeben, daß ein beträchtlicher Teil der vorkommenden Unfälle bei Anwendung größerer Achtsamkeit hätte vermieden werden können. Für die Beurteilung der Unfallhäufigkeit und ihrer Ursachen ist auch die Feststellung wichtig, daß etwa nur ein Viertel aller Unfälle durch mangelhafte oder fehlende technische Schutzvorkehrungen sowie durch unvorsichtige Behandlung und Bedienung von Motoren, Maschinen, elektrischen Strom, Transportmitteln u. dgl. herbeigeführt wurde, hingegen drei Viertel durch allgemeine Ursachen, wie z. B. Sturz, Stoß, Ausgleiten, Getroffenwerden durch herabfallende Gegenstände und sonstige Ereignungen im Verkehr veranlaßt worden sind.[2]) Eine gewisse Rolle spielt bei der in den letzten Jahren beobachteten Unfallshäufigkeit zweifellos auch die Rationalisierung. Obgleich dieselbe durch technische Verbesserungen

---

[1]) So langten bei den Arbeiter-Unfallversicherungsanstalten in Wien, Graz und Salzburg im Jahre 1926 insgesamt 43.834, im Jahre 1927 insgesamt 48.903 und im Jahre 1928 insgesamt 56.776 Unfallsanzeigen ein. Die gleiche steigende Tendenz bekundet die Unfallstatistik der Gewerbeinspektoren, die allerdings nur die ihrer Amtstätigkeit unterstehenden Betriebe, somit insbesondere nicht die land- und forstwirtschaftlichen Unternehmungen erfaßte. Nach den Berichten der Gewerbeinspektoren stieg nun die Zahl der Unfälle von 32.439 (1926) auf 36.388 (1927), um im Jahre 1928 die Zahl von 43.505 Unfällen zu erreichen. Von diesen im letztgenannten Jahre eingetretenen Unfällen betrafen 38.346 Männer, 4014 Frauen und 1145 jugendliche Personen unter 16 Jahre. 258 Unfälle verliefen tödlich.

[2]) Die kritischen Untersuchungen, die sowohl in Deutschland als auch in Amerika über die das Unfallsereignis auslösenden Tatsachen angestellt wurden, haben gleicherweise ergeben, daß nur etwa 20 Prozent aller gewerblichen Unfälle durch technische Schutzmaßnahmen ausgeschlossen werden können, während die restlichen 80 Prozent durch menschliche Unzulänglichkeit in irgendeiner Form verursacht werden.

im Arbeitsverfahren und bei den Apparaturen manche früher beobachteten Gefahrenmomente ausgeschaltet oder doch eingeschränkt hat, öffnet sie nach anderer Richtung neuen Gefährdungen Tür und Tor. Ihr beschwingter Arbeitsrhythmus sowie die mit gewissen Teilverrichtungen verbundene Monotonie der Beschäftigung[1]) ermüden den Arbeiter vorzeitig und setzen seine Achtsamkeit den Betriebsgefahren gegenüber herab. Es ist daher nicht zu verwundern, daß sich gerade in den modern durchorganisierten Unternehmungen mit hoher Arbeitsintensität ein relativ stärkerer Prozentsatz von Unfällen ergibt. Diese Schattenseite eines sonst begrüßenswerten Fortschrittes mußte natürlich zum Nachdenken anregen und in weiterer Folge dazu führen, daß man den Bestrebungen der Unfallverhütung allseits ein verstärktes Augenmerk zuwandte. Für deren nachdrücklichste Förderung sprach auch die Erwägung, daß die Verhütung von Unfällen, rein volkswirtschaftlich betrachtet, viel vorteilhafter ist als deren Vergütung, die große Summen erfordert und alljährlich viele Tausende von Arbeitsinvaliden der Versorgung durch die Allgemeinheit überliefert.[2]) Man hat es daher in allen Industriestaaten nicht an Bemühungen fehlen lassen, die Unfallverhütung zum Gegenstand eines durchgreifenden, nicht nur auf technische, sondern vor allem auf psychologische Grundlagen abgestellten Studiums zu machen, von dessen erfolgverheißenden Ergebnissen im folgenden kurz die Rede sein soll.

II. Die Methoden der modernen Unfallverhütung basieren zunächst auf der Erkenntnis der Unfallsursachen, wobei wiederum zwischen der Veranlassung des Unfalles und seinem Hergang unterschieden wird. Die Untersuchungen werden nach beiden Richtungen hin gepflogen, wobei das so gewonnene technische und statistische Material nicht nur die einzelnen Gefahrenquellen erkennen läßt, sondern auch entsprechende Handhaben für die in den Betrieben durchzuführenden Verbesserungsmaßnahmen und Sicherungen bietet. In der Großindustrie sowie im Bergbau hat man sich vielfach zur Anstellung eigener Sicherheitsingenieure[3]) entschlossen, deren Aufgabe es ist, alle technischen Einrichtungen des Betriebes periodisch auf ihre Unfallsgefahr hin zu prüfen, Verbesserungen in den Schutzvorkehrungen zu beantragen, das Personal auf die vorhandenen Fährlichkeiten aufmerksam zu machen, den Rettungsdienst zu organisieren und dergleichen mehr. Das wichtigste Sicherungsmittel stellt jedoch heute

---

[1]) Es sei in dieser Hinsicht nur auf gewisse stets wiederkehrende Arbeitsverrichtungen beim »fließenden Band« hingewiesen.

[2]) In Amerika, dem industriereichsten Lande der Welt, erfordert die gesetzliche Geldentschädigung der von Betriebsunfällen betroffenen Arbeiter einen Jahresaufwand von fast 1 Milliarde Dollar. Im Deutschen Reiche werden durch die Unfallversicherung Geldentschädigungen von zirka 300 Millionen Mark jährlich ausbezahlt.

[3]) Diesen werden in der Regel Vertrauensmänner aus den Kreisen der Arbeiterschaft beigegeben, die dann vereint mit dem Sicherheitsingenieur zusammenwirken. Diese Vertrauensmänner werden gemäß § 1, Abs. 2, Z. 5, BRG. entweder den Reihen der Betriebsratsmitglieder entnommen oder doch vom Betriebsrat namhaft gemacht.

die Erziehung des Arbeiters zum Selbstschutz[1]) dar. Schon an früherer Stelle wurde erwähnt, daß die Mehrzahl aller Unfälle auf Unachtsamkeit oder Sorglosigkeit der Verunglückten zurückzuführen ist. Folgerichtig kann auch nicht die Verbesserung der Maschinen und Werkseinrichtungen — so wertvoll sie sich auch in vielen Belangen, namentlich durch automatische Ausschaltung der Unfallsgefahr,[2]) erweisen mag — allein zum Ziele führen. Es bedarf vielmehr einer psychologischen, ja sogar suggestiven Einwirkung auf die Arbeitnehmer, um durch Aufklärung und Belehrung derselben jenes persönliche Verhalten herbeizuführen, das den erforderlichen Grad von Vorsicht, Gewandtheit und Geschicklichkeit gewährleistet. Die Mittel, deren sich die neuere Unfallverhütung zu diesem Behufe bedient, sind außerordentlich vielgestaltig. Vor allem sucht man den Arbeitnehmern die aus gewissen falschen Hantierungen, achtlosem Verhalten, unrichtiger oder unzweckmäßiger Kleidung usw. entspringenden Gefahren sinnfällig zu machen. Hiezu verwendet man Plakate, Zeichnungen, Bildstreifen, Warnungstafeln u. dgl., die womöglich dort angebracht werden sollen, wo sie vor der gefährlichen Arbeitsverrichtung leicht erblickt werden können. Alle diese Unfallverhütungsbilder müssen inhaltlich und zeichnerisch wohldurchdacht sein, um entsprechende Wirkung auszuüben.[3]) Sie sollen dem Intelligenz- und Bildungsgrad der Arbeiter angepaßt sein und ihnen in anschaulicher Weise den Hergang der häufigsten Unfälle sowie deren Vermeidbarkeit durch vorsichtiges Gehaben, richtiges Anpacken der Werkzeuge, geschickte Bedienung der

---

1) Das englische Prinzip: »Safety first« (»Die Sicherheit voran«), vermengt sich hier mit der aus Deutschland kommenden, zuerst von Martens ausgesprochenen Mahnung: »Eigene Vorsicht, bester Unfallschutz!« Deshalb soll der Sicherheitsgedanke dem Bewußtsein der Arbeiterschaft immer tiefer eingepflanzt werden. Vgl. hierüber auch die interessanten Artikel von Gewerbeinspektor Teissl: »Moderne Wege zur Sicherung der Arbeit« im »Neuen Wiener Tagblatt« vom 2. und 9. Oktober 1928.

2) Diesem Zweck dienen insbesondere die Vorschriften des Maschinenschutzes, welche den Maschinenerzeugern die Verpflichtung auferlegen, die Maschinen schon mit den erforderlichen Schutzvorrichtungen ausgestattet in den Handel zu bringen. Nachdem im Deutschen Reich einige Zeit hindurch die Praxis beobachtet worden war, bei Messen und Ausstellungen nur mehr derartig geschützte Maschinen anzunehmen, geht der neue Entwurf des deutschen Arbeitsschutzgesetzes (vgl. hierüber die Fußnote 1 auf S. 7) einen bedeutsamen Schritt weiter, indem er den Reichsarbeitsminister ermächtigt, für bestimmte Arten von Maschinen allgemeine Vdgn. über deren Schutz zu erlassen, welche Vorschriften dann bereits bei der Herstellung und Konstruktion der Maschinen genauest zu beobachten sind. Eine Ausgestaltung des § 74a GewO. in dieser Richtung wäre auch in Österreich überaus begrüßenswert. In ihrer derzeitigen Fassung bietet diese Gesetzesbestimmung für einen wirksamen Maschinenschutz noch keine Basis, da sich die auf Grund derselben zu erlassenden Vorschriften nur an den Gewerbeinhaber, nicht aber an die Maschinenerzeuger als solche wenden können.

3) Die Herstellung wirksamer Unfallverhütungsbilder erfordert viel Zeit und Mühe, um das betreffende Gefahrenmoment anschaulich hervorzuheben. Auch muß man, um die richtige Einwirkung auf die Psyche des Arbeiters herbeizuführen, auf dessen Gemütsleben Rücksicht nehmen. Bilder mit Schreckensszenen eignen sich daher nicht zur Propaganda. Wohl aber empfiehlt es sich, den Bildern einen kurzen, beherzigenswerten Text beizugeben.

Maschinen, zweckmäßigen Gebrauch der Schutzmittel, passende Arbeitskleidung usw. vor Augen führen. Auch Filme, die noch lebendiger wirken als Zeichnungen und Bilder, vermögen in der Unfallverhütung gute Dienste zu leisten. Im übrigen beschränkt man sich nicht darauf, den Arbeitern in Werkstatt und Fabrik die nötigen Unterweisungen zu geben, sondern begleitet sie mit diesen bis in ihre Häuslichkeit, indem man auf Lohnsäckchen, Wand- oder Taschenkalendern, die ihnen gratis verabfolgt werden, Merksätze oder Mahnworte, oft auch kleinere Abbildungen aufdruckt und so dafür sorgt, daß die Lehren der Unfallverhütung nicht aus ihrem Gesichtskreis entschwinden. Auch die periodische Abhaltung von Vorträgen sowie Ausstellungen und Arbeiterschutzmuseen, welche an der Hand von Modellen die vielfältigen Probleme der Unfallverhütung aufzeigen,[1]) sind vortreffliche Aufklärungsmittel, die für Theorie und Praxis große Bedeutung haben. Eine sehr wichtige Rolle spielen endlich die Unfallverhütungsvorschriften. Solche werden nicht nur, wie früher erwähnt, von Staats wegen, sei es nun durch Gesetz oder durch Verordnung erlassen, sondern auch von Berufsverbänden, Genossenschaften, Unfallverhütungszentralen usw. in Form von Merkblättern und sonstigen Anleitungen herausgegeben. Sie müssen sich dem jeweils erreichten Stande der Sicherheitstechnik anpassen und sind den Arbeitnehmern auf geeignete Weise, insbesondere durch Anschlag in den Betriebsräumen zur Kenntnis zu bringen. In letzter Zeit ist daran gedacht worden, die in den einzelnen Staaten bestehenden Unfallverhütungsvorschriften zur Grundlage internationaler Vereinbarungen zu machen, und haben sich die 11. und 12. Internationale Arbeitskonferenz in Genf (Mai 1928 und Juni 1929) eingehend mit dieser Frage beschäftigt. Diese Tatsache allein beweist wohl zur Genüge, welch hohe Bedeutung in der ganzen Welt den Problemen der Unfallverhütung und Unfallbekämpfung beigemessen wird.

III. Die Träger der Unfallverhütung. Als solche kommen eigentlich alle am Arbeiterschutz interessierten Kreise in mehr oder weniger entfernter Weise in Betracht. Im besonderen sind es jedoch die Gewerbeinspektoren, ferner die im BM. für soziale Verwaltung eingesetzte Unfallverhütungskommission und endlich die aus dem Zusammenschluß aller beteiligten Faktoren entstandene Zentralstelle für Unfallverhütung, die in Österreich auf diesem Gebiete führend wirken.

a) Die Gewerbeinspektoren. Über deren der Unfallverhütung gewidmete Tätigkeit wird im Zusammenhang mit ihrem sonstigen Aufgabenkreis an späterer Stelle[2]) berichtet.

---

[1]) Das seit 25 Jahren bestehende »Deutsche Arbeiterschutzmuseum« in Berlin darf in diesem Belange wohl als eine vorbildliche Einrichtung gelten.

[2]) Vgl. hierüber die Darlegungen auf S. 435 ff.

b) Die Unfallverhütungskommission ist ein beratendes und begutachtendes fachtechnisches Organ der Regierung in allen Angelegenheiten, die auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter Bezug haben. Insbesondere gehört zu ihrem Wirkungskreis die Erstattung von Gutachten, welche der Erlassung allgemeiner oder für einzelne Betriebskategorien aufzustellender Vorschriften, betreffend die Unfallverhütung, zur Grundlage dienen. Die Unfallverhütungskommission besteht aus dem Zentralgewerbeinspektor[1]) und 10 bis 12 ordentlichen Mitgliedern, die aus den Kreisen der industriellen Technik, der Hygiene, der Arbeiterunfallversicherungsanstalten sowie aus den Unternehmern und Versicherten der unfallversicherungspflichtigen Betriebe zu dieser Funktion berufen werden. Die Kommission untersteht dem BM. für soziale Verwaltung, der die Mitglieder und deren Ersatzmänner ernennt. Die Funktionsdauer beträgt drei Jahre, nach deren Ablauf Wiederernennung möglich ist. Die näheren Vorschriften über das Statut der Kommission regelt die VAnw. vom 26. März 1920, St. 145.

c) Die Zentralstelle für Unfallverhütung ist eine im Jahre 1925 gegründete private Organisation, die nach ausländischen Vorbildern zwecks wirksamer Eindämmung der Unfallsgefahr ins Leben gerufen wurde. Ihr gehören Vertreter des Zentralgewerbeinspektorates, der Unfallverhütungskommission, der drei Arbeiterunfallversicherungsanstalten in Wien, Graz und Salzburg sowie der Unfallversicherungsanstalt der österr. Eisenbahnen, ferner der Handels-, Landwirtschafts- und Arbeiterkammern, des Hauptverbandes der Industrie, der Hauptstelle gewerblicher Arbeitgeberorganisationen, des Wiener Gewerbegenossenschaftsverbandes sowie der verschiedenen Gewerkschaften an. Es handelt sich somit hier um eine Zweckeinrichtung aller an den Fragen der Unfallverhütung beteiligten Kreise, die, vom Vertrauen derselben getragen, auch auf deren werktätige Unterstützung rechnen kann. Die Zentralstelle hat ihr Tätigkeitsgebiet[2]) vornehmlich der Propaganda zugewendet. Sie hat eine Reihe gutausgeführter Unfallverhütungsbilder und Diapositivreihen herausgegeben sowie einen Film »Die lauernde Gefahr« herstellen lassen, der bereits mehr als 100.000 Arbeitern unentgeltlich vorgeführt wurde. Auch veranstaltet sie populäre Vorträge und beabsichtigt, die schon derzeit im Technischen Museum für Industrie und Gewerbe bestehende Abteilung für Unfallverhütung zu einem Arbeiterschutzmuseum auszugestalten. Die tatkräftige Führung der noch jungen Organisation läßt für die Zukunft ein ausgreifendes Wirken derselben erhoffen.

---

[1]) Dieser sorgt auch für die Bureaugeschäfte der Unfallverhütungskommission und legt deren Protokolle dem BM. für soziale Verwaltung vor.

[2]) Vgl. über die Tätigkeit der Zentralstelle für Unfallverhütung der vom Geschäftsführer derselben Ing. Viktor Hendrych verfaßten Artikel: »Die österreichische Unfallverhütungsarbeit in Industrie und Gewerbe« in der Wochenschrift des n. ö. Gewerbevereines, 90. Jahrgang, S. 387—391.

Viertes Kapitel.

Der Schutz von Frauen, Jugendlichen und Kindern.

§ 58. Die geschichtliche Entwicklung desselben.

Die Erkenntnis, daß Kinder, Jugendliche und Frauen aus hygienischen, kulturellen und bevölkerungspolitischen Gründen eines besonderen Schutzes bedürfen, brach sich schon frühzeitig Bahn. Fast alle bedeutenderen Industriestaaten unterließen es denn auch nicht, diesen Schutzbestimmungen in ihren Gesetzen entsprechend Raum zu geben. Hiebei ging der Kinderschutz zeitlich voran, der überhaupt die erste Etappe der zu Beginn des 19. Jahrhunderts einsetzenden Arbeiterschutzbestrebungen bildete.[1]) Allmählich gelang es dann, durch stetige Hinaufsetzung des für die Zulassung zur Fabriksarbeit geltenden Minimalalters[2]) sowie durch sonstige Beschränkungen den Kinderschutz zum Jugendschutz zu erweitern. Dieses progressive Fortschreiten läßt sich sowohl in den Gesetzgebungen der deutschen Einzelstaaten als auch in jener Österreichs deutlich nachweisen. In diesem letzteren Staate hatte das Hfkzd. vom 11. Juni 1842 mit den Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche bis zu 16 Jahren den Anfang gemacht. Diese Bestimmungen waren allerdings sehr bescheiden und beschränkten sich auf das Verbot der Nachtarbeit und die Festsetzung eines nach Altersstufen gestaffelten zehn- bis zwölfstündigen Normalarbeitstages. Etwas weiter ging die GewO. vom 20. Dezember 1859, R. 227, welche das zulässige Minimalalter um weniges hinauf- sowie die Maximalarbeitszeit für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren um zwei Stunden[3]) herabsetzte. Einen eigentlichen Frauenschutz gab es damals noch nicht. Die Frauenarbeit wurde eher gefördert[4]) als behindert. Erst die Novelle zur deutschen GewO. von 1878 brachte ein dreiwöchiges Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen sowie die durch Bundesratsbeschluß herbeiführbare Beschränkbarkeit der Frauenarbeit in einzelnen Gewerbezweigen, eine legislative Neuerung, die dann durch das deutsche Arbeiterschutzgesetz von 1891 mit seinen wesentlich weitergehenden Bestimmungen (Nachtarbeitsverbot und elfstündiger Maximalarbeitstag für Frauen, freier Nachmittag vor Festtagen, ein- bis eineinhalbstündige Mittagspause, Verlängerung des Mutterschutzes usw.) systematisch fortgeführt wurde. In Österreich wirkte die Novelle zur GewO. vom 8. März 1885, R. 22,[5]) in ähnlicher

[1]) Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 19ff.

[2]) Dieses Mindestalter war zunächst mit 9 Jahren bestimmt und wurde nach und nach auf 10, 12 und 14 Jahre erhöht.

[3]) Von 12 auf 10 Stunden täglich.

[4]) Dies erklärt sich aus den wirtschaftspolitischen Strömungen der damaligen Zeit, die, auf manchesterliberalen Grundsätzen fußend, in möglichst verbilligten Gestehungskosten das alleinige Heil der Industrie erblickte.

[5]) Vgl. über deren Inhalt auch die Darlegungen auf S. 23.

Richtung. Sie hat die Heranziehung von Kindern unter 12 Jahren zu regelmäßiger gewerblicher Beschäftigung untersagt und die Verwendung Jugendlicher in Fabriken an das Minimalalter von 14 Jahren geknüpft. Weiters wurde die zulässige Arbeitsdauer für Jugendliche eingeschränkt, die Nachtarbeit für Personen unter 16 Jahren überhaupt und für Frauen in Fabriken verboten, die Beschäftigung von Wöchnerinnen erst vier Wochen nach ihrer Niederkunft gestattet und die Möglichkeit vorbehalten, im Verordnungswege jene gesundheitsschädlichen oder gefährlichen Verrichtungen zu bezeichnen, zu welchen Jugendliche und Frauen gar nicht oder nur bedingungsweise herangezogen werden dürfen. In diesen Vorschriften zeichnen sich somit bereits die Konturen des modernen Frauen- und Jugendlichenschutzes ab.

Weitere Fortbildungen brachten dann das auf der Berner Konvention beruhende Nachtarbeitsverbot für Frauen (G. vom 21. Februar 1911, R. 65), das nach dem Kriege mittels des Gesetzes vom 14. Mai 1919, St. 281, auch auf Jugendliche ausgedehnt und durch die auf der Washingtoner Arbeitskonferenz am 29. Oktober 1919 beschlossenen, von Österreich im Jahre 1924 ratifizierten beiden internationalen Übereinkommen noch fester verankert wurde.[1]) Der Wöchnerinnenschutz wiederum, der schon durch das Gesetz vom 3. Dezember 1917, R. 475, mit seinen das Beschäftigungsverbot des § 94, Abs. 5, GewO. auf sechs Wochen nach der Niederkunft ausdehnenden Bestimmungen erweitert worden war, fand seine sinngemäße Ergänzung in zahlreichen spezialrechtlichen Anordnungen, teils dienstvertraglicher,[2]) teils versicherungsrechtlicher[3]) Natur, die, den Bestimmungen des in Washington (Oktober 1919) beschlossenen internationalen Übereinkommens über den Wöchnerinnenschutz[4]) folgend, den Fortbezug des Entgelts sowie Leistungsansprüche auf Wochenhilfe sicherten. In der Frage der Arbeitszeit, wo die früher geltenden besonderen Vorschriften für Jugendliche durch die Einführung des Achtstundentages gegenstandslos geworden waren, wurde den Frauen und Jugendlichen durch Einräumung der 44stündigen Arbeitswoche und des freien Samstagnachmittags eine besondere Begünstigung zuteil.[5]) Zu diesen allgemeinen Vorschriften traten dann noch solche der Spezial-

---

[1]) Vgl. diesbezüglich die Ausführungen auf S. 376 ff.

[2]) Besonders im AngG., im Schauspielergesetz und in den LAOen ist eine weitgehende Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge normiert worden.

[3]) Vgl. diesbezüglich die Ausführungen, betreffend die Wochenhilfe, nach dem AngVG. auf S. 539, nach dem ArbVG. auf S. 595 und nach dem LandArbVG. auf S. 644.

[4]) Dieses Washingtoner Übereinkommen, betreffend den Schutz der Frauen vor und nach der Niederkunft, wurde in Österreich bisher noch nicht ratifiziert. Diese Unterlassung ist zu bedauern, zumal angesichts des weit vorgeschrittenen Schutzes, den insbesondere unsere neuen Sozialversicherungsgesetze zugunsten der Schwangeren und Wöchnerinnen vorsehen, kein Grund vorhanden ist, mit der internationalen Bindung auf diesem Gebiete weiterhin zu zögern.

[5]) Siehe hierüber die Darlegungen auf S. 358 ff.

gesetze hinzu, welche, wie z. B. das Regiebautenarbeiter-, das Bergarbeiter-, das Bäckerschutzgesetz, das Angestelltengesetz, das Schauspielergesetz und die LAOen. eine Reihe von Bestimmungen zum Schutze der Frauen und Jugendlichen enthalten.

Was endlich die Kinderarbeit betrifft, so sind die früheren Vorschriften hierüber, namentlich jene der GewO., durch das Kinderarbeitsgesetz vom 19. Dezember 1918, St. 141, ersetzt und fortentwickelt worden. Dieses ist eine durchaus moderne Kodifikation, die, vom Geiste wahrer Jugendfürsorge getragen, nicht nur Verbote und Einschränkungen statuiert — dem Gesetz ist anhangsweise ein förmliches Verzeichnis aller für Kinder untersagten Betriebsstätten und Beschäftigungen beigegeben —, sondern auch in positiver Weise, so z. B. durch Einführung von Arbeitskarten und Organisation von Aufsichtsstellen für eine entsprechende Kontrolle der als zulässig erklärten Kinderarbeit sorgt.

So ist denn auf dem Gebiete des Frauen-, Jugendlichen- und Kinderschutzes der in der Vorkriegszeit herrschende Rechtszustand durch die neuere Gesetzgebung wesentlich verbessert worden. Im nachstehenden soll nun an der Hand der geltenden Vorschriften der Schutz der Frauen, Jugendlichen und Kinder, nach diesen drei Gruppen getrennt, in gedrängter Kürze dargestellt werden.

§ 59. Der Schutz der Frauen.

Das erhöhte Ausmaß des den Frauen gewährten Arbeitsschutzes rechtfertigt sich nicht nur aus der geringeren körperlichen Widerstandsfähigkeit derselben, sondern auch aus bevölkerungspolitischen Erwägungen, die in der Frau als Gebärerin des künftigen Geschlechtes den Gegenstand besonderer Schonung und Fürsorge erblicken. Schließlich muß die Gesetzgebung auch auf die heute vielfach zwangsläufige Doppelleistung der Frau in Familie und Erwerbsleben Bedacht nehmen und danach trachten, daß die in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehenden Frauen ihrem natürlichen Pflichtenkreis in Wirtschaft, Haus und Kinderstube nicht gänzlich entzogen werden.[1]) Es vermengen sich somit beim Frauenschutz Gesichtspunkte verschiedener Art, welche die Mannigfaltigkeit der hier in Frage kommenden Vorschriften durchaus erklärlich erscheinen lassen.

Der den Frauen gebührende Arbeitsschutz wird ihnen grundsätzlich ohne Unterschied ihres Alters zugestanden. Soweit es sich um jugendliche Arbeiterinnen, das sind solche unter 18 Jahren, handelt, gelten für sie daneben noch die Vorschriften des Jugendschutzes, und zwar derart, daß diese letzteren primär zur Anwendung gelangen, während jene des Frauenschutzes[2]) ergänzend hinzutreten. Der Familienstand

[1]) Ein weitschauendes Sozialprogramm wird daher zwischen der Erwerbstätigkeit der Frauen und ihren Familienpflichten eine mittlere Linie suchen müssen.

[2]) Insbesondere gilt dies von den Vorschriften des Wöchnerinnenschutzes.

der arbeitstätigen Frau ist in der Regel für den Umfang ihres Arbeitsschutzes unerheblich. Lediglich in der Landwirtschaft bestehen für verheiratete Arbeiterinnen, die einen Haushalt führen, besondere Erleichterungen.[1]) Inhaltlich äußert sich der erhöhte Schutz der Frauen vor allem in gewissen Beschränkungen ihrer Verwendung, indem ihre Heranziehung zu gefährlichen oder ihrem Organismus abträglichen Verrichtungen untersagt ist. Weiters gilt für Frauen eine verkürzte Arbeitszeit, das Nachtarbeitsverbot und endlich der sowohl in der GewO. als auch in einzelnen Dienstvertrags- und Sozialversicherungsgesetzen verankerte Schwangeren- und Wöchnerinnenschutz.

I. Die Beschränkungen in der Verwendung von Frauen sind teils allgemein, teils spezialrechtlich festgelegt. In ersterer Hinsicht dient § 94, Abs. 4, GewO. als Grundlage, der es dem BM. für soziale Verwaltung überläßt, durch Vdg. jene gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Verrichtungen zu bezeichnen, zu welchen Frauen gar nicht oder nur bedingungsweise verwendet werden dürfen.[2]) Spezialrechtliche Beschäftigungsverbote enthalten § 47 Regiebautenarbeitergesetz, bzw. die hiezu erlassene DVdg. vom 2. Februar 1903, R. 20, woselbst es heißt, daß Frauen bei Regiearbeiten der Eisenbahnen nur zum Zutragen von Wasser, Mörtel, Werkzeugen, zum Schotterschlögeln und ähnlichen Arbeiten, die an ihre Kraft keine höheren Ansprüche stellen, herangezogen werden dürfen. Von größerer praktischer Bedeutung ist die Vorschrift des § 1, Abs. 3, Bergarbeitergesetz, welche die Verwendung von Frauen jedes Alters auf Arbeiten über Tage beschränkt.[3])

II. Der erhöhte Arbeitszeitschutz der Frauen. Hier kommt die Bestimmung des § 1, Abs. 2, Achtstundentagsgesetz in Frage, der anordnet, daß die Arbeitszeit von Frauen nicht mehr als 44 Stunden wöchentlich betragen darf und an Samstagen um 12 Uhr mittags zu enden hat. Über die Bedeutung dieser Vorschrift und die Einengung, die ihr durch § 1, Abs. 1 und 2, der Ausnahmenvdg. zum Achtstundentagsgesetz zuteil wurde, ist schon an früherer Stelle[4]) ausführlich gesprochen worden. Es kann daher auf das dort Gesagte verwiesen werden.

---

[1]) So z. B. ist gemäß § 26 der LAO. für Niederösterreich verheirateten Landarbeiterinnen, die einen Haushalt führen, für die Verrichtung häuslicher Arbeiten eine angemessene freie Zeit zu gewähren. Auch sind sie von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten bei Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen entbunden. Überdies gebühren ihnen vor Ostern, Pfingsten und Weihnachten je zwei freie Tage. Anordnungen ähnlicher Natur enthalten die LAOen für Burgenland (§ 16), für Salzburg (§ 9), für Steiermark (§ 19) und für Tirol (§ 15).

[2]) Auf Grund dessen wurde z. B. in den vier Bleiverordnungen vom 8. März 1923, B. 183 bis 186, die Verwendung von Frauen zu einer Anzahl gesundheitsgefährlicher Verrichtungen, namentlich in den graphischen Betrieben sowie im Anstreicher-, Maler- und Lackierergewerbe untersagt. Vgl. hierüber auch die Ausführungen auf S. 394 ff.

[3]) Unter Tag, d. i. im eigentlichen Grubenbetrieb dürfen somit Frauen überhaupt nicht beschäftigt werden.

[4]) Siehe diesbezüglich die Darlegungen auf S. 358 ff.

III. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde gleichfalls bereits in früherem Zusammenhang[1]) erörtert. Es erübrigt sich somit, weiteres hinzuzufügen.

IV. Der Schwangeren- und Wöchnerinnenschutz. Dessen Hauptstütze bildet das sowohl in § 94, Abs. 5, GewO. als auch in einer Reihe von Spezialgesetzen — es kommen hier § 8, Abs. 4, AngG., § 11, Abs. 4, Schauspielergesetz, § 1, Abs. 3, BergArbG. sowie die Vorschriften einzelner LAOen in Betracht — enthaltene Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen. Demzufolge dürfen solche erst nach Verlauf von sechs Wochen[2]) nach ihrer Niederkunft zu regelmäßiger gewerblicher Beschäftigung, bzw. zur Dienstleistung in ihrem Berufe herangezogen werden. Es ist demnach dem Arbeitgeber bei sonstiger Straffälligkeit verwehrt, Wöchnerinnen während der erwähnten Schonzeit zu beschäftigen. Hiebei macht es keinen Unterschied, ob das von der Wöchnerin geborene Kind am Leben bleibt oder nicht. Auch im letzteren Falle besteht somit das Beschäftigungsverbot zu Recht.

Dieses kommt allerdings nur Wöchnerinnen, nicht aber Schwangeren zugute, die somit bis zu ihrer Niederkunft seitens des Arbeitgebers beschäftigt werden dürfen.[3]) Doch schließt dies natürlich nicht aus, daß sich schwangere Frauen freiwillig der Arbeit enthalten. Die neueren Dienstvertragsgesetze, namentlich das AngG. (§ 8, Abs. 5) und das Schauspielergesetz (§ 11, Abs. 2) erleichtern dies, indem sie ungeachtet solch freiwilliger Unterbrechung das Dienstverhältnis fortbestehen lassen. Noch günstiger wirken sich in diesem Belange die Sozialversicherungsgesetze [§ 13, Abs. 2, AngVG.,[4]) § 55, Abs. 1 und 2, ArbVG.[5]) und § 6, Z. 3, KrVG.[6])] aus, welche weiblichen Versicherten nicht nur nach der Niederkunft eine laufende Wöchnerinnenunterstützung gewähren, sondern ihnen auch schon während der letzten sechs Wochen vor derselben, falls sie sich in dieser Zeit der Berufsarbeit enthalten und nicht ihr Entgelt fortbeziehen, den Anspruch auf das Krankengeld einräumen.[7]) Hiedurch wird es in der Tat vielen

---

[1]) Vgl. in dieser Hinsicht die Ausführungen auf S. 378 ff.

[2]) In der Landwirtschaft sind die für Wöchnerinnen gesetzlich vorgeschriebenen Schonzeiten, soweit solche überhaupt bestehen, geringer und schwanken zwischen 14 Tagen und vier Wochen. Vgl. diesbezüglich die LAOen für Burgenland (§ 16), Kärnten (§ 10), Niederösterreich (§ 26), Steiermark (§ 19) und Tirol (§ 15).

[3]) Im Deutschen Reiche liegt der Fall insofern etwas anders, als das neue Gesetz vom 16. Juli 1927, das im wesentlichen auf dem Washingtoner Übereinkommen vom Jahre 1919 beruht, für Wöchnerinnen ein Beschäftigungsverbot von zumindest sechs Wochen nach der Niederkunft normiert. Während weiterer sechs Wochen kann die Wöchnerin auf Grund bestimmter ärztlicher Bekundungen Befreiung von der Arbeit verlangen, ebenso die Schwangere sechs Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft.

[4]) Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 539.

[5]) Vgl. in dieser Hinsicht die Darlegungen auf S. 515.

[6]) Siehe die Fußnote [2]) auf S. 595.

[7]) Von dieser Begünstigung wird jedoch, wie die Feststellungen der Wiener Krankenkassen beweisen, nur ein verhältnismäßig geringer Gebrauch gemacht.

erwerbstätigen Frauen möglich gemacht, sich vor ihrer Niederkunft entsprechende Schonung aufzuerlegen und gesunde Kinder zur Welt zu bringen. Aber auch in Fällen, wo Schwangere in ihrer Beschäftigung verbleiben, nimmt sich die neuere Gesetzgebung ihrer an. So verbieten z. B. die LAOen, daß ihnen schwere oder offenbar für sie gefährliche Arbeiten übertragen werden. Auch setzen sie fest, daß eintretende Schwangerschaft dem Dienstgeber nicht als Entlassungs- oder Kündigungsgrund dienen dürfe. Am weitesten im dienstvertraglichen Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen geht das AngG., das in seinem § 8, Abs. 4, weiblichen Angestellten den Anspruch auf das volle Entgelt während sechs Wochen nach ihrer Niederkunft beläßt und ihnen auch in § 9, Abs. 2, die Sicherheit gewährt, daß sie wegen der durch ihre Schwangerschaft oder Niederkunft verursachten Dienstverhinderung nicht entlassen werden dürfen. Ähnliche Vorschriften werden in den §§ 11, Abs. 4, und 12, Abs. 2, Schauspielergesetz getroffen.

§ 60. Der Schutz der Jugendlichen.

Dieser bezweckt, ähnlich wie der Frauenschutz, die Vermeidung der nachteiligen Folgen, die eine allzu anstrengende Berufsarbeit auf die Gesundheit und körperliche Entwicklung jugendlicher Personen auszuüben vermag. Auch muß ihre in der Regel geringere Erfahrung und Vorsicht in Rücksicht gezogen und danach der Kreis der für sie zulässigen Arbeitsverrichtungen abgesteckt werden. Nebst dieser eingeschränkten Verwendung kommt auch noch die Verkürzung der Arbeitszeit und das Nachtarbeitsverbot für Jugendliche in Betracht. Im übrigen richtet sich die Dosierung des Jugendlichenschutzes nach dem Alter, wobei man, abgesehen von den »Kindern«, vorwiegend zwei Gruppen, und zwar Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren und solche zwischen 16 und 18 Jahren unterscheidet. Mit der Vollendung des 18. Lebensjahres hört bei männlichen Personen[1]) jedweder erhöhte Schutz auf. Sie werden, ungeachtet allfälliger Minderjährigkeit,[2]) als Erwachsene behandelt. Im einzelnen gelten nun hinsichtlich des Schutzes jugendlicher Personen folgende Vorschriften:

I. Beschränkungen in der Verwendung Jugendlicher. Die wichtigste hier in Frage kommende Bestimmung ist jene des § 96 *b*, Abs. 2, GewO., in der angeordnet wird, daß jugendliche Hilfsarbeiter[3]) zwischen dem vollendeten 14. und 16. Jahr in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen nur zu leichteren Arbeiten verwendet werden dürfen, welche der Gesundheit derselben nicht nachteilig sind und

[1]) Bei Frauenspersonen treten dann die Vorschriften des Frauenschutzes an Stelle des Jugendschutzes.

[2]) Diese endet erst mit dem vollendeten 21. Lebensjahre.

[3]) Über die Bedeutung, welche die GewO. dem Ausdrucke »Hilfsarbeiter« beilegt, vgl. die Ausführungen auf S. 115.

deren körperliche Entwicklung nicht hindern. Es ist dies also eine allgemeine Vorschrift, die auf alle Fabriken unterschiedslos Anwendung findet. Daneben eröffnet aber § 94, Abs. 4, GewO. noch die Möglichkeit weiterer Einschränkungen, indem er den BM. für soziale Verwaltung ermächtigt, durch Vdg. jene gefährlichen oder gesundheitsschädlichen gewerblichen Verrichtungen zu bezeichnen, bei welchen jugendliche Arbeiter gar nicht oder nur bedingungsweise beschäftigt werden dürfen. Von dieser Ermächtigung ist zugunsten der Jugendlichen ein ziemlich weitgehender Gebrauch gemacht worden.[1]) Zu diesen gewerbegesetzlichen Vorschriften treten dann noch jene der Sonderrechte hinzu. Von großer praktischer Bedeutung sind insbesondere die Jugendschutzbestimmungen des Bäckereiarbeitergesetzes. Dieses macht im Hinblick auf die gesundheitlichen Gefahren, welche die Ausübung des Bäckergewerbes mit sich bringt, die Aufnahme eines Lehrlings von der vorherigen Beibringung eines amtsärztlichen Zeugnisses abhängig, das dem Betreffenden seine körperliche Eignung für die Ergreifung dieses Berufes bescheinigt.[2]) Neben dieser Vorschrift des § 9 ist aber auch jene des § 11, Bäckereiarbeitergesetz, wichtig, wonach Lehrlinge vor vollendetem 18. Lebensjahre zum Feilbieten von Backwaren von Haus zu Haus nicht verwendet werden dürfen. Ziemlich weitgehend sind die Beschränkungen des Regiebautenarbeitergesetzes. Dasselbe untersagt die Beschäftigung von jugendlichen Frauenspersonen bis zum vollendeten 16. Jahr zur Gänze und gestattet jene männlicher Jugendlicher der gleichen Altersgruppe in den Werkstätten nur als Lehrlinge sowie bei den Regiebauten zu bloß leichteren Arbeiten. Hinsichtlich der Altersgrenze strenger ist das BergArbG., welches in § 1, Abs. 2, festsetzt, daß jugendliche Arbeiter ohne Unterschied des Geschlechtes, welche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beim Bergbau nur in einer Weise beschäftigt werden dürfen, die ihrer körperlichen Entwicklung nicht nachteilig ist. Auch zu Überstunden sollen jugendliche Bergarbeiter nicht herangezogen werden.[3]) Endlich wäre auch noch § 10, Abs. 1, des Preßgesetzes vom 7. April 1922, B. 218, zu erwähnen, der Personen unter 18 Jahren den Vertrieb und die Verteilung von Druckwerken auf der Straße und an anderen öffentlichen Orten untersagt.

II. Die Evidenzhaltung jugendlicher Arbeitspersonen ist dazu bestimmt, der Gewerbebehörde, bzw. den Organen der Arbeits-

---

[1]) In diesem Belange sei insbesondere auf die bestehenden Verbote der Verwendung Jugendlicher in Kinobetrieben (§ 12 der MinVdg. vom 18. September 1912, R. 191), bei der Hadernmanipulation in Papierfabriken (Punkt 22, Abs. 3, der MinVdg. vom 25. September 1911, R. 199), bei der Desinfektion tierischer Rohstoffe (§ 6 der Milzbrandvdg. vom 1. August 1922, B. 588) und auf die sehr einschneidenden Verbotsvorschriften der vier Bleiordgen. vom 8. März 1923 (§ 12 der MinVdg. B. 183, § 7 der MinVdg. B. 184, § 9 der MinVdg. B. 185 und § 6 der MinVdg. B. 186) hingewiesen.

[2]) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 117.

[3]) Vgl. in dieser Hinsicht die Darlegungen auf S. 360.

inspektion die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Schutzvorschriften zu erleichtern. Zu diesem Behuf ordnet § 96 GewO. an, daß Gewerbeinhaber, die jugendliche Hilfsarbeiter beschäftigen, ein Verzeichnis derselben zu führen haben, das Namen, Alter, Wohnort dieser Hilfsarbeiter sowie das Domizil ihrer Eltern, bzw. Vormünder, dann die Ein- und Austrittszeit zu enthalten hat. Dieses Verzeichnis ist der Gewerbebehörde und dem Gewerbeinspektor auf Verlangen vorzuweisen. Analoge Bestimmungen werden auch in § 48 Regiebautenarbeitergesetz getroffen.

III. Arbeitszeitverkürzung und Nachtarbeitsverbot. In dieser Hinsicht werden Jugendliche ähnlich wie Frauen behandelt. Es kommen hier vornehmlich § 1, Abs. 2, Achtstundentagsgesetz, sowie die Vorschriften des Gesetzes vom 14. Mai 1919, St. 281, über das Nachtarbeitsverbot von Frauen und Jugendlichen in gewerblichen Betrieben, endlich auch § 47, Abs. 4, Regiebautenarbeitergesetz, und § 2 Berg-ArbG. in Frage. Da alle diese Vorschriften bereits an früherer Stelle[1]) behandelt wurden, kann hier darauf verwiesen werden.

§ 61. Der Schutz der Kinder.

I. Ziele und Leitgedanken desselben. Die Kinderarbeit zu Erwerbszwecken, so wie sie in früheren Zeiten vielen Hunderttausenden von Kindern durch die Macht der wirtschaftlichen Verhältnisse aufgezwungen wurde, hatte eine Reihe schwerer Nachteile im Gefolge. Sie beeinträchtigte häufig den Gesundheitszustand der Kinder, entfremdete sie dem Schulbesuch und brachte auch mancherlei sittliche Gefährdungen mit sich.[2]) Es gab daher stets radikale Vorkämpfer des Jugendschutzgedankens, die für eine gänzliche Beseitigung dieser Art von Kinderarbeit im Wege gesetzlicher Verbote eintraten.[3]) Auf so einfache Art war jedoch dies komplizierte Problem nicht zu lösen. Bei reiflicher Prüfung aller hier in Betracht kommenden wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse mußte sich vielmehr die Frage aufwerfen, ob nicht durch ein allgemeines Verbot jeglicher Kindererwerbsarbeit mehr Schaden als Nutzen gestiftet würde. Tatsächlich liegen ja auch die Dinge bei den einzelnen Arten der Kinderarbeit nicht gleich und muß die Schädlichkeit derselben durchaus verschieden beurteilt werden, je

---

[1]) Vgl. die Darlegungen auf S. 358 und S. 378 ff.

[2]) Vgl. hierüber auch die in Bd. I der Schriften des II. österreichischen Kinderschutzkongresses, Salzburg, 1913, enthaltenen interessanten Abhandlungen und Referate, namentlich jene von Žižek: »Verbreitung und Erscheinungsformen der Kinderarbeit in Österreich«, und von Hainisch: »Vorschläge zur Regelung der Kinderarbeit vom volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Standpunkte«.

[3]) Zu den edelsten Vorkämpfern dieses Gedankens zählte der Abgeordnete des österreichischen Reichsrates Dr. Julius Ofner, der in seiner langjährigen parlamentarischen Tätigkeit wiederholt für die möglichste Einschränkung der Kinderarbeit eintrat und auf dessen in dieser Frage eingebrachten Initiativanträgen das gegenwärtig geltende KAG. zum großen Teile aufgebaut ist.

nachdem, ob es sich um die Verwendung von Kindern zu gewerblichen oder gar industriellen Zwecken, um deren Heranziehung zu gewissen mit sittlichen Gefahren verbundenen Tätigkeiten (öffentliche Schaustellungen, Austrägerdienst u. dgl.) oder um die Beschäftigung in der Landwirtschaft[1]) und im Haushalt handelt. Die schwierige Aufgabe, vor die sich die Gesetzgebungen gestellt sahen, bestand nur darin, in gerechter Abwägung aller dieser so verschiedenartigen Umstände die entsprechende Dosierung der zu treffenden Schutz- und Fürsorgemaßnahmen zu finden. Die meisten modernen Kinderarbeitsgesetze bekunden denn auch in der Konstruktion ihrer die Kinderarbeit teils untersagenden, teils einschränkenden, teils gegen Mißbräuche sichernden Vorschriften eine weitgehende Rücksichtnahme auf die wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse und schlagen einen vernünftigen Mittelweg ein, indem sie, ohne in das Extrem praktisch undurchführbarer Generalverbote zu verfallen, dennoch ein möglichst großes Maß wirksamen Kinderschutzes herbeizuführen suchen. In diesem Sinne ist auch in Österreich, ähnlich wie in anderen Staaten, die Regelung der Kinderarbeit in die Wege geleitet worden.

II. Rechtsquellen. Der hauptsächlichste Stock von Rechtsnormen, betreffend den Schutz der Kinder, findet sich im Gesetze vom 19. Dezember 1918, St. 141, über die Kinderarbeit (KAG.) vor, dessen § 1 erst kürzlich durch das im Gefolge der Schulnovelle erlassene Gesetz vom 10. Juli 1928, B. 192, einige Abänderungen[2]) erfahren hat. Das österreichische KAG. ist in manchen Belangen dem deutschen Kinderschutzgesetze vom 30. März 1903 nachgebildet. Doch besteht zwischen diesen beiden Kodifikationen insofern ein grundlegender Unterschied, als das deutsche Kinderschutzgesetz nur für solche Arbeiten und Beschäftigungen gilt, die nicht unter die GewO. fallen, während daneben noch der schärfere, aber auf einen engeren Kreis beschränkte Schutz der deutschen GewO., insbesondere § 135 a derselben aufrecht blieb. Das österr. KAG. hingegen ist in seinem persönlichen und sachlichen Geltungsbereiche weit umfassender und regelt als Spezialnorm sowohl in seinen Verbots- als auch in seinen Schutzbestimmungen die Kinderarbeit in allen

[1]) Über die Gefährlichkeit, bzw. Bedenklichkeit der landwirtschaftlichen Kinderarbeit, waren die Meinungen lange Zeit hindurch geteilt. Dieser Gegensatz der Anschauungen kam auch am II. österreichischen Kinderschutzkongreß in Salzburg (4. bis 6. September 1913) lebhaft zum Ausdruck. Insbesondere die Gefahren des Viehhütens, das zumeist Kindern obliegt, wurden im Anschlusse an das bekannte Buch des deutschen Lehrers Agahd übertrieben dargestellt. Das geltende KAG. hat denn auch das Viehhüten nicht in den Katalog der verbotenen Beschäftigungen aufgenommen. Hingegen zählen im Rahmen der landwirtschaftlichen Tätigkeit zu den für Kinder verbotenen Verrichtungen: Steinklopfen; Heben, Tragen und Bergen schwerer Lasten; Holzfällen und Holzhacken; Dreschen; Mähen; Hilfsdienste bei Treibjagden und Netzziehen beim Fischen.

[2]) Diese Abänderungen beziehen sich vornehmlich auf die Ausdehnung des den Schutz des KAG. genießenden Personenkreises, da nunmehr Jugendliche, welche ihr 14. Lebensjahr vor Ablauf des Schuljahres vollenden, bis zum Schlusse dieses letzteren den Bestimmungen des KAG. unterstellt bleiben.

Erwerbszweigen, namentlich in Gewerbe, Industrie, Landwirtschaft,[1]) Haushalt usw. Lediglich für den Bergbau sowie die Regiebauten der Eisenbahnen blieben daneben noch die ein absolutes Verbot der Kinderarbeit enthaltenden Vorschriften des Regiebautenarbeitergesetzes (§ 47, Abs. 1) und des BergArbG. (§ 1, Abs. 1) in Kraft. Zur Durchführung des KAG. erflossen dann in weiterer Folge die VAnw. des StA. für soziale Verwaltung vom 17. Mai 1919, St. 292, über die Ausstellung von Arbeitskarten für Kinder und jene vom 23. Jänner 1920, St. 31, über die Überwachung der Kinderarbeit, die beide die Einhaltung des KAG. zu sichern bestrebt sind. So ist denn auf diese Art auch in Österreich ein modernes Kinderarbeitsrecht entstanden, das nach allen Richtungen hin ausgreift und die früheren dürftigen Kinderschutzbestimmungen der GewO. — es kommen da hauptsächlich die §§ 94, Abs. 1, 2 und 3, sowie 96 *b*, Abs. 1, in Betracht — teils außer Kraft gesetzt, teils überholt hat.

III. Begriff der Kinderarbeit. Um zur Abgrenzung dieses Begriffes zu gelangen, muß vorerst der Kreis jener Personen abgesteckt werden, welche das Gesetz unter der Bezeichnung »Kinder« zusammenfaßt. Als solche gelten nun im Sinne des § 1 KAG. Knaben und Mädchen vor dem vollendeten 14. Lebensjahre, eine Altersgrenze, die sich bei Jugendlichen, die dieses Lebensjahr vor Ablauf des Schuljahres vollenden, bis zum Schlusse des letzteren hinausschiebt. Die Kinder werden wiederum in »eigene« und »fremde« geschieden. Als eigene Kinder gelten nach § 3 KAG. solche, die im gemeinsamen Haushalt mit jenem, der sie beschäftigt, leben und mit ihm bis zum vierten Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahlkindern, Mündeln oder Pflegekindern stehen. Es muß also sowohl eine Haus- als auch eine Familienzugehörigkeit vorliegen. Alle übrigen Kinder werden als »fremde« betrachtet. Das KAG. macht im allgemeinen bei Anwendung seiner Bestimmungen zwischen diesen beiden Gruppen von Kindern keinen Unterschied. Hierin liegt ein wesentlicher Vorzug des Gesetzes, dessen Durchschlagskraft dadurch verstärkt wird. Nur bei gewissen Kontrollmaßnahmen, so z. B. bei der

---

[1]) Die Fortdauer der Gültigkeit des KAG. für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft muß im Hinblick auf die Bestimmungen des § 3, Abs. 2, des Übergangsgesetzes zur Bundesverfassung (in der durch die Vdg. vom 26. September 1925, B. 368, wiederverlautbarten Fassung) zumindest als zweifelhaft angesehen werden. Nach dieser Gesetzesbestimmung treten Bundesgesetze, welche die im Art. 12 B.-VG. bezeichneten Angelegenheiten regeln — zu diesen zählt auch der Arbeiterschutz in der Land- und Forstwirtschaft — nach drei Jahren von dem Zeitpunkt an gerechnet außer Wirksamkeit, in dem die Art. 10 bis 13 und 15 B.-VG. in Kraft gesetzt worden sind. Da dies nun am 1. Oktober 1925 der Fall war, hätte somit das KAG. mit 1. Oktober 1928 für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft seine Anwendbarkeit verloren. Tatsächlich hat denn auch das BM. für Land- und Forstwirtschaft, um hier keine Lücke in der Gesetzgebung eintreten zu lassen, im Frühjahr 1929 den Entwurf eines Grundsatzgesetzes über die Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft ausgearbeitet und den beteiligten Berufskörperschaften zur Begutachtung übersendet.

Anzeigepflicht und den Arbeitskarten, spielt die Unterscheidung zwischen eigenen und fremden Kindern noch eine Rolle.[1])

Was nun den Begriff der Kinderarbeit anbelangt, so grenzt ihn § 2 KAG. in positiver und negativer Weise ab. In ersterer Hinsicht gilt als Kinderarbeit die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, so doch regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art. Es ist somit unerheblich, ob die Beschäftigung in Gewinnabsicht erfolgt oder ob es sich um Dienste handelt, die seitens des Kindes aus Gefälligkeit oder zu seinem eigenen Vergnügen geleistet werden. Negativ betrachtet, wird als Kinderarbeit jedoch nicht angesehen die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zu Zwecken des Unterrichtes oder der Erziehung vorgenommen wird; ferner nicht die Heranziehung von Kindern zu vereinzelten Dienstleistungen und auch nicht die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalte. Jegliche andere Verwendung fällt unter den Begriff der Kinderarbeit.

IV. Erlaubte und verbotene Kinderarbeit. In der Grenzziehung zwischen diesen beiden Arten von Kinderarbeit gelangt das KAG. sowohl zu allgemeinen als auch zu besonderen Beschränkungen. Zu den ersteren zählt die generelle Vorschrift des § 4 KAG., der festsetzt, daß Kinder nur insoweit verwendet oder beschäftigt werden dürfen, als sie dadurch in ihrer Gesundheit nicht geschädigt, in ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung oder in ihrer Sittlichkeit nicht gefährdet und in der Erfüllung ihrer Schulpflicht nicht behindert werden. Eine weitere Einschränkung allgemeiner Natur bedeutet die in § 7 KAG. gezogene Altersgrenze. Demnach ist die Beschäftigung von Kindern vor dem vollendeten zwölften Lebensjahr verboten. Nur in der Landwirtschaft und im Haushalt dürfen Kinder schon nach dem vollendeten zehnten Lebensjahre zu leichten Arbeiten verwendet werden. Es ergibt sich somit aus dem Zusammenhalt dieser beiden Vorschriften (§§ 4 und 7 KAG.) eine wesentliche Einengung der erlaubten Kinderarbeit.

Noch stärker tritt die Einschränkung derselben zutage, wenn man sie von der Verbotseite für bestimmte Beschäftigungen betrachtet. Ein solches Verbot der Kinderarbeit ist vor allem in dem aufrecht gebliebenen § 96 *b*, Abs. 1, GewO. (in der Fassung der Gewerbenovelle vom 10. Juli 1928, B. 189) enthalten, der Kinder vor dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 14. Lebensjahr vollenden, von der regelmäßigen Beschäftigung in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen[2]) ausschließt. Die gleiche Anordnung trifft hinsichtlich des Bergbaues § 1, Abs. 1, BergArbG. und hinsichtlich der Regiebauten

[1]) Auch bei der Beschäftigung von Kindern im Haushalt wird bis zu einem gewissen Grade noch zwischen eigenen und fremden Kindern unterschieden.

[2]) Vgl. über den Begriff der »fabriksmäßigen Betriebe« die Fußnote [3]) auf S. 319.

bei Eisenbahnen § 47, Abs. 1, Regiebautenarbeitergesetz, beide in der Fassung der Gesetze vom 10. Juli 1928, B. 190 und 191. Zu diesen drei Verboten gesellen sich dann noch die besonderen Vorschriften des § 5 KAG. hinzu. Dieser normiert, daß in den Betriebsstätten, welche in dem dem KAG. beigeschlossenen Verzeichnis[1]) angeführt sind, Kinder weder verwendet noch zu den dort angeführten Beschäftigungen herangezogen werden dürfen. Der Bundesregierung bleibt es jedoch vorbehalten, dieses Verbotsverzeichnis, das eine lange Liste von Betrieben und Beschäftigungen sowohl gewerblicher als auch landwirtschaftlicher Art umfaßt, zu ergänzen und andere weitergehende Beschränkungen der Verwendung und sonstiger Beschäftigung von Kindern zu verfügen. Es ist somit eine elastische Form gewählt worden, die es der Regierung gestattet, die Liste der für Kinder verbotenen Betriebsstätten und Beschäftigungen auch ohne Änderung des KAG. zu erweitern oder zu verengen. In diesem Gesetze selbst sind jedoch noch zwei spezielle Verbotsvorschriften enthalten, die sich auf die Verwendung von Kindern im Gast- und Schankgewerbe sowie bei öffentlichen Schaustellungen beziehen. Soweit erstere in Betracht kommt, untersagt § 11 KAG. die Heranziehung von Kindern zum Einfüllen der Getränke sowie zur Gästebedienung. Noch weiter geht das in § 12 KAG. normierte Verbot bei öffentlichen Schaustellungen und Aufführungen, bei denen Kinder im allgemeinen nicht beschäftigt werden dürfen. Nur wenn ein besonderes Interesse des Unterrichtes, der Kunst oder Wissenschaft vorliegt,[2]) kann die Bezirksschulbehörde im einzelnen Falle nach Anhörung der Schulleitung eine Ausnahme gestatten und auch von den in § 9 KAG. statuierten Arbeitszeitbeschränkungen sowie vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot Nachsicht erteilen.

Alle diese vorstehend angeführten Verbote und Einschränkungen lassen für die erlaubte Kinderarbeit nur jenen engen Kreis übrig, der sich per argumentum e contrario ergibt. Es gilt somit bloß jene Kinderarbeit als gestattet, die weder durch die Vorschriften des KAG. noch durch die anderer Gesetze verboten ist. Aber auch hinsichtlich der Ausübung der zulässigen Kinderarbeit bestehen mancherlei Einengungen. Insbesondere begnügt sich das KAG. nicht mit den allgemeinen Arbeiterschutznormen, sondern trifft, darüber hinausgehend, eine Reihe besonderer Schutzvorschriften, die einer jeden, sei es nun materiellen, sei es physischen oder moralischen Schädigung der Kinder vorbeugen sollen.

---

[1]) Dieses Verzeichnis zerfällt in zwei Teile, deren erster die verbotenen Betriebsstätten (37), der zweite hingegen die verbotenen Beschäftigungen (18) umfaßt. In beiden Belangen war bei der Auswahl der Kindern untersagten Betriebe und Arbeitsverrichtungen vor allem das Moment der Gefährlichkeit, bzw. Gesundheitsschädlichkeit maßgebend.

[2]) Dies kann z. B. der Fall sein, wenn es sich um die Heranziehung von Kindern zur Übernahme von Kinderrollen in klassischen oder sonst seriös zur Darstellung gebrachten Stücken handelt. Hingegen wird in der Mitwirkung von Kindern bei Zirkusaufführungen, Spezialitäten-, Akrobaten- oder Artistenvorstellungen ein besonderes künstlerisches Interesse nicht erblickt werden können.

V. Die für die Kinderarbeit geltenden besonderen Schutzvorschriften.

a) Lohnschutz. Diesbezüglich ordnet § 6 KAG. an, daß, insoweit das Entgelt für die Arbeit fremder Kinder in Geldlohn besteht, in Anrechnung auf diesen bloß Wohnung, Kleidung Lebensmittel und Schulrequisiten zugewendet werden dürfen. Auch darf der hiefür angerechnete Preis die Beschaffungskosten nicht übersteigen. Endlich ist die Verabreichung geistiger Getränke an Kinder als Entgelt für ihre Arbeit untersagt.[1])

b) Arbeits- und Ruhezeiten. Bei Festsetzung der diesbezüglichen Bestimmungen läßt sich das KAG. nicht nur von der Rücksicht auf die gebotene Schonung der Kinder, sondern auch von der Bedachtnahme auf den Schulbesuch leiten. Es unterscheidet daher hinsichtlich der gestatteten Arbeitsdauer zwischen Schultagen und schulfreien Tagen. An ersteren dürfen Kinder nicht länger als drei Stunden zur Arbeit verwendet werden. Vor dem Vormittagsunterricht und während der dem Nachmittagsunterricht unmittelbar vorangehenden zwei Stunden ist ihre Beschäftigung untersagt. In Landwirtschaft und Haushalt beschränkt sich das Verbot auf die dem Unterricht vorangehenden zwei Stunden. Nach Schluß des Unterrichtes ist in allen Fällen eine Stunde arbeitsfrei zu halten. An schulfreien Tagen darf die Arbeit der Kinder nicht länger als vier, im Haushalt und in der Landwirtschaft nicht länger als sechs Stunden dauern.[2])

Was nun die Ruhezeiten anbelangt, so ist die Arbeit von Kindern an Sonntagen und den für ihr Glaubensbekenntnis gebotenen Feiertagen[3]) verboten. Ferner ist für eine ausreichende Nachtruhe insofern vorgesorgt, als die Verwendung von Kindern in der Zeit zwischen 8 Uhr abends und 7 Uhr morgens allgemein untersagt ist. In der Landwirtschaft und im Haushalt ist das Ausmaß dieser Nachtruhe in den Winter- und Sommermonaten nicht das gleiche. Es beträgt in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März zehn, sonst neun Stunden, welche in der Regel um 8 Uhr abends zu beginnen haben. Doch können die Landeshauptleute auch eine andere Abgrenzung der Nachtruhe festsetzen, ohne daß hiedurch deren Ausmaß verkürzt werden darf. Auf unaufschiebbare Arbeiten vorübergehender Natur, die aus öffentlichen Rücksichten oder in Notfällen — in der Landwirtschaft insbesondere zur Sicherung der gefährdeten Ernte — vorgenommen werden, finden gemäß § 10 KAG. die Vorschriften über die Nacht-

---

[1]) Gebrannte geistige Getränke und Tabak dürfen an Kinder während oder anläßlich der Arbeit überhaupt nicht verabreicht werden.

[2]) In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen können die politischen Behörden I. Instanz nach Anhörung des Ortsschulrates oder der Aufsichtsstelle Ausnahmen von dieser Bestimmung für die Landwirtschaft und den Haushalt gewähren.

[3]) Vgl. das Verzeichnis der »gebotenen Feiertage« in Fußnote [1]) auf S. 375.

ruhe, über die Beschränkung der Arbeitszeit und über die Sonn- und Feiertagsruhe der Kinder keine Anwendung.[1])

c) Anzeigepflicht bei Verwendung fremder Kinder. Jeder Arbeitgeber, der fremde Kinder verwendet, hat dies der Gemeindebehörde seines Wohnsitzes ungesäumt unter Angabe der Art des Betriebes und der Verwendung sowie der allfälligen Arbeitsstätte der Kinder anzuzeigen. Auch hat er ein fortlaufend richtiggestelltes Verzeichnis der von ihm beschäftigten Kinder anzulegen und dieses zur Einsicht der berufenen Aufsichtsorgane bereitzuhalten. In der Landwirtschaft treten diese Pflichten erst dann ein, wenn die Verwendung der Kinder länger als zwei aufeinanderfolgende Wochen dauert.

d) Arbeitskarten für Kinder. Von diesen war schon bei Besprechung der Formalvorschriften, die den Abschluß des Arbeitsvertrages begleiten, ausführlich die Rede.[2]) Es kann somit auf das dort Gesagte verwiesen werden.

e) Überwachung der Kinderarbeit. Sollen die in die Verhältnisse des Berufslebens und der Familie tief einschneidenden Vorschriften des KAG. nicht bloß auf dem Papier bleiben, sondern in lebendige Wirklichkeit überführt werden, so erscheint eine verständnisvolle, auf Mitwirkung der lokalen Faktoren gestützte Überwachung der Kinderarbeit nötig. In dieser Erkenntnis trifft denn auch § 17 KAG. hierüber eingehende Vorschriften, die durch die VAnw. des StA. für soziale Verwaltung vom 23. Jänner 1920, St. 31, ihre nähere Ausführung gefunden haben. Grundsätzlich obliegt die Überwachung der Kinderarbeit den politischen Behörden erster Instanz. Außerdem werden Inspektionsorgane bestellt, denen vor allem die Beaufsichtigung jener Betriebe[3]) zukommt, in denen Kinder verwendet werden. Schließlich können die Landesregierungen für einzelne oder mehrere Gemeinden, bzw. Bezirke Aufsichtsstellen einsetzen, die dazu berufen sind, gemeinsam mit den Funktionären der Gewerbeinspektion die Durchführung des KAG. zu überwachen und bei allfällig zu gewährenden Erleichterungen Gutachten zu erstatten und Anträge zu stellen. In jeder Aufsichtsstelle besteht ein Ausschuß von vier bis fünf Mitgliedern, von denen wenigstens eines eine Frau sein muß. Ansonsten soll dem Ausschuß ein Arzt, eine Lehrperson, weiters eine in der praktischen Jugendfürsorge tätige Kraft und in Industriebezirken ein Organ der Gewerbeinspektion angehören. Führt die Aufsichtsstelle auch eine Berufsvormundschaft, dann hat im Ausschuß der Berufsvormund Sitz und Stimme. Der Ausschuß ist der eigentliche Träger der Aufsichtsbefugnisse. Insbesondere erstattet er die früher erwähnten Gutachten

---

[1]) In der Landwirtschaft und im Haushalt ist es gestattet, die Kinder an Sonn- und Feiertagen auch regelmäßig (somit nicht bloß vorübergehend) zu unaufschiebbaren Verrichtungen heranzuziehen.

[2]) Vgl. die Ausführungen auf S. 129.

[3]) Hier werden in erster Linie gewerbliche und Heimarbeitsbetriebe in Frage kommen, in denen die Beaufsichtigung den Organen der Gewerbeinspektion unterliegt.

und Anträge und faßt alle wichtigeren Beschlüsse. Die Gemeindebehörden, Schulleitungen und Vormundschaftsräte sowie die Sozialversicherungsinstitute und die Jugendfürsorgeorganisationen sind verpflichtet, die Aufsichtsorgane bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.[1]) Über das Ergebnis ihrer Wahrnehmungen auf dem Gebiete der Kinderarbeit haben die Aufsichtsstellen alljährlich an die Landesregierung zu berichten. Die oberste Aufsicht wird durch die BM. für soziale Verwaltung und für Unterricht sowie durch das Bundeskanzleramt ausgeübt.

Fünftes Kapitel.

Der Schutz der Heimarbeiter.

§ 62. Wesen und Erscheinungsformen der Heimarbeit.

Unter Heimarbeit oder Hausindustrie versteht man jene der Erzeugung oder Bearbeitung von Waren und Verkehrsgegenständen dienende Betriebsform, bei der sich der eigentliche Arbeitsprozeß nicht in der geschlossenen Betriebsstätte des Unternehmers (Verlegers), vielmehr in der Wohnung oder Werkstatt der Arbeitnehmer (Zwischenmeister, Stückmeister oder Heimarbeiter) vollzieht.[2]) Diese letzteren treten auch in kein festes Arbeitsverhältnis zum Verleger, sondern übernehmen lediglich die Verpflichtung, die von ihnen entweder aus selbstbeschafftem oder ihnen beigestelltem Material erzeugten Produkte zu im voraus vereinbarten Preisen an den Verleger oder dessen Beauftragten (Faktor) abzuliefern.[3]) Ihrem ökonomischen Grundgedanken nach beruht die Heimarbeit auf der organischen Zusammenfassung vieler, örtlich zersplitterter kleiner Produzenten, die infolge ihrer wirtschaftlichen Isolierung sowie mangels Kenntnis der Absatzquellen außerstande sind, den direkten Weg zum Käufer ihrer Produkte zu finden. Deshalb überlassen sie letztere dem Verleger zu Zwecken des Weitervertriebes, den dieser, gestützt auf seine kaufmännischen Qualitäten, namentlich auf den Überblick des Warenmarktes, in die Wege leitet. Als Herr der Produktion ist somit der Verleger anzusehen, der, mit den erforderlichen Kapitalien ausgestattet, die Rohstoffe

---

[1]) Insbesondere haben sie ihnen bekanntwerdende Fälle von verbotswidriger Verwendung von Kindern zur Arbeit der Aufsichtsstelle, bzw. deren Organen mitzuteilen.

[2]) Bei der Heimarbeit spielt jedoch nicht bloß das Kennzeichen der Außenarbeit eine Rolle. Ihr hervorstechendstes Begriffsmerkmal bildet vielmehr das Losgelöstsein des in ihr tätigen kleinen Produzenten von der Kenntnis und Beherrschung des Warenmarktes, ein Umstand, der denselben daran hindert, für seine Erzeugnisse selbständig Absatz zu finden und der ihn dem Verleger in die Arme treibt.

[3]) Infolgedessen können die Zwischenmeister oder Heimarbeiter auch nicht als Arbeitnehmer im juristischen Sinne angesehen werden. Sie schließen mit dem Verleger keinen Arbeitsvertrag, sondern bleiben rechtlich selbständig, wenn sie sich auch in wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm befinden.

beschafft, die Arbeitslöhne bestreitet und für den bestmöglichen Verkauf der im Wege der Heimarbeit hergestellten Erzeugnisse zu sorgen hat.

Die Heimarbeit ist, an der Zeit ihrer Entstehung gemessen, eine von alters her überkommene Betriebsform, die auf die Anfänge der kapitalistischen Wirtschaftsweise zurückgeht. Sie knüpft vielfach an bäuerliche Eigenproduktion[1]) an und hat zuerst in den Textilgewerben (Hausspinnerei und -weberei) sowie in der Kleineisen- und Kurzwarenindustrie Fuß gefaßt. Hiebei trat häufig eine Verdichtung einzelner Heimarbeitszweige in bestimmten lokalen Zentren zutage, namentlich dort, wo die Geschicklichkeit der in besonderen Techniken geübten Bevölkerung den hausindustriellen Erzeugnissen einen weitverbreiteten Ruf zu schaffen wußte.[2]) Später änderten sich jedoch mit der fortschreitenden Industrialisierung das Wesen und die Erscheinungsformen der Heimarbeit. Sie wird immer mehr von der Großstadt abhängig, aus der sie auch wesentliche Teile ihres Arbeitermateriales bezieht. Dieses ergänzt sich heute nicht mehr so wie einst aus vorwiegend bäuerlichen Kreisen und vom flachen Lande her. Der wirtschaftliche Auflösungsprozeß hat vielmehr gerade in den Städten zahlreiche früher wohlhabende Bevölkerungsschichten, so z. B. Handwerksmeister, Mittelstandsfrauen und unter diesen wieder insbesondere die Kriegerwitwen und -waisen, freigesetzt, die nun ihre Arbeitskraft ganz oder teilweise, namentlich zur Erzielung von Zuschußverdiensten, im Wege der Heimarbeit[3]) zu verwerten suchen. So ist diese letztere allmählich auch in den Bereich des Handwerks eingedrungen und hat sich vor allem in der Kleider-, Wäsche- und Schuhwarenkonfektion, dann in der Strickwarenindustrie, in der Stickerei, in der Kunstblumen- und Schmuckfedernerzeugung, endlich auch in der Handschuh- und Spielwarenfabrikation ein weites Feld erobert.

Ihrer Organisation nach gestaltet sich die Heimarbeit in den einzelnen Gewerbezweigen recht verschieden. In der älteren Form finden wir sie in der Weberei — hier namentlich in der Seidenindustrie von Lyon und Krefeld — vor, wo die verlegte Heimarbeit in handwerksähnlicher Art von den die Aufträge empfangenden Kleinmeistern unter Heranziehung von Hilfskräften betrieben wurde. Ihre klassische Ausbildung erfuhr sie dann später in der Konfektion, wo das zuerst in England aufgekommene »Schwitzsystem« (Sweating

---

1) Beim Landvolk war es seit alters her Sitte, die langen Winterabende zur Anfertigung kleiner gewerblicher Erzeugnisse zu verwenden.

2) So gingen z. B. die Klöppelspitzen des Erzgebirges, die Nürnberger Spielwaren, die Schwarzwälder Uhren, die westböhmischen Musikinstrumente u. dgl. in alle Welt.

3) In dieser verkörpert sich daher ein gutes Stück modernen Großstadtelends, das oft um so ergreifender wirkt, als manche der hievon betroffenen Kreise sich nicht als schutzbedürftig zu erkennen geben und dadurch die Überwachung der gesetzlichen Anordnungen, namentlich der strikten Einhaltung der Satzungslöhne, erschweren.

system)[1]) die jetzt gebräuchlichste Type der Heimarbeit zeitigte. Bei diesem System kommen hauptsächlich vier Personengruppen in Frage: Der Unternehmer, zumeist Exporteur, der als Leiter der Produktion derselben die Wege weist und seine Aufträge zunächst an den »Kontraktor«, der eine Art Faktor darstellt, gelangen läßt. Dieser gibt sie dann an den sogenannten »Sweater« weiter, der als Zwischenmeister in seiner Wohnung oder Werkstatt Männer, Frauen und auch Kinder gegen Lohn beschäftigt, um durch sie die übernommenen Arbeiten ausführen zu lassen und so aus deren Schweiß (by sweating) nicht nur für sich, sondern auch für seine Auftraggeber Gewinn herauszuschlagen. Dieses System hat dann auf den Kontinent übergegriffen und sich namentlich in der Kleiderwarenkonfektion aller Länder festgesetzt. Eine andere Type der Heimarbeit stellt der Einzel- oder Familienbetrieb vor, wo dem kommerziell überlegenen Unternehmer die ungegliederte Schar der Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen unmittelbar gegenübersteht. Hier wird das Material seitens der Unternehmung direkt an die mit dessen Bearbeitung betrauten Personen ausgegeben, welche die oft in das Gebiet der Geschmackskunst fallenden Arbeiten dann in ihrer Wohnung, und zwar entweder allein oder mit Hilfe von anderen Personen (zumeist Familienmitgliedern, seltener bezahlten Kräften) auszuführen haben. Dieser Form der Heimarbeit, die häufig zur Domäne der Mittelstandsfrauen zählt, begegnet man insbesondere in der feinen Wäschewarenerzeugung, der Stickerei sowie der Heimarbeit auf dem flachen Lande.

Die Schäden, welche die Heimarbeit für die in ihr beschäftigten Personen sowohl in gesundheitlicher als auch in materieller und sozialer Hinsicht im Gefolge hatte,[2]) waren überaus schwere und konnten lange Zeit hindurch nicht behoben werden. Am auffälligsten traten diese Mißstände in den Heimarbeiterlöhnen hervor, die in einzelnen Zentren der Hausindustrie einen geradezu unglaublichen Tiefstand erreichten. Der unorganisierten Masse von Heimarbeitern gelang es eben nicht aus eigener Kraft, bei den ihnen wirtschaftlich weit überlegenen Unternehmern die ihrer Arbeitsleistung entsprechenden Verdienste durchzusetzen. Diese gedrückte ökonomische Lage wirkte nun wiederum höchst ungünstig auf die gesundheitlichen Verhältnisse der Heimarbeiter zurück. Überlange Arbeitszeiten,[3]) unzureichende Ernährung, sanitätswidrige Behausungen und Werkstätten,[4]) endlich

[1]) Richtiger wäre dieses wohl als hausindustrielles Werkstättensystem zu bezeichnen. Siehe Näheres hierüber in dem Artikel von Sombart-Meerwarth: »Hausindustrie« im H. d. St. W., 4. Auflage, Bd. V, S. 179 bis 207.

[2]) Ein deutliches Bild aller dieser Schäden lieferten die Erhebungen, welche das Arbeitsstatistische Amt im Handelsministerium in den Jahren 1899 bis 1904 über die Heimarbeitsverhältnisse in der Kleider-, Wäschewaren- und Schuherzeugung durchführte.

[3]) Oft mußten die Heimarbeiter 14 bis 16 Stunden lang täglich arbeiten, um sich den notwendigsten Lebensunterhalt zu schaffen.

[4]) Die Unterkünfte und Betriebsstätten der Heimarbeiter ließen namentlich in gewissen Zentren der Konfektionsindustrie viel zu wünschen übrig.

der durch die Saisonschwankungen herbeigeführte stete Wechsel zwischen Überbeschäftigung und Arbeitslosigkeit unterhöhlten immer mehr die Existenz der Heimarbeiter, denen schließlich die staatliche Schutzgesetzgebung zu Hilfe kommen mußte. Deren Entwicklung, die wenigstens den gröbsten Übelständen Einhalt gebot, soll nun im folgenden kurz skizziert werden.

§ 63. Die Entwicklung der modernen Heimarbeiterschutzgesetzgebung.

Den Kern der Heimarbeiterfrage bildet das Lohnproblem. Infolgedessen setzten auch die Versuche aller Staaten, welche die Lage der Heimarbeiter auf gesetzlichem Wege zu bessern suchten, bei der Lohnfrage ein. Das Vorbild hiefür lieferte das englische Lohnamtsgesetz vom Jahre 1909, durch welches das Handelsministerium (board of trade) ermächtigt wurde, für jene mit Heimarbeit durchsetzten Industriezweige, in denen ungewöhnlich niedrige Löhne üblich waren, Lohnämter zu errichten. Diese sollten aus der gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (representative members) sowie aus ernannten Mitgliedern (appointed members) bestehen und die Aufgabe haben, rechtsverbindliche Lohntaxen,[1]) und zwar sowohl Mindestzeitlohn- als auch Mindeststücklohnsätze aufzustellen,[2]) die bei sonstigen Straffolgen und Nachzahlungspflicht nicht unterschritten werden durften. Das englische Lohnamtsgesetz, das zunächst auf die Kleiderkonfektion, die Schachtelerzeugung, die Fabrikation von Maschinspitzen und die Kettenschmiederei Anwendung fand, lebte sich rasch ein und konnte bald darauf auf weitere Industriezweige, namentlich die Hemdenerzeugung, die Leinen- und Baumwollstickerei sowie die Herstellung von Hohlwaren aus Eisen-, Stahl- und Weißblech ausgedehnt werden. Im Jahre 1918 erfolgte eine Novellierung des Gesetzes, wobei ein eigener Aufsichtsdienst für dessen Durchführung eingerichtet wurde. Derzeit bestehen in England, Schottland und Wales insgesamt etwa 40 Lohnämter, die sich auf die verschiedenartigsten Gewerbezweige erstrecken. Einen besonders ausgedehnten Wirkungskreis hat das Lohnamt für die Bekleidungsindustrie, das in eine Reihe von Bezirkslohnämtern aufgeteilt wurde.

Eine etwas andere Entwicklung nahm die Heimarbeitergesetzgebung im Deutschen Reiche, wo das Hausarbeitsgesetz vom 20. Dezember 1911 in erster Reihe von allgemeinen Arbeiterschutz-

---

[1]) Diese Lohntaxen gelten innerhalb des Industriezweiges, für den sie erlassen werden, sowohl für die Fabriken als auch für das Handwerk und die Heimarbeiter.

[2]) Das hiebei zu beobachtende Verfahren geht vom Lohnamte aus, das zunächst die beabsichtigten Lohnsätze veröffentlicht und alle Einwendungen prüft, die binnen drei Monaten dagegen erhoben werden. Die kundgemachten Lohnsätze gelten vorerst mit begrenzter Wirksamkeit. Nach sechs Monaten werden sie entweder durch Vdg. des "board of trade" als rechtsverbindlich erklärt oder aufgehoben.

tendenzen, insbesondere von solchen des Gesundheitsschutzes erfüllt war. Der Lohnschutz der Heimarbeiter wurde im Hausarbeitsgesetz zwar auch geregelt, blieb jedoch vorerst zum großen Teil unausgeführt, da die mit dessen Handhabung betrauten hausgewerblichen Fachausschüsse erst nach dem Krieg errichtet wurden und dann durch das Heimarbeiterlohngesetz vom 30. Juni 1923 eine wesentliche Ausweitung ihrer Befugnisse erfuhren.[1]) Nach Zusammensetzung und Aufgabenkreis ähneln diese Fachausschüsse in mancher Hinsicht den englischen Lohnämtern. Sie sind jedoch zunächst auf die Herbeiführung von tariflichen Lohnvereinbarungen abgestellt, denen sie durch Allgemeinverbindlicherklärung erhöhte Durchschlagskraft verleihen können. Daneben sind die Fachausschüsse allerdings auch berechtigt, Mindestlöhne festzusetzen und durch Verhängung von Bußen für deren Einhaltung sowie für die Rechtzeitigkeit der Lohnzahlungen Sorge zu tragen.

In Österreich, wo die Heimarbeit namentlich in gewissen Gebietsteilen der jetzigen tschechoslowakischen Republik[2]) eine sehr bedeutende Rolle spielte, hatte man sich schon lange vor dem Krieg um das Zustandekommen eines Heimarbeiterschutzgesetzes ernstlich bemüht. Insbesondere war es der Arbeitsbeirat, der es an wiederholten Anregungen hiefür nicht fehlen ließ.[3]) Auf Grund seiner Vorschläge wurde auch im Jahre 1911 ein vornehmlich auf die Kleider-, Wäsche-waren- und Schuherzeugung abgestellter Referentenentwurf ausgearbeitet, der im Verlaufe der weiteren Beratungen auf das Gesamtgebiet der Heimarbeit ausgedehnt wurde. Bald darauf setzte der Kriegsausbruch diesen legislativen Bestrebungen ein vorläufiges Ende. Der Gedanke des Heimarbeiterschutzes erhielt sich jedoch auch während des Krieges lebendig, da die militärischen Stellen bei Vergebung von Konfektionslieferungen vielfach Mindestnählöhne für die dabei beschäftigten Heimarbeiter festsetzten und so der Idee eines autoritären Lohnschutzes praktische Geltung verschafften. Die früher geknüpften Fäden

---

[1]) Das deutsche Hausarbeitsgesetz von 1911 wollte ursprünglich durch die Fachausschüsse nur einen allgemeinen wirtschaftlichen Schutz der Heimarbeiter erzielen, namentlich den freiwilligen Abschluß von Lohnabkommen oder Tarifverträgen fördern. Eine rechtsverbindliche Festsetzung von Mindestlöhnen war damals noch nicht vorgesehen. Erst als nach dem Umsturz durch die Vdgn. vom 13. Jänner 1919 die ersten 29 Fachausschüsse, und zwar hauptsächlich für die verschiedenen Zweige der Konfektion, ins Leben gerufen worden waren, verstärkte sich das Bestreben nach wirksamer Bekämpfung der vielfach unzulänglichen Heimarbeiterlöhne. Man ging daher im Heimarbeiterlohngesetz vom Jahre 1923 zu weit energischeren Maßnahmen über und übertrug den Fachausschüssen auch die Berechtigung zur Festsetzung von Mindestlöhnen, deren Einhaltung durch strafrechtliche Sanktionen verschiedener Art gesichert wurde.

[2]) In der Tschechoslowakei beeilte man sich denn auch, gleich nach dem Umsturz eine gesetzliche Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Heimarbeit herbeizuführen, die in vielen Belangen dem österreichischen HeimAG. ähnelt.

[3]) Namentlich waren es dessen Mitglieder Hainisch, Philippovich und Smitka, welche die diesbezüglichen Verhandlungen des Arbeitsbeirates führend beeinflußten.

rissen daher nicht ab. Tatsächlich erblickte denn auch das mit 1. Jänner 1918 errichtete Ministerium für soziale Fürsorge eine seiner ersten Aufgaben in der Neuformulierung des Heimarbeitergesetzentwurfes, der im Frühjahr 1918 als Regierungsvorlage[1]) im Abgeordnetenhaus eingebracht und von diesem gleich in Beratung gezogen wurde. So war denn bei dem bald darauf einsetzenden Umsturz alles so weit vorbereitet, daß das Heimarbeitsgesetz bereits am 19. Dezember 1918 als eines der ersten sozialpolitischen Gesetze der Republik Österreich beschlossen werden konnte. Diese durchaus moderne Kodifikation regelt die Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit auf der ganzen Linie, trifft also sowohl allgemeine Arbeiterschutz- und Evidenzhaltungsvorschriften als auch besondere Lohnbestimmungen, mit deren autoritärer Handhabung die neuerrichteten Zentral- und Lokalheimarbeitskommissionen betraut wurden. Zur näheren Durchführung des HeimAG. erflossen dann in weiterer Folge die VAnwn. vom 23. Juni 1919, St. 329 und 330, betreffend die Anlage von Lieferungsbüchern und die Führung von Verzeichnissen über die in der Heimarbeit tätigen Personen, sowie ein Erlaß des StA. für soziale Verwaltung vom 1. Februar 1920, Z. 3580, mit welchem die Geschäftsordnung für die Zentralheimarbeitskommissionen erlassen wurde. Endlich erfuhr der Heimarbeiterschutz auch noch durch die mit der VII. Novelle zum KrVG. (Gesetz vom 21. Oktober 1921, B. 581) erfolgte Ausdehnung der Krankenversicherungspflicht auf die Heimarbeiter[2]) eine weitere Ausgestaltung. So ist denn der Schutz der Heimarbeiter, zu denen im weiteren Sinne auch die Zwischenmeister und Werkstattgehilfen zählen, in Österreich auf breiter Basis gesetzlich verankert und hiedurch ein Damm gegen die wirtschaftliche Ausbeutung dieser an sich weniger widerstandsfähigen Personengruppen aufgerichtet worden.

§ 64. Die in der Heimarbeit in Betracht kommenden Personen.

Das HeimAG. unterscheidet in seinem § 1 insgesamt fünf Gruppen von Personen, die in der Heimarbeit eine Rolle spielen, und zwar die Unternehmer, die Mittelspersonen, die Zwischenmeister, die Werkstattgehilfen und die eigentlichen Heimarbeiter. An diese Kategorisierung[3]) knüpft die im Gesetz vorgesehene Regelung der Heimarbeit, insbesondere die Organisierung der Heimarbeitskommissionen an. Es ist daher wichtig, diese einzelnen Personengruppen, die nicht bloß das Objekt der gesetzlichen Fürsorge, sondern auch das Subjekt der hier in Betracht kommenden Vertragsverhältnisse und somit die Gegen-

---

[1]) Vgl. Nr. 1058 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Abgeordnetenhauses — XXII. Session, 1918.

[2]) Siehe diesbezüglich auch die Ausführungen auf S. 503.

[3]) Vgl. hierüber auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des HeimAG., abgedruckt bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1261 ff.

spieler im wirtschaftlichen Interessenkampfe vorstellen, genau auseinanderzuhalten.

I. Die Unternehmer (Erzeuger, Händler, Verleger) sind jene Personen, die Waren durch Zwischenmeister oder durch Heimarbeiter, sei es unmittelbar, sei es unter Verwendung von Mittelspersonen herstellen lassen. Sie sind in der Regel Gewerbetreibende im Sinne der GewO.,[1]) wobei es jedoch keinen Unterschied macht, ob sie ihr Unternehmen handwerksmäßig oder fabriksmäßig betreiben oder ob es bloß ein Handelsgewerbe ist. In allen Fällen muß es jedoch als das charakteristische Kennzeichen der Unternehmer angesehen werden, daß sie das eigentliche Risiko der Produktion und des Warenabsatzes tragen, gleichviel, ob sie diese Waren unmittelbar durch Heimarbeiter oder Zwischenmeister herstellen lassen oder ob sie sich hiebei eines Vermittlers, des sogenannten Faktors, bedienen.

II. Mittelspersonen (Faktoren). Darunter versteht man jene Leute, die sich zwischen den Unternehmer einerseits und die Stückmeister sowie Heimarbeiter anderseits einschieben, um die Aufträge des Verlegers an die Erzeuger weiterzugeben, das Arbeitsmaterial an sie auszuteilen und die fertige Ware von ihnen in Empfang zu nehmen. Sie sind zumeist bloße Agenten des Unternehmers, die dann unvermeidlich werden, wenn die Zahl der Heimarbeiter, die ein Verleger beschäftigt, eine allzu große ist oder wenn sie örtlich über ein weites Gebiet zerstreut sind. Seltener kommt es vor, daß die Mittelspersonen aus einfachen Beauftragten des Unternehmers zu wirklichen Kontrahenten desselben werden, die von ihm Aufträge auf ihr eigenes Risiko übernehmen, um sie dann im Wege der Heimarbeit ausführen zu lassen. Dieser zweite Fall setzt im allgemeinen entwickeltere Formen der Heimarbeit voraus, als sie im nunmehrigen verkleinerten Österreich anzutreffen sind.[2])

III. Die Zwischenmeister, auch Stückmeister genannt, sind zwar formell selbständige Gewerbetreibende,[3]) hängen jedoch vom Unternehmer wirtschaftlich ab, der sie mit der Herstellung oder Bearbeitung von Waren beschäftigt und ihnen das Risiko für deren Vertrieb abnimmt. Für den Begriff des Zwischenmeisters ist es ohne Bedeutung, ob sie die zu verarbeitenden Stoffe zur Gänze oder teilweise selbst beistellen und ob sie daneben auch noch für einen eigenen Kundenkreis arbeiten. Entscheidend ist vielmehr ihre wirtschaftliche Gebundenheit an das Unternehmen, in dessen Dienst sie tätig werden. Jedenfalls bilden die Zwischenmeister, die zwar als selbständige Handwerksmeister angesehen werden müssen, faktisch jedoch Arbeitskräfte im Solde des Ver-

---

[1]) Der Verleger muß jedoch nicht in allen Fällen eine Gewerbeberechtigung im Sinne der GewO. besitzen.

[2]) Dieser Form des selbständigen »Kontraktor« begegnet man insbesondere in England.

[3]) Sie zahlen daher auch Erwerbsteuer und gehören den gewerblichen Genossenschaften als befugte Handwerksmeister an.

legers sind, eine juristische Mittelstufe[1]) zwischen Arbeiter- und Unternehmertum, was sich eben nur aus den besonderen Verhältnissen der Heimarbeit erklären läßt.

IV. Werkstattgehilfen sind jene gewerblichen Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 GewO., die entweder von den Zwischenmeistern oder vom Unternehmer selbst in der Werkstätte des Betriebes beschäftigt werden. Sie stellen die normale Type des Arbeitnehmers dar, der juristisch unselbständig ist und für Rechnung eines Dritten abhängige Arbeit leistet.

V. Die Heimarbeiter endlich sind jene Personen, die, ohne eine selbständige Gewerbeberechtigung zu besitzen, außerhalb der Betriebsstätten ihrer Arbeitgeber von letzteren mit der Herstellung oder Bearbeitung von Waren beschäftigt werden. Hiebei macht es keinen Unterschied, ob sie diese Arbeiten hauptberuflich oder nur nebenbei zwecks Erlangung eines Zuschußverdienstes verrichten. Da sie keine eigentlichen Gewerbetreibenden sind, haben sie auch nicht die Befugnis, Gehilfen oder Lehrlinge zu halten,[2]) ein Umstand, der sie von den Zwischenmeistern unterscheidet.[3]) Von den Werkstattgehilfen trennt sie wiederum die losere Art ihres Arbeitsverhältnisses sowie die Tatsache, daß sie außerhalb der Betriebsstätte des Verlegers, und zwar zumeist in ihren eigenen Wohnungen arbeiten.

Die beiden Hauptgruppen, die in der Heimarbeit sowohl wirtschaftlich als auch der Zahl nach die entscheidende Rolle spielen, sind die Unternehmer und die Heimarbeiter. Dann folgen an Bedeutung die Zwischenmeister, während die Mittelspersonen und Werkstattgehilfen entsprechend zurücktreten. Darauf ist es auch zurückzuführen, daß bei der Zusammensetzung der Heimarbeitskommissionen in erster Reihe die Unternehmer und Heimarbeiter paritätisch berücksichtigt werden und gegenüber den drei anderen Gruppen das Übergewicht besitzen. Hievon wird noch später[4]) ausführlich die Rede sein.

---

[1]) Juristisch betrachtet, weist das Verhältnis des Zwischenmeisters zum Verleger alle Merkmale des Werkvertrages auf. Nur wenn es beiderseits als ein dauerndes gedacht ist, kann dies Verhältnis auch unter den Begriff des »freien« Dienstvertrages fallen. Vgl. hierüber die Ausführungen von Em. Adler in Klangs Kommentar zum ABGB., III. Bd., S. 131.

[2]) Dieses in § 11 HeimAG. ausgesprochene Verbot findet allerdings auf die Familienmitglieder der Heimarbeiter keine Anwendung.

[3]) Abgesehen hievon ist jedoch auch ihr rechtliches Verhältnis zum Verleger ein anderes, als das des Zwischenmeisters. Als auf einem Werkvertrag beruhend, wird dies Verhältnis wohl nur dann angesehen werden können, wenn der Heimarbeiter vom Verleger bloß ausnahmsweise oder vorübergehend, so z. B. zur Bewältigung dringlicher Aufträge, herangezogen wird. In der Mehrzahl der Fälle stellt jedoch der Heimarbeiter dem Unternehmer seine Arbeitskraft regelmäßig und dauernd zur Verfügung und disponiert dann der letztere hierüber durch Erteilung der einzelnen Aufträge. Es liegen somit alle Merkmale abhängiger Arbeit im Dienste eines Dritten vor, weshalb das Arbeitsverhältnis des Heimarbeiters, ungeachtet des Umstandes, daß er außerhalb der Betriebsstätte des Verlegers arbeitet, als Dienstvertrag im Sinne des ABGB. angesehen werden muß.

[4]) Siehe diesbezüglich die Ausführungen auf S. 426.

§ 65. Die in der Heimarbeit geltenden Arbeiterschutzvorschriften.

I. Evidenzhaltungsvorschriften. Die zur Überwachung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit berufenen Behörden und Aufsichtsorgane[1]) haben ein begreifliches Interesse daran, jederzeit über die seitens der einzelnen Unternehmungen in der Heimarbeit beschäftigten Personen Klarheit zu gewinnen. Das HeimAG. kommt diesem Bestreben nun insoweit entgegen, als es den Unternehmern und sonstigen Auftraggebern sowohl eine Anzeigepflicht als auch die Pflicht zur Anlegung und Führung fortlaufend richtiggestellter Personenverzeichnisse auferlegt. Hinsichtlich der ersteren treffen die §§ 3 und 4 HeimAG. die erforderlichen Vorschriften. Demgemäß haben Unternehmer, die Waren durch Zwischenmeister oder durch Heimarbeiter, sei es auch unter Verwendung von Mittelspersonen herstellen lassen, dies der Gewerbebehörde des Standortes ihres Betriebes anzuzeigen. Diese Anzeigepflicht obliegt auch den Mittelspersonen und jenen Zwischenmeistern, die Heimarbeiter oder Werkstattgehilfen beschäftigen. Noch weiter in ihren Anordnungen gehen die §§ 5 und 6 HeimAG., die alle Auftraggeber dazu verhalten, die von ihnen unmittelbar beschäftigten Mittelspersonen und Arbeitnehmer (Zwischenmeister und Heimarbeiter) in Verzeichnissen auszuweisen, die der Gewerbebehörde und dem Gewerbeinspektor auf Verlangen vorzulegen sind. Die näheren Bestimmungen über die Anlage und behördliche Verwendung dieser Verzeichnisse, die sowohl für die Ausübung der Gewerbeaufsicht als auch für die Durchführung der Krankenversicherung und für die statistische Erfassung der Heimarbeit die Grundlage bieten sollen, wurden mit der VAnw. des StA. für soziale Verwaltung vom 23. Juni 1919, St. 330, erlassen, der viererlei Formularienmuster, nach Kategorien der beschäftigten Personen getrennt, beigeschlossen sind.

II. Bekanntgabe der Arbeits- und Lohnbedingungen. Wer Arbeiten an Zwischenmeister oder Heimarbeiter vergibt, hat nach § 7 HeimAG. die hiefür geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen, insbesondere also die Vergebungs- und Ablieferungstermine, die Art der Berechnung und die Höhe der Löhne sowie der Preise der bestellten Waren, das von den Heimarbeitern oder Zwischenmeistern beizustellende Material und die Art seiner Verrechnung, die Fälle, in denen Lohnabzüge vorgenommen werden, und das Ausmaß derselben, den Arbeitnehmern in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen. Weiters sind die Arbeits- und Lieferungsbedingungen in jenen Räumen, in denen die Arbeit vergeben, die bestellte Ware abgeliefert wird oder

---

[1]) Als Aufsichtsorgane auf dem Gebiete der Heimarbeit kommen nach § 14 HeimAG. und § 1 GewIG. die Gewerbeinspektoren in Betracht. Ihr Aufsichtsrecht erstreckt sich auf das Arbeitsverhältnis der Heimarbeiter sowie auf alle Räumlichkeiten, in denen Heimarbeiter Arbeiten verrichten oder in denen Arbeit an sie vergeben, bzw. die bestellte Ware von ihnen abgeliefert wird.

die Auszahlung erfolgt, fortlaufend durch Anschlag ersichtlich zu machen. Zwei gleichlautende Ausfertigungen dieser Anschläge sind dem Gewerbeinspektorate vorzulegen, das insbesondere darüber zu wachen hat, daß durch die bekanntgegebenen Arbeits- und Lohnbedingungen die in Geltung stehenden Satzungen nicht verletzt werden.[1]) Die gleiche Verpflichtung zur Bekanntgabe der Lohn- und Arbeitsbedingungen obliegt auch den Zwischenmeistern gegenüber den von ihnen beschäftigten Werkstattgehilfen.

III. Lieferungsbücher. Jeder Auftraggeber, der Arbeiten unmittelbar an einen Zwischenmeister oder Heimarbeiter vergibt, hat diesem auf seine Kosten ein Lieferungsbuch einzuhändigen, in das vom Arbeitgeber folgende Daten einzutragen und mit Unterschrift zu bestätigen sind: Gattung und Stückzahl der beorderten Arbeiten; Datum des Arbeitsauftrages und der Ablieferung; ferner die Vereinbarungen über die Höhe und Ermittlung des Lohnes und die Verrechnung der vom Arbeiter beizustellenden Materialien, endlich auch der tatsächlich ausbezahlte Lohnbetrag. Die näheren Bestimmungen über Form und Inhalt dieser in § 9 HeimAG. angeordneten Lieferungsbücher wurden mit der VAnw. des StA. für soziale Verwaltung vom 23. Juni 1919, St. 329, getroffen. Dem Arbeitnehmer obliegt es, das Lieferungsbuch aufzubewahren und auf Verlangen der Gewerbebehörde oder dem Gewerbeinspektor vorzuweisen.

IV. Sonstige Arbeiterschutzvorschriften. Abgesehen von dem Lohnschutz, der als wichtigster Bestandteil des Heimarbeiterrechtes anzusehen ist und seiner besonderen Natur halber in einem eigenen Abschnitt dargestellt wird,[2]) statuiert das HeimAG. in seinen §§ 11 bis 15 noch eine Reihe von Schutzvorschriften, die vorwiegend gesundheitlicher Art sind. Hiezu gehört vor allem das schon früher erwähnte, für Heimarbeiter ausgesprochene Verbot, in ihren zumeist sanitär ungeeigneten Wohnungen oder Werkstätten Hilfsarbeiter und Lehrlinge zu beschäftigen. Ferner besteht ein gewisser Arbeitszeitschutz zugunsten von Werkstattgehilfen insofern, als ihnen für jene Tage, an denen ihre Werkstattarbeit die gesetzlich oder vertragsmäßig festgesetzte zulässige Höchstarbeitszeit[3]) erschöpft, vom Arbeitgeber kein Auftrag zur Verrichtung von Arbeit außerhalb seiner Betriebsstätte erteilt werden darf. Solche Aufträge sind eben nur in einem solchen Umfange gestattet, daß durch die Werkstatt- und Heimarbeit zusammengenommen die vorgesehene Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird. Schließlich ermächtigt § 15 HeimAG. noch das BM. für soziale Verwaltung, nach Anhörung der Handels- und Arbeiterkammern besondere Vorschriften für jene

---

[1]) Es sei denn, daß die betreffenden Arbeitsverhältnisse durch Kollektivverträge oder gewerbegenossenschaftliche Vereinbarungen in einer von der Satzung abweichenden Weise geregelt sind. Vgl. hierüber auch die Ausführungen auf S. 428.

[2]) Siehe den folgenden Abschnitt auf S. 425ff.

[3]) Vgl. in dieser Hinsicht die Ausführungen, betreffend die achtstündige Arbeitszeit, auf S. 353ff.

Erzeugungszweige der Heimarbeit zu erlassen, in denen sich aus der Art der Herstellung der Waren eine Gefährdung der Gesundheit der Heimarbeiter oder jener der Verbraucher ergibt. Für die Beobachtung dieser Vorschriften können jene Personen haftbar gemacht werden, welche die Arbeit, sei es unmittelbar, sei es mittelbar, an Zwischenmeister oder Heimarbeiter vergeben. Bisher ist seitens des BM. für soziale Verwaltung von diesem Verordnungsrecht noch kein Gebrauch gemacht worden.

§ 66. Der Lohnschutz in der Heimarbeit.

Die Tatsache, daß in der Heimarbeit eine Reihe von Personengruppen tätig werden, deren wirtschaftliche Kraft und organisatorische Stärke[1]) eine durchaus verschiedene ist, zwingt die Rechtsordnung dazu, die Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht, wie sonst üblich, nur den kollektiven Vereinbarungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu überlassen, sondern hiemit auch staatlich eingesetzte Kommissionen zu betrauen, die in dem ihrer Zuständigkeit unterworfenen Erzeugungszweige rechtsverbindliche Mindestlöhne und Mindestpreise festsetzen können. Es sind dies die Heimarbeitskommissionen, die wieder in Zentral- und Lokalheimarbeitskommissionen zerfallen.

I. Die Zentralheimarbeitskommissionen (im folgenden abgekürzt mit »ZHAK.« bezeichnet) sind vom BM. für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem BM. für Handel und Verkehr für jeden Produktionszweig zu errichten, dessen Waren im Wege der Heimarbeit hergestellt werden. Sie haben die Aufgabe, die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer ihres Erzeugungszweiges zu regeln sowie in allen Fragen, welche diese Regelung berühren, Gutachten zu erstatten und Anträge zu stellen. Auch steht es ihnen frei, die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Erhebungen vorzunehmen. Der sachliche Umfang der einzelnen Erzeugungszweige wird vom BM. für soziale Verwaltung abgegrenzt, das auch den Sitz jeder ZHAK. unter Berücksichtigung der örtlichen Verteilung der Produktion bestimmt. Im ganzen bestehen in Österreich derzeit sieben ZHAKen, und zwar je eine für die Wäsche-, Kleider- und Schuhwarenerzeugung, für die Kunstblumen- und Schmuckfedernerzeugung, für die Stickereiindustrie, für die Strickwarenerzeugung und für die Heimweberei. Der Sitz der ZHAK. für die Stickereiindustrie, die sich überwiegend in Vorarlberg ausbreitet, ist Bregenz. Alle anderen Kommissionen haben ihren Sitz in Wien.

---

[1]) Verhältnismäßig am besten steht es mit den Organisationsverhältnissen bei den Zwischenmeistern, denen schon ihre Zugehörigkeit zu den gewerblichen Genossenschaften einen gewissen Rückhalt verleiht. Hingegen befinden sich unter den Heimarbeitern, namentlich jedoch unter den Heimarbeiterinnen noch zahlreiche unorganisierte Elemente.

Die Mitglieder der ZHAKen werden vom BM. für soziale Verwaltung ernannt. Ihre Zahl hat in jeder Kommission wenigstens neun zu betragen. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmann zu bestellen, der im Verhinderungsfalle an Stelle des Mitgliedes zu treten hat. Bei der Berufung der Kommissionsmitglieder sind vor allem die Vertreter der Unternehmer und der eigentlichen Heimarbeiter zu berücksichtigen, da das Schwergewicht der Lohnfestsetzung in erster Reihe diese beiden Kategorien berührt. Die Vertreterzahl dieser beiden Gruppen muß stets die gleiche sein. Ist in dem betreffenden Erzeugungszweige die Vergebung von Aufträgen an Zwischenmeister üblich, so ist auch diesen eine angemessene Vertretung in den Kommissionen zu gewähren; desgleichen nach Bedarf den Werkstattgehilfen und jenen Mittelspersonen, deren sich die Unternehmer im Verkehr mit den Zwischenmeistern oder Heimarbeitern bedienen. Die Gesamtzahl der aus den letzten drei Gruppen entnommenen Kommissionsmitglieder darf jedoch jene der aus dem Kreis der Unternehmer und Heimarbeiter berufenen Mitglieder nicht übersteigen. Vor Ernennung der Interessenvertreter[1]) sind die Vorschläge der Handels- und Arbeiterkammern sowie der sonstigen an der Regelung der Heimarbeit in dem betreffenden Erzeugungszweige beteiligten Körperschaften einzuholen.[2]) In den ZHAKen haben jedoch auch Sachverständige Sitz und Stimme.[3]) Diese werden in der Regel jenen Personen entnommen, welche die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beurteilung der Absatz-, Lohn- und Arbeitsverhältnisse des betreffenden Erzeugungszweiges besitzen. Die Vorsitzenden der ZHAKen und ihre Stellvertreter werden aus den Reihen der Mitglieder vom BM. für soziale Verwaltung bestellt. Die Funktionsdauer beträgt jeweils drei Jahre.[4]) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsordnung der ZHAKen wurden mit dem Erlasse des BM. für soziale Verwaltung vom 1. Februar 1920, Z. 3580, getroffen.[5])

---

[1]) Als Vertreter der Interessenten können auch Funktionäre und Angestellte der einschlägigen Berufsorganisation zugelassen werden.

[2]) Dieses Vorschlagsrecht erlischt, wenn es nicht binnen einer angemessenen, jeweils festzusetzenden Frist ausgeübt wird.

[3]) Die Sachverständigen werden in gleicher Zahl wie die Vertreter der Unternehmer und Heimarbeiter berufen. Sie dürfen jedoch berufsmäßig keiner dieser beiden Gruppen angehören.

[4]) Doch sind Mitglieder, bzw. Ersatzmänner ihrer Funktion zu entheben, wenn in ihrer Berufstätigkeit eine solche Änderung eintritt, daß sie nicht mehr zur Vertretung ihrer bisherigen Gruppe geeignet erscheinen. Ebenso ist die Enthebung eines Mitgliedes zulässig, wenn es seine Pflichten dauernd vernachlässigt.

[5]) Nach den Vorschriften dieser Geschäftsordnung sind die ZHAKen vom Vorsitzenden je nach Bedarf zu Sitzungen einzuberufen. Über Verlangen des BM. für soziale Verwaltung oder über schriftlichen Antrag sämtlicher Mitglieder einer der in der ZHAK. vertretenen Gruppen muß jedoch die Kommission binnen acht Tagen zu einer Sitzung einberufen werden. Das gleiche hat zu geschehen, wenn von einer Lokalheimarbeitskommission ein Antrag auf Feststellung, Aufhebung oder Abänderung einer Satzung gestellt wird. Das BM. für soziale Verwaltung sowie das Zentralgewerbeinspek-

Was nun die einzelnen Aufgaben der ZHAKen anbelangt, so werden dieselben in den §§ 26 bis 29 HeimAG. näher umschrieben. Hiebei wird die lohnamtliche Funktion derselben vorangestellt. Demgemäß kann jede Kommission mit Rechtsverbindlichkeit Mindestlöhne für die Heimarbeiter und Werkstattgehilfen ihres Erzeugungszweiges und Mindestpreise für die von den Zwischenmeistern und Heimarbeitern an ihre Auftraggeber zu liefernden Waren festsetzen. Sie hat dabei insbesondere die Verschiedenheit der örtlichen Verhältnisse und die gegenseitige Konkurrenz der Erzeugungsgebiete zu berücksichtigen. Die ZHAK. kann ferner auch die sonstigen Arbeits- und Lieferungsbedingungen in ihrem Erzeugungszweige regeln, eine Befugnis, die mit ihrer lohnamtlichen Funktion deshalb enge zusammenhängt, weil diese Bedingungen regelmäßig einen nachhaltigen Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitseinkommens ausüben, insbesondere dort, wo sich die Lohnvereinbarung nicht auf Zeitlohn, sondern auf Stücklohnsätzen aufbaut. Die bei der Lohnregelung an die ZHAK. herantretenden Aufgaben sind nicht immer leicht zu lösen. So wird es mitunter Schwierigkeiten verursachen, die für die einzelnen Erzeugungsgebiete zu normierenden Löhne richtig abzustufen und ein zutreffendes Verhältnis zwischen den Arbeitsverdiensten der Werkstattgehilfen und jenen der Heimarbeiter herzustellen. Wird diese Relation verfehlt, so entsteht als unerwünschte Folge eine Abdrängung der Arbeitsaufträge in die Gruppe der schlechter entlohnten Arbeitnehmer, was eine Verschiebung der Konkurrenzverhältnisse bedeutet. Aus diesem Grunde beschränkt sich denn auch die gesetzliche Regelung der Löhne nicht auf die Heimarbeiter im engeren Sinne,[1]) sondern erstreckt sich auf den ganzen Komplex der in der Heimarbeit in Betracht kommenden Lohn- und Preisfragen.

Angesichts der großen wirtschaftlichen Tragweite, welche den lohnamtlichen Festsetzungen der ZHAKen zukommt, sorgt das HeimAG. durch entsprechende Kautelen dafür, daß allfällige Mängel in der Beschlußfassung noch rechtzeitig saniert werden können. Es bindet nämlich die von den Kommissionen beschlossenen Mindestlöhne und Mindestpreise sowie sonstige Vorschriften über Arbeits- und Lieferungs-

---

torat ist berechtigt, zu den Verhandlungen der Kommission und ihrer Ausschüsse Vertreter zu entsenden, denen beratende Stimme zukommt. Die Kommission ist beschlußfähig, wenn wenigstens zwei Drittel ihrer Mitglieder oder deren Ersatzmänner anwesend sind. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende. Den Mitgliedern der ZHAKen gebühren aus Bundesmitteln der Ersatz der Reisekosten, überdies auch Taggelder, falls sie dem Stande der Arbeitnehmer angehören.

[1]) Eine solche Beschränkung war insbesondere von Unternehmerseite angestrebt worden. Das Gesetz dehnte jedoch den Bereich des Lohn- bzw. Preisschutzes auf alle Gruppen der in der Heimarbeit tätigen Personen aus, weil zwischen diesen die engsten wirtschaftlichen Zusammenhänge bestehen und nur durch eine generelle Regelung aller Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Heimarbeit Umgehungsversuchen und schädlichen Konkurrenzbestrebungen vorgebeugt werden konnte.

bedingungen an die Genehmigung des BM. für soziale Verwaltung,[1] dem es überlassen bleibt, eine neuerliche Kommissionsverhandlung anzuordnen, wenn sich ergibt, daß ein Kommissionsbeschluß ohne entsprechende Berücksichtigung aller zu beachtenden Verhältnisse[2] oder durch eine bloße Zufallsmajorität zustande gekommen ist. Eine Revision gefaßter Beschlüsse kann aber auch von der ZHAK. selbst herbeigeführt werden. Insbesondere ist nach § 29 HeimAG. die erneuerte Einleitung der Verhandlungen für den Fall vorgesehen, als sämtliche Mitglieder einer der in der ZHAK. vertretenen Gruppen oder eine Lokalheimarbeitskommission dies beantragt.

Ansonsten sind die vom BM. für soziale Verwaltung genehmigten Kommissionsbeschlüsse öffentlich kundzumachen. Sie treten, wenn sie keine abweichende Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn enthalten, einen Monat nach ihrer Verlautbarung in Kraft. Die genehmigten Beschlüsse heißen »Satzungen«[3] und wirken auch auf bereits bestehende Vereinbarungen, die, soweit sie mit der Satzung in Widerspruch stehen, ihre Wirksamkeit verlieren.

Von besonderer Bedeutung sind die in den §§ 30 bis 32 HeimAG. enthaltenen Bestimmungen, welche das Verhältnis zwischen Satzungen und Kollektivverträgen regeln. Sind solch letztere im Bereiche des betreffenden Erzeugungsgewerbes vereinbart und abgeschlossen worden, so verleiht ihnen § 31 HeimAG. die Kraft, etwa entgegenstehende Vorschriften der Satzungen für die am Kollektivvertrag beteiligten Parteien außer Wirksamkeit zu setzen. Gleichzeitig ist jedoch auch die ZHAK. befugt, den Kollektivvertrag zur Satzung zu erklären und damit seine Geltung, über den Kreis der unmittelbar daran beteiligten Organisationen hinaus, auf alle Außenstehenden auszudehnen. So ist denn der Wirksamkeit nach folgende Reihung gegeben: Die Satzung steht über allen Sondervereinbarungen der Parteien; der Kollektivvertrag wiederum bricht die Satzung, insoweit er ein geschlossenes Ganzes ist und die Parteien nicht in Einzelverabredungen von seinen Bestimmungen abweichen. Doch können solche Einzelverabredungen nur den Kollektivvertrag, nicht aber die Satzung entkräften. Wird also unter den Parteien ein Abgehen vom Kollektivvertrag vereinbart, so wird hiedurch die Bahn für die Satzung freigemacht und gilt dann diese, nicht aber der von ihr abweichende Einzelvertrag.[4] Alle diese

---

[1] Diese Genehmigung ist durch den Vorsitzenden der ZHAK. einzuholen, der die gefaßten Beschlüsse binnen acht Tagen dem BM. für soziale Verwaltung vorzulegen hat.

[2] Insbesondere wenn die lokalen Sonderverhältnisse hiebei nicht entsprechend zur Berücksichtigung gelangten.

[3] Dieser Begriff der »Satzung« nach § 28, Abs. 2, HeimArbG. ist von der anders gearteten »Satzung« nach § 16, EinigungsamtsG. wohl zu unterscheiden. Vgl. über das Wesen dieser letzteren die Ausführungen auf S. 252.

[4] Vgl. hierüber auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des HeimAG. (abgedruckt bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1270) sowie die Ausführungen von Em. Adler in Klangs Kommentar zum ABGB., III. Bd., S. 188.

die Kollektivverträge betreffenden Vorschriften haben sinngemäß auch auf die nach § 114 *b* GewO. getroffenen gewerbegenossenschaftlichen Vereinbarungen[1]) über Arbeits- und Lohnbedingungen Anwendung zu finden.

II. Die Lokalheimarbeitskommissionen sind Unterstellen der ZHAKen, die vom BM. für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem BM. für Handel und Verkehr für jeden Erzeugungszweig, für den eine ZHAK. besteht, in den einzelnen Erzeugungsgebieten der betreffenden Waren errichtet werden können. Tatsächlich wurden denn auch solche Lokalheimarbeitskommissionen für den Bereich der Wäschewarenerzeugung in Wien, Graz, Linz und Waidhofen a. d. Thaya, für den Bereich der Kleider- und Schuhwarenerzeugung in Wien und Graz, für die Strickwarenindustrie in Graz, Linz und Gmünd, für die Kunstblumenerzeugung in Graz und für die Heimweberei in Linz und Waidhofen ins Leben gerufen. Der sachliche und örtliche Wirkungskreis der Lokalheimarbeitskommissionen ist anläßlich ihrer Errichtung vom BM. für soziale Verwaltung näher zu bestimmen. Auf ihre Zusammensetzung finden die gleichen Grundsätze wie bei den ZHAKen Anwendung. Doch werden ihre Mitglieder und deren Ersatzmänner nicht vom BM., sondern von der zuständigen Landesregierung ernannt. Die Aufgabe der Lokalheimarbeitskommissionen besteht vornehmlich darin, der vorgesetzten ZHAK. für ihren Sprengel Anträge hinsichtlich der Bestimmung von Satzungen und der Behandlung von Kollektivverträgen zu stellen. Ferner sind sie berufen, in allen Fragen, welche die Regelung der Heimarbeit ihres Erzeugungszweiges berühren, Gutachten und Vorschläge an die zuständige ZHAK. sowie an die Behörden und die beteiligten Zwangsverbände ihres Sprengels zu erstatten. Endlich steht es ihnen frei, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Erhebungen vorzunehmen. In der ersten Zeit ihres Wirkens hatten die Lokalheimarbeitskommissionen gemäß der §§ 38 bis 43 HeimAG. auch eine einigungsamtliche Tätigkeit zu entfalten. Diese Kompetenz wurde jedoch durch Art. 31 des Verwaltungsentlastungsgesetzes vom 21. Juli 1925, B. 277, aufgehoben und ist seither auf die Einigungsämter übergegangen.

III. Die Sicherung des Lohnschutzes. Diese erfolgt nicht nur im Wege von Strafbestimmungen, die sich gegen Übertretung der geltenden Satzungen durch Arbeitgeber und Mittelspersonen richten,[2])

---

[1]) Siehe über das Wesen dieser gewerbegenossenschaftlichen Vereinbarungen die Darlegungen auf Seite 244 und 245.

[2]) Die Nichteinhaltung der von den ZHAKen beschlossenen Satzungslöhne ist eine namentlich in den Großstädten häufig zu beobachtende Erscheinung. Es ist dies nicht zuletzt auf die unzureichende Kontrolle zurückzuführen, die nicht den an sich überlasteten Gewerbeinspektoren, sondern ähnlich wie in England eigenen Fachorganen übertragen werden sollte. Diese müßten eine genaue Kenntnis sowohl des betreffenden Erzeugungszweiges als auch der Heimarbeitertarife besitzen, um allen Verschiebungen folgen zu können, die sich aus allfälligen Änderungen in der Erzeugung, namentlich bei den Modeartikeln ergeben. Vgl. in dieser Hinsicht auch die beachtenswerten Vorschläge von Smitka in der Halbmonatsschrift: »Arbeit und Wirtschaft«, V. Jahrgang, S. 143 bis 146.

sondern auch durch Statuierung von zivilrechtlichen Haftungen, die das HeimAG. (§§ 44 bis 45) den Arbeitgebern in gewissen Fällen auferlegt. Zu diesen zählen z. B. Vereinbarungen der Parteien, die dem Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen stellen, als sie gemäß § 7 HeimAG. bekanntgegeben und durch Anschlag ersichtlich gemacht wurden. Derartige Vereinbarungen sind nicht bloß verboten, sondern berechtigen den dadurch geschädigten Arbeitnehmer auch, von seinem Arbeitgeber den Ersatz des ihm zugefügten Schadens zu verlangen. Das gleiche gilt, wenn die für ein Arbeitsverhältnis in Kraft stehenden Satzungen dadurch verletzt werden, daß die Lohn-, Lieferungs- oder Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer ungünstiger gehalten werden, als dies der Satzung entspricht, ohne daß ein Kollektivvertrag oder eine Vereinbarung nach § 114 *b* GewO. hiefür die Handhabe bietet. Auch in diesem Falle sind die geschädigten Arbeitnehmer berechtigt, den Ersatz des Schadens zu begehren, für den der Unternehmer mit den von ihm verwendeten Mittelspersonen zur ungeteilten Hand haftet. Der Anspruch auf Schadloshaltung muß jedoch bei sonstigem Ausschluß binnen einem Jahre[1]) gerichtlich geltend gemacht werden.

Sechstes Kapitel.

Arbeitsinspektion.

§ 67. Die Gewerbeinspektion.

I. Geschichtliches. Schon frühzeitig trat das Bedürfnis zutage, die Erfüllung der den Unternehmern durch die Arbeiterschutzgesetze auferlegten Pflichten im Wege besonderer staatlicher Inspektionsorgane zu überwachen. Das erste Land, das zu diesem Behufe festgefügte Einrichtungen ins Leben rief, war England, dessen im Jahre 1833 geschaffene Fabriksinspektion[2]) dann den Gesetzgebungen des europäischen Festlandes zum Vorbild diente. Die englische Fabriksinspektion, die zuerst auf die größeren Industriebetriebe beschränkt war, im Jahre 1871 aber auch auf die gewerblichen Werkstätten ausgedehnt wurde, wußte sich, dank der hervorragenden Persönlichkeiten, die in ihr wirkten, bald großes Ansehen zu erwerben. Ihre Organisation ist eine straff zentralisierte. Den Mittelpunkt derselben bildet das dem Staatssekretär des Innern[3]) unterstehende »Faktory department«, das von einem Chef-

---

1) Diese Frist beginnt mit dem Tage zu laufen, an dem der Schadenersatzanspruch erhoben werden könnte.

2) Der Schöpfer der englischen Fabriksinspektion war Lord Althorps, nach dem auch das britische Fabriksgesetz von 1833 seinen Namen führt (Althorps Act).

3) Der Staatssekretär des Innern steht in England an der Spitze der Vollzugsorgane des Arbeiterschutzes. Zu seinem Amte ressortieren die Fabriks- und Bergbauinspektoren. Auch überwacht er die Durchführung der Gesundheitsgesetze durch die Lokalbehörden.

inspektor[1]) geleitet wird, der seine Weisungen an die im Außendienst tätigen Inspektoren[2]) hinausgibt. Unter diesen befinden sich seit dem Jahre 1893 auch Frauen, die eine besondere Abteilung bilden. Der Aufgabenkreis der englischen Fabriks- und Werkstätteninspektoren ähnelt jenem der österreichischen Gewerbeinspektoren. Doch sind die englischen Inspektionsorgane mit einer größeren Unabhängigkeit ausgestattet.[3]) Die jährliche Berichterstattung über die Tätigkeit der Fabriksinspektoren liegt in den Händen des Chefinspektors, der diesen Bericht dem Staatssekretär des Innern und durch ihn dem Parlament unterbreitet.

In den deutschen Staaten hat sich die Arbeitsinspektion auf andere Weise entwickelt. In Preußen waren es zunächst die Ortspolizeibehörden, die nach dem Regulativ von 1839 in Verbindung mit den Schulaufsichtsbehörden die Durchführung des Kinderschutzgesetzes[4]) überwachen sollten. Da jedoch diese Art der Kontrolle nicht ausreichte, führte das preußische Gesetz von 1853 Fabriksinspektoren nach englischem Vorbild ein. Sie waren anfänglich nur als fakultative Einrichtung für solche Gegenden gedacht, wo sich ein besonderes Bedürfnis danach zeigte.[5]) In dieser Form wurde die Fabriksinspektion, die sich inzwischen auch in anderen deutschen Staaten (Sachsen usw.) eingebürgert hatte, in die Gewerbeordnung von 1869 übernommen und durch die Novelle von 1878 zu einer obligatorischen Einrichtung für das ganze Reich umgewandelt.[6]) Das Arbeiterschutzgesetz von 1891 ging dann noch einen Schritt weiter, indem es den Aufgabenkreis der Fabriksinspektion auch auf die neuen Gebiete des Arbeiterschutzes ausdehnte und zugleich ihre Zuständigkeit über die Fabriken hinaus auf alle der GewO. unterstehenden Betriebe erstreckte. Dadurch wurde die bisherige Fabriksinspektion in eine wirkliche Gewerbeinspektion umgewandelt. In organisatorischem Belange beschränkte sich allerdings der neugestaltete § 139 *b* GewO. auf die reichsgesetzliche Umschreibung des den Gewerbeaufsichtsbeamten einzuräumenden Mindestwirkungskreises, während die nähere Ausführung dieser Grundsätze den landesrechtlichen Ausführungsverordnungen überlassen blieb.[7]) Auf diese Weise

---

[1]) Diesem stehen 2 Stellvertreter, 2 ärztliche Inspektoren, 1 Elektrizitätsinspektor, 1 Inspektor für gefährliche Betriebe und 1 Vorstand der weiblichen Inspektion zur Seite.

[2]) Deren Zahl übersteigt bereits 220.

[3]) So kann der englische Fabriksinspektor, der gegen ein Unternehmen einen Strafantrag stellt, diesen im eigenen Namen vor dem Polizei- oder Sheriffgericht einbringen und vertreten, ohne sich hiebei eines Anwalts bedienen zu müssen.

[4]) Siehe hierüber die Ausführungen auf S. 19.

[5]) Die ersten drei preußischen Fabriksinspektoren wurden für die Regierungsbezirke Düsseldorf, Arnsberg und Aachen angestellt.

[6]) Gleichzeitig wurde der sachliche Wirkungsbereich der Fabriksinspektoren, der bis dahin nur dem Jugendschutze galt, auf die Überwachung des Gefahrenschutzes ausgedehnt.

[7]) Insbesondere sollte die Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten und ihr Nebeneinanderwirken mit den lokalen Polizeibehörden durch landesrechtliche Vorschriften näher geregelt werden.

kam es im Deutschen Reiche auf dem Gebiete der Arbeitsinspektion zu recht ungleichartigen Verhältnissen, die dadurch noch verwickelter wurden, daß neben den Organen der staatlichen Aufsicht, das sind die Gewerbeinspektoren und die lokalen Polizeibehörden, auch noch technische Kontrollore der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütung[1]) tätig wurden. Der Entwurf des neuen Arbeitsschutzgesetzes,[2]) der derzeit dem Reichstag vorliegt, sucht diesen Übelständen durch Aufstellung besonderer, zweiinstanzlich gestaffelter Arbeiterschutzämter[3]) zu steuern, welche die Befugnisse der Gewerbeaufsichtsbeamten und daneben noch andere einschlägige Agenden übernehmen sollen. Es bleibt abzuwarten, ob diesem Versuche einer Neuorganisation der Gewerbeaufsicht, der übrigens die Befugnisse der Berufsgenossenschaften unberührt läßt, ein durchgreifender Erfolg beschieden sein wird.

Wenn wir uns nun im folgenden der Entwicklung der Gewerbeaufsicht in Österreich zuwenden, so begegnen wir daselbst bereits frühzeitig gewissen Vorläufern derselben. Namentlich in jenen Erbländern, wo sich die Industrie unter dem Einflusse merkantilistischer Ideen besonders entwickelt hatte,[4]) kam es um 1760 herum zur Aufstellung von Kommerzinspektoren oder Manufakturkommissären, die jedoch schon im Jahre 1772 wieder aufgehoben wurden. Ihnen folgten dann die in Niederösterreich eingeführten Fabriksinspektoren, deren Befugnisse in den Jahren 1808 bis 1815 einheitlich geregelt wurden.[5]) Allerdings konnten sich auch diese lokalen Einrichtungen nicht dauernd behaupten und verschwanden im Jahre 1828 wieder aus dem öffentlichen Leben. Erst auf dem Umwege über ausländische Vorbilder, insbesondere in Anlehnung an die englische und preußische Fabriksgesetz-

[1]) Die berufsgenossenschaftliche Unfallverhütung trat zugleich mit der deutschen Arbeiterunfallversicherung (1884) ins Leben. Man glaubte damals, ihr den Vorzug vor der staatlichen Aufsicht geben zu sollen, weil sich hier das eigene Interesse, das die Berufsgenossenschaften als Träger der Unfallversicherung an der Verringerung der Unfallslasten haben, mit den sozialpolitischen Tendenzen der Unfallverhütung aufs wirksamste vereinigen würde. Darauf ist es zurückzuführen, daß auch derzeit noch eigene technische Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaften neben den deutschen Gewerbeinspektoren wirken.

[2]) Vgl. hierüber die Fußnote [1]) auf S. 7.

[3]) Es ist geplant, sowohl Arbeitsschutzämter als auch Landesarbeitsschutzämter zu errichten, die mit einer Mehrheit von Aufsichtspersonen besetzt werden sollen. Die Landesarbeitsschutzämter sollen die Bezirke von mindestens vier Arbeitsschutzämtern umfassen und unter Umständen mehreren Ländern gemeinsam sein, falls bei kleineren Staaten die Voraussetzungen für ein eigenes Landesarbeitsschutzamt fehlen.

[4]) Es waren dies vornehmlich Böhmen, Mähren, Schlesien und Niederösterreich.

[5]) Die Befugnisse der n. ö. Fabriksinspektoren waren ziemlich enge. Sie sollten »im steten Herumwandern in den Werkstätten sich genaue Kenntnis des wirklichen Ganges des Fabrikszweiges verschaffen« und über ihre Wahrnehmungen der politischen Landesstelle berichten. Auch waren sie begutachtende Fachorgane derselben in gewerbepolizeilichen Fragen. Ein selbständiges behördliches Eingreifen stand ihnen nur in geringem Maße zu. (Vidierung der Lehrkontrakte, Freisprechung der Lehrlinge und Aufdingung der Gesellen in unzünftigen Gewerben usw.) Näheres hierüber findet sich in dem Artikel von Mischler: »Gewerbeinspektion« im Österreichischen Staatswörterbuch. 2. Auflage, IV. Bd., S. 540 ff.

gebung fand einige Jahrzehnte später die Gewerbeinspektion in ihrer modernen Form nach Österreich wieder Eingang. Es geschah dies durch das Gewerbeinspektorengesetz vom 17. Juni 1883, R. 117, das dann durch 38 Jahre hindurch die Grundlage der österreichischen Gewerbeaufsicht bilden sollte. Dies Gesetz stammt aus einer Ära, wo die sozialpolitischen Bestrebungen in Österreich noch zurückgedrängt waren und sich erst langsam ihr Feld erobern mußten. Daher war anfänglich auch die sachliche Kompetenz der Gewerbeinspektoren eine enge und im wesentlichen auf die Kontrolle jener Vorschriften der GewO. abgestellt, welche die Verhältnisse der gewerblichen Hilfsarbeiter regelten. Bald darauf wurde jedoch die Novelle vom 8. März 1885, R. 22,[1]) erlassen, die das VI. Hauptstück der GewO. im Sinne eines weitausgreifenden Arbeiterschutzes umformte und damit auch für die Tätigkeit der Gewerbeinspektoren größeren Spielraum schuf. Ihre eigentlichen Amtsbefugnisse blieben allerdings auf beaufsichtigende, berichtende und begutachtende Funktionen beschränkt. Jedwedes behördliche Imperium, das sie zur Erlassung selbständiger Verfügungen oder Erlaubniserteilungen berechtigt hätte, war den Gewerbeinspektoren versagt.

Wenn es dieselben dennoch verstanden, ihr Amt zu einer der wichtigsten sozialpolitischen Einrichtungen im alten Österreich zu entwickeln und sich gleichermaßen das Vertrauen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zu erwerben, so war dies in erster Reihe den hervorragenden Eigenschaften der Gewerbeaufsichtsbeamten zu danken, die, gestützt auf die Fortschritte der Technik, allen neuartigen Ideen der Unfallverhütung und Gewerbehygiene Geltung zu verschaffen wußten. Man konnte daher lange Zeit über die Mängel des Gewerbeinspektorengesetzes hinwegsehen. Erst als nach Beendigung des Krieges die Flut der sozialpolitischen Vorschriften anschwoll und für die Gewerbeinspektoren eine Fülle neuer Aufgaben[2]) mit sich brachte, mußte auch für deren Tätigkeit eine breitere gesetzliche Basis gefunden werden. Dies geschah durch das Gewerbeinspektionsgesetz vom 14. Juli 1921, B. 402, das sowohl den sachlichen Wirkungsbereich als auch die Amtsbefugnisse der Inspektoren ausdehnte und letztere aus der früheren Unterordnung unter die Gewerbebehörden zu Amtsorganen mit selbständiger Verfügungsgewalt emporhob. Zur näheren Durchführung des GewIG. erflossen dann die MinVdgen. vom 12. August 1921, B. 459 und 460, vom 28. Mai 1923, B. 312, und vom 10. Juli 1925, B. 226, mit denen die Aufsichtsbezirke der Gewerbeinspektion neu eingeteilt und Sonderinspektorate für das Baugewerbe und die Binnenschiffahrt errichtet wurden. Endlich ist in diesem Zusammenhange auch noch die mit dem Erlasse des BM. für soziale Verwaltung vom 12. August 1921, Z. 20.211, hinausgegebene Instruktion für die Gewerbeinspekto-

[1]) Siehe über den Inhalt dieser Gewerbenovelle die Ausführungen auf S. 23.

[2]) Es sei in dieser Hinsicht nur auf die den Gewerbeinspektoren durch das Kinderarbeitsgesetz, das Heimarbeitsgesetz, das Achtstundentagsgesetz, das Bäckereiarbeitergesetz, das Nachtarbeitsgesetz usw. neu erwachsenen Aufgaben verwiesen.

rate[1]) zu erwähnen, welche als interne Vorschrift die Bestimmungen des GewIG. näher interpretierte und dem amtlichen Vorgehen der Inspektionsorgane vielfach Ziel und Richtung gewiesen hat.

II. Der sachliche Wirkungsbereich der Gewerbeinspektion. Dieser wird in § 1, Abs. 1, GewIG. zunächst in Form einer Generalklausel abgesteckt, die besagt, daß die Gewerbeinspektion zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter und Angestellten berufen ist. Auf diese Art wird somit ein ideales Betätigungsfeld in Form einer allgemeinen Arbeitsinspektion angedeutet. Da jedoch mancherlei Gründe die Umwandlung der bisherigen Gewerbeinspektion in eine alle Gebiete erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit umfassende Arbeitsinspektion noch verhinderten, wurde im Anschlusse an die erwähnte Generalklausel in § 1, Abs. 2, GewIG., eine taxative Aufzählung der dem Wirkungskreis der Gewerbeinspektoren entzogenen Berufe und Beschäftigungen vorgenommen und so die Einschränkung auf das gebotene Maß bewirkt.[2]) Zu den ausgeschiedenen Gebieten zählen: Die Hauswirtschaft;[3]) der Bergbau auf vorbehaltene Mineralien und die auf Grund der Bergwerksverleihung im Sinne des § 131 BergG. errichteten Werksanlagen;[4]) die Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare, Patentanwälte und Ziviltechniker;[5]) die Eisenbahnen mit Einschluß ihrer Regiebauten und Hilfsanstalten;[6]) ferner — jedoch ausschließlich ihrer industriellen Nebenbetriebe — die Unternehmungen des Luftverkehres mit ihren Anlagen sowie die Post-, Telegraphen- und Fernsprechanstalt;

---

[1]) Siehe den Wortlaut dieser Instruktion bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1483 bis 1489.

[2]) Dieser Gedankengang ist den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des neuen GewIG. (Nr. 137 der Beilagen — Nationalrat, I. Gesetzgebungsperiode) entnommen, woselbst es heißt: »Was die Bestimmung des Geltungsbereiches der Inspektion betrifft, so kann es keinem Zweifel unterliegen, daß die Beschränkung auf gewerbliche Betriebe im engeren Sinne kaum zu rechtfertigen ist, da für die Frage der Unterwerfung bestimmter Gruppen von Unternehmungen unter die Vorschriften der GewO. vielfach ganz andere Erwägungen maßgebend sein müssen, als für die Überwachung ihrer Betriebe unter dem Gesichtspunkte des Arbeiterschutzes. Anderseits verhindern Gründe, vornehmlich technischer Natur, die Umgestaltung der Gewerbeinspektion in eine alle Gebiete erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit umfassende Arbeitsinspektion. So wurde denn die Abgrenzung des Wirkungskreises der Gewerbeinspektion derart versucht, daß eine Generalklausel das ideale Betätigungsfeld in seinem vollen Umfang absteckt; durch die Aufzählung der Ausnahmen wird die Einschränkung auf das gebotene Maß vorgenommen.«

[3]) Deren wirksame Beaufsichtigung wäre schon wegen der unübersehbaren Zahl von Arbeitsstellen kaum durchführbar.

[4]) Diese Betriebe unterliegen der von alters her bestehenden Bergwerksinspektion. Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 441 ff.

[5]) Die Ausschaltung dieser Kanzleien aus dem Wirkungsbereiche der Gewerbeinspektion rechtfertigt sich schon aus dem Grunde, weil über diese Betriebe die mit besonderen Disziplinarmitteln ausgestatteten zuständigen Berufskorporationen (Kammern) die Aufsicht führen.

[6]) Über diese Unternehmungen wird die erforderliche Aufsicht durch die fachkundigen Organe der Eisenbahninspektion ausgeübt. Siehe hierüber die Darlegungen auf S. 444.

die Heilanstalten jeder Art; die Erziehungs-, Unterrichts-, Kultus-, Straf- und Korrektionsanstalten;[1]) endlich die land- und forstwirtschaftliche Produktion. Die Wirksamkeit der Gewerbeinspektion erstreckt sich auch nicht auf die Ämter des Bundes, der Länder, der Bezirke, Gemeinden und anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften, wohl aber auf deren wirtschaftliche Betriebe, so z. B. die Tabakfabriken, die Staatsdruckerei, das Hauptmünzamt, die Bundestheater, die städtischen Gas- und Elektrizitätswerke, u. dgl. mehr. Für die Statuierung der erwähnten Ausnahmen war entweder die nicht erwerbswirtschaftliche Natur der betreffenden Unternehmungen oder die Erwägung maßgebend, daß deren Eigenart eine besondere Behandlung in der Arbeitsaufsicht rechtfertigt. Aber selbst wenn man alle diese Ausnahmen abrechnet, bringt das GewIG. noch immer gegenüber dem bis zum Jahre 1921 geltenden Rechtszustand eine beträchtliche Erweiterung des Wirkungskreises der Gewerbeinspektoren mit sich. So wurden in denselben neu einbezogen: Die industriellen Nebenbetriebe der Land- und Forstwirtschaft;[2]) Kreditanstalten, Banken, Versatz-, Versicherungs-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Sparkassen, Privatgeschäftsvermittlungen usw.; öffentliche Belustigungen und Schaustellungen aller Art; periodische Druckschriften und der Verschleiß derselben; endlich auch die wirtschaftlichen Betriebe des Bundes und der öffentlich-rechtlichen Körperschaften, bei denen früher eine Inspektion nur auf Grund besonderer Vereinbarungen[3]) durchgeführt werden konnte. So ist es denn ein über die gewerblichen Betriebe hinausreichendes Wirkungsgebiet, das den Gewerbeinspektoren erschlossen worden ist.

III. Die Aufgaben der Gewerbeinspektoren sind im neuen GewIG. überaus weit gezogen und gehen über jene bloßer Aufsichtsorgane wesentlich hinaus. Die Stellung des Gewerbeinspektors gleicht vielmehr der eines Sachverständigen in allen Angelegenheiten des Arbeiterschutzes, welcher von den Behörden auch dann herangezogen werden soll, wenn die Initiative zur Einleitung eines Verfahrens nicht von ihm ausgeht. Es ist ihm daher sowohl vor Hinausgabe von Bescheiden als auch bei kommissionellen Erhebungen, die für den Schutz der Arbeitnehmer von Bedeutung sind, Gelegenheit zur Äußerung zu

---

[1]) Bei diesen Anstalten spricht schon ihr Zweck, der sie geradezu als das Gegenstück erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit erscheinen läßt, gegen die Unterstellung unter die Gewerbeinspektion. Eine Ausnahme greift nur hinsichtlich der mit Arbeitsmaschinen ausgestatteten gewerblichen Lehranstalten sowie der Arbeitsbetriebe der Strafanstalten Platz, die schon vor Erlassung des neuen GewIG. der Aufsicht der Gewerbeinspektoren unterworfen waren (Erlässe des Handelsministeriums vom 11. Juni 1885, Z. 339, und vom 7. Juni 1891, Z. 15.416) und in dieser Unterstellung auch weiterhin verblieben sind (Punkt I, Z. 2, der Instruktion für die Gewerbeinspektorate vom 12. August 1921, Z. 20.211).

[2]) Vgl. über den Begriff der land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetriebe auch die Fußnote [3]) auf S. 634.

[3]) Derartige Vereinbarungen bestanden z. B. schon lange Zeit vor dem Kriege hinsichtlich der staatlichen Tabakfabriken.

geben.[1]) Im einzelnen umschreibt nun § 2 GewIG. die Aufgaben der Gewerbeinspektoren in folgender Weise: »Die Gewerbeinspektoren haben insbesondere durch fortlaufende Inspektionen die Einhaltung der zum Schutze der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, namentlich soweit diese betreffen: *a)* den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer; *b)* die Verwendung der Arbeitnehmer, die tägliche Arbeitszeit und die Überstunden, die Nachtarbeit, die Arbeitspausen, die Sonntagsruhe; *c)* die Arbeiterverzeichnisse, die Arbeitsordnungen und die Lohnzahlung; *d)* die Ausbildung der jugendlichen Hilfsarbeiter und Lehrlinge; *e)* die Kinderarbeit.« Es ist somit das Gesamtgebiet des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, das von den Gewerbeinspektoren zu beaufsichtigen, teilweise sogar selbständig zu verwalten ist.[2])

Um die erwähnten Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können, mußten den Gewerbeinspektoren auch entsprechende Amtsbefugnisse übertragen werden. Diese sind durch das GewIG. außerordentlich erweitert worden. Vor allem sind die Gewerbeinspektoren nach § 3 GewIG. berechtigt, die Räume und Arbeitsstätten der ihrer Aufsicht unterstehenden Betriebe sowie die vom Betriebsinhaber den Arbeitnehmern beigestellten Wohnräume, Unterkünfte und Anlagen jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter steht es frei, den Gewerbeinspektor bei diesen Besichtigungen zu begleiten; auf Verlangen des Gewerbeinspektors ist er dazu verpflichtet. Nach Tunlichkeit sind diesen Besichtigungen auch Mitglieder des Betriebsrates beizuziehen.[3]) Die bloße Besichtigung der Betriebe wäre für sich allein jedoch in vielen Fällen nicht hinreichend, dem Gewerbeinspektor die erforderliche Kenntnis aller in Betracht kommenden Verhältnisse zu verschaffen. Deshalb berechtigt das Gesetz denselben auch zur Einvernahme von Personen, zur Einsicht in Urkunden und zur Entnahme von Proben der Arbeitsstoffe oder Arbeitsmittel. Was insbesondere die Einvernahme von Personen betrifft, so erstreckt sich diese Befugnis nach § 4 GewIG. nicht nur auf den Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter, sondern auch auf sämtliche im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer, die der Gewerbeinspektor ohne Zeugen[4]) vernehmen kann. Er darf von diesen Personen auch schriftliche Auskünfte verlangen und, wenn erforderlich, den Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter zur Einvernahme vorladen. Sein Recht zur Einsichtnahme in Urkunden erstreckt sich insbesondere auf jene Belege samt Plänen und Zeichnungen, die sich auf die Genehmigung der Betriebsanlage beziehen, ferner auf sonstige den Betrieb

---

[1]) Siehe hierüber auch die Ausführungen auf S. 438.

[2]) Vgl. in dieser letzteren Hinsicht insbesondere die Ausführungen über die selbständigen Entscheidungsbefugnisse der Gewerbeinspektoren auf S. 438.

[3]) Siehe hierüber auch die Darlegungen auf S. 314.

[4]) Hiedurch soll eine allfällige Beeinflussung der Arbeitnehmer in ihrer Aussage verhindert werden.

betreffende öffentliche Urkunden,[1]) dann auf die Arbeiterverzeichnisse, die Kollektiv- und Einzelverträge, die Lehrverträge sowie die Lohn-, bzw. Gehaltslisten. Ein Recht auf Einsicht in die Geschäftsbücher, Korrespondenzen u. dgl. steht dem Gewerbeinspektor jedoch nicht zu. Bemerkt derselbe im Zuge einer Besichtigung, daß die Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Art ihrer Verwendung oder das Betriebsverfahren gefährdet erscheint, so kann er bei der Gewerbebehörde die Beiziehung von Sachverständigen (Ärzte, Chemiker usw.) zwecks Vornahme der erforderlichen Untersuchungen beantragen. Auch kann der Gewerbeinspektor, wie erwähnt, Proben bedenklicher Arbeitsstoffe, sowie von Staub, Luft u. dgl. entnehmen und deren fachliche Untersuchung[2]) durch eine befugte Anstalt veranlassen.

Auf Grund seiner Wahrnehmung hat der Gewerbeinspektor die erforderlichen Verfügungen zu treffen. Vor allem muß er, wenn er die Übertretung einer seiner Überwachung unterliegenden Vorschrift feststellt, den Auftrag erteilen, daß der dem Gesetz entsprechende Zustand unverzüglich hergestellt werde. Wird diesem Auftrag nicht entsprochen, dann hat er Anzeige an die Gewerbebehörde zu erstatten, mit der auch ein Antrag bezüglich des Strafausmaßes verbunden werden kann. Abgesehen von seinem Einschreiten bei derartigen Übertretungen bestehender gesetzlicher Vorschriften kann der Gewerbeinspektor aber auch sonst, wenn er in einem Betriebe Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer für notwendig findet und nicht sogleich Abhilfe geschaffen wird, bei der Gewerbebehörde die entsprechende Verfügung beantragen, bzw. bei Gefahr im Verzug diese selbst treffen. Diese Verfügung, die dem Betriebsinhaber, dem Betriebsrat und der zuständigen Behörde mitzuteilen ist, hat dann die gleiche Wirkung, wie wenn sie von der Behörde selbst erlassen worden wäre. Es gibt somit dreierlei Wege, auf welchen der Gewerbeinspektor ein Verfahren in Gang bringen kann: durch Anzeigen, durch Anträge, die zu Anordnungen der Verwaltungsbehörden Anlaß bieten und endlich durch eigene Verfügungen. Der Gewerbeinspektor kann ferner durch sein neuerliches Einschreiten bewirken, daß die für die Vornahme der Amtshandlung zuständige Behörde über die Angelegenheit der ihr vorgesetzten Behörde berichten muß, wenn sie sich nicht entschließt, seiner Anregung stattzugeben.[3]) Abgesehen hievon steht ihm aber auch ein direktes Rekursrecht nach den für das betreffende Verfahren gültigen Vorschriften zu, wenn der

---

[1]) Hiezu gehören z. B. Zeugnisse der Dampfkesselprüfungsanstalten, sanitätsbehördliche Genehmigungsbescheide von Trinkwasseranlagen u. dgl.

[2]) Die Kosten dieser Untersuchungen hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn deren Ergebnis die Ansicht des Gewerbeinspektors hinsichtlich der Schädlichkeit bestätigt.

[3]) Hiedurch vermag es der Gewerbeinspektor zu verhindern, daß seine Anträge oder Anzeigen seitens der Gewerbebehörde I. Instanz unerledigt bleiben. Es devolviert dann eben die Entscheidung hierüber an die Behörde II. Instanz.

behördliche Bescheid nicht gemäß seinem Antrage oder seiner Äußerung erfolgt.[1])

Eine solche Äußerung des Gewerbeinspektors als begutachtenden Fachorganes ist seitens der Gewerbebehörde auch vor Erlassung aller Entscheidungen und Verfügungen einzuholen, die für den Schutz der Arbeitnehmer irgendwie von Bedeutung sind. Insbesondere wird daher der Gewerbeinspektor vor Genehmigung einer gewerblichen Betriebsanlage zu hören und allen kommissionellen Erhebungen dieser Art beizuziehen sein. Es steht ihm frei, mit seiner Äußerung konkrete Anträge über den Inhalt des zu erlassenden Bescheides zu verbinden. Die Anhörung des Gewerbeinspektors ist aber nicht bloß auf das erstinstanzliche Verfahren beschränkt. Auch der Landeshauptmann hat gemäß § 13 GewIG. vor Hinausgabe von Bescheiden, die für den Schutz der Arbeitnehmer von Belang sind, dem Gewerbeinspektor Gelegenheit zu Stellungnahme zu geben. Ist dieser schon von der ersten Instanz gehört worden, so ist ein anderes Inspektorat zur Äußerung aufzufordern. Welche Inspektorate hiezu herangezogen werden können, wird vom BM. für soziale Verwaltung bestimmt.[2])

Der Gewerbeinspektor besitzt aber auch selbständige Entscheidungsbefugnisse auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes. Das GewIG. (§ 15) hat ihm nämlich aus Zweckmäßigkeitsgründen einen Teil jener Kompetenzen übertragen, die früher der Gewerbebehörde erster Instanz zustanden. Hiezu gehören: Die Vidierung der Arbeitsordnung nach § 88 GewO.;[3]) die Bewilligung der Verlängerung der Arbeitszeit nach § 4 des Achtstundentagsgesetzes;[4]) die Bewilligung der Nachtarbeit oder Sonntagsarbeit nach § 5 des Bäckereiarbeitergesetzes;[5]) endlich die Entgegennahme von Anmeldungen und Anzeigen, die sich auf den Fall einer Verlängerung der Arbeitszeit, einer Nacht- oder Sonntagsarbeit, einer Kürzung der Mindestruhezeit oder auf die Einschränkung des Ladenschlusses beziehen. In allen diesen Angelegenheiten amtshandelt das Gewerbeinspektorat an Stelle der Gewerbebehörde erster Instanz. Deshalb richten sich auch Rechtsmittel, die gegen solche Bescheide der Gewerbeinspektoren eingebracht werden, unmittelbar an den Landeshauptmann, der hierüber als Rekursinstanz entscheidet.

---

[1]) Auf diese Weise erlangt somit der Gewerbeinspektor auch eine Parteirolle im Verwaltungsverfahren, die in gewisser Hinsicht mit jener des Staatsanwaltes im Strafprozesse verglichen werden kann.

[2]) Zur näheren Durchführung dieser Bestimmungen des § 13, Abs. 1, GewIG. erflossen die Erlässe des BM. für soziale Verwaltung vom 16. August 1921, Z. 20.133, und vom 12. März 1926, Z. 519, womit jene Gewerbeinspektorate bezeichnet wurden, die seitens der Landeshauptleute zur Äußerung aufzufordern sind, wenn in erster Instanz das zuständige Gewerbeinspektorat bereits gehört wurde. Vgl. den Wortlaut dieser Erlässe bei Lederer-Suchanek, a. a. O., S. 1473.

[3]) Vgl. hierüber auch die Ausführungen auf S. 59.

[4]) Siehe diesbezüglich S. 355.

[5]) Vgl. hierüber die Darlegungen auf S. 373 und 380.

Die schönste Funktion, die das Gesetz dem Gewerbeinspektor zuweist, ist jedoch die des Helfers, Beraters und Vermittlers. Er soll die Arbeitgeber bei Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Arbeitnehmern unterstützen und diese bei allen sich bietenden Gelegenheiten über den Gebrauch von Schutzvorkehrungen und sonstige gesundheitliche Maßnahmen belehren, ferner durch geeignete Vermittlungstätigkeit das Vertrauen beider Teile gewinnen, bei Differenzen zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen und, soweit erforderlich, auch bei Vorbereitung und Abschluß von Kollektivverträgen mitwirken. Es ist also ein offiziöses Schlichteramt, welches das Gesetz dem Gewerbeinspektor auferlegt.

Natürlich bedingen so weit gezogene Amtsbefugnisse auch erhöhte Pflichten. Aufs nachdrücklichste wird in § 18 GewIG. insbesondere die Verschwiegenheitspflicht der Gewerbeinspektionsorgane betont, die sogar noch fortdauert, wenn sie aus dem Dienstverhältnisse scheiden. Demgemäß sind die Gewerbeinspektoren verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsverhältnisse, namentlich über die ihnen gegenüber als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen und Verfahrensarten die strengste Verschwiegenheit zu beobachten. Ferner ist es den Gewerbeinspektoren zwecks Sicherung ihrer Unbefangenheit auch untersagt, ein der Gewerbeinspektion unterliegendes Unternehmen auf eigene oder fremde Rechnung zu betreiben, in dessen Dienste zu treten oder sonst irgendwie daran beteiligt zu sein. Schließlich dürfen sie mit Aufgaben, die ihrem Wirkungskreis fremd sind, nicht betraut und insbesondere für Zwecke der Finanzverwaltung in keiner Form in Anspruch genommen werden.[1])

IV. Die Organisation des Gewerbeinspektionsdienstes. Diese ist auf der zentralen Leitung durch das BM. für soziale Verwaltung aufgebaut, zu dessen Unterstützung in der obersten Führung der Gewerbeinspektionsgeschäfte das Zentralgewerbeinspektorat berufen ist. Die Besorgung der eigentlichen Aufsichtsagenden obliegt den Gebiets- und Sondergewerbeinspektoraten. Die ersteren sind für bestimmte Aufsichtsbezirke errichtet, deren Sprengeleinteilung durch die Vdg. vom 12. August 1921, B. 459, erfolgte. Derzeit bestehen insgesamt 16 Gebietsinspektorate, von denen 6 ihren Sitz in Wien haben, teilweise jedoch auch für angrenzende Landbezirke bestimmt sind.[2]) Der Sitz der übrigen Inspektorate befindet sich in Wiener Neustadt,

---

[1]) Dieses Verbot, die dienstlichen Wahrnehmungen der Gewerbeinspektoren in keiner wie immer gearteten Weise Zwecken der Finanzverwaltung dienstbar zu machen, muß schon deshalb auf das strengste gehandhabt werden, weil sonst die Vertrauensstellung der Gewerbeinspektoren den Unternehmungen gegenüber vollständig untergraben würde.

[2]) Dies trifft insbesondere bei den Gewerbeinspektoraten für den 5. und 6. Aufsichtsbezirk zu, deren Sprengel teils Wiener Gemeindebezirke (XII. und XXI.), teils die Gebiete angrenzender Bezirkshauptmannschaften umfassen.

St. Pölten, Linz, Salzburg, Graz, Leoben, Klagenfurt, Innsbruck und Bregenz. Das burgenländische Inspektorat, als dessen Sitz Eisenstadt ausersehen ist, amtiert derzeit noch in Wiener Neustadt, um von dort aus die entlegeneren Landesteile besser bereisen zu können. An Sonderinspektoraten bestehen zwei Gewerbeinspektorate für Bauarbeiten in Wien und Graz, ein Inspektorat für die Handels- und Verkehrsunternehmungen in Wien und das Gewerbeinspektorat für die Binnenschiffahrt, das im Unterschiede zu den übrigen Gewerbeinspektoraten dem BM. für Handel und Verkehr untersteht. Alle diese genannten Ämter, einschließlich des Zentralgewerbeinspektorates, waren Ende 1928 mit insgesamt 63 Inspektoren besetzt, die sämtlich eine technisch-akademische Vorbildung aufweisen. Überdies stehen eine Amtsärztin sowie elf weibliche und sieben männliche Hilfskräfte[1]) im Gewerbeinspektionsdienst in Verwendung. Über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen haben die Gewerbeinspektorate alljährlich dem BM. für soziale Verwaltung eingehende Berichte zu erstatten, die dann in entsprechender Bearbeitung dem Nationalrat vorzulegen sind. Diese Berichte, die infolge der wertvollen statistischen Daten, die sie enthalten, zugleich einen Gradmesser des Wirtschaftslebens darstellen, geben in ihrer lebendigen Art ein eindrucksvolles Bild von dem erfolgreichen Wirken der Gewerbeinspektoren, über das im folgenden an der Hand des für 1928 erstatteten Jahresberichtes einige charakteristische Ziffern mitgeteilt werden sollen.

V. Die Tätigkeit der Gewerbeinspektoren spiegelt sich am deutlichsten in der Zahl der Inspektionen wieder, die innerhalb der letzten drei Jahre (1926 bis 1928) von 22.014 auf 30.383[2]) gesteigert werden konnte. Hiedurch wurde es möglich, das Verhältnis zwischen der Zahl der der Aufsicht der Gewerbeinspektion unterstehenden unfallversicherungspflichtigen Betriebe — diese betrug im Jahre 1928 insgesamt 77.051 — und der Zahl der tatsächlich inspizierten Betriebe so weit zu verbessern, daß, während im Jahre 1926 nur durchschnittlich jeder vierte Betrieb besucht werden konnte, im Jahre 1928 bereits auf je $2^1/_2$ Betriebe eine Überprüfung entfiel. Dieser Erfolg ist um so höher einzuschätzen, als die Zahl der Inspektionsorgane während der letzten drei Jahre keine wesentliche Vermehrung erfuhr und diese Funktionäre neben ihrer Aufsichts- und Reisetätigkeit auch noch einen umfangreichen schriftlichen und mündlichen Amtsverkehr zu bewältigen hatten. Von den Inspektionen im Jahre 1928 entfiel mehr als ein Fünftel[3]) auf fabriksmäßige Betriebe. Auch wurden 1201 Betriebe zweimal und 332 Betriebe sogar dreimal revidiert. Zu der eigentlichen Inspektion gesellten sich an weiterer auswärtiger Tätigkeit noch die Teilnahme

[1]) Ein Teil dieser männlichen Hilfskräfte ist aus dem Stande der Arbeitnehmer hervorgegangen.

[2]) Die Inspektionsziffern für die einzelnen Jahre betragen: 22.014 (1926), 27.454 (1927) und 30.383 (1928).

[3]) Die genaue Zahl war 5071.

an 6916 kommissionellen Verhandlungen[1]) und 1792 sonstigen Erhebungen außerhalb des Amtslokales. Bei Arbeitskonflikten wurde in 19 Fällen vermittelt. Die Gesamtzahl der von den Gewerbeinspektoren aufgewendeten Reisetage betrug 12.100, davon 4968 außerhalb des Amtsortes.

Die schriftliche Amtstätigkeit der Gewerbeinspektoren gestaltete sich gleichfalls sehr umfassend. An Aktenstücken liefen im Jahre 1928 insgesamt 121.516 ein. Berichte, Gutachten und Äußerungen an Behörden und öffentliche Stellen wurden 15.617 erstattet. Überdies wurden 1384 Anzeigen und Anträge an die Gewerbebehörden geleitet sowie 1605 Aufträge und Verfügungen an Unternehmungen hinausgegeben. Im eigenen Wirkungskreise erledigten die Gewerbeinspektoren 3827 Ansuchen, bzw. Anmeldungen, betreffend Arbeitszeitverlängerungen und Gestattung von Sonntags- oder Nachtarbeit. Auch wurden 256 Arbeitsordnungen zur Vidierung eingereicht, von denen 178 die Genehmigung fanden. Schließlich langten bei den Gewerbeinspektoraten 40.505 Unfallsanzeigen ein, die zur Grundlage aktenmäßiger Behandlung, bzw. von Erhebungen gemacht wurden.

Diese Zahlen beweisen, nach wie mannigfacher Richtung hin die Organe der Gewerbeinspektion tätig wurden. Leider mangelt an dieser Stelle der Raum, um in eine meritorische Würdigung dieser Tätigkeit eingehen zu können. Es mag jedoch die Feststellung genügen, daß es den unablässigen Bemühungen der Gewerbeinspektoren gelungen ist, eine wesentliche Verbesserung im schutztechnischen Zustand der industriellen und gewerblichen Betriebe herbeizuführen. Auch haben sie es durch ihr Wirken verstanden, sich das volle Vertrauen der ihrer Aufsicht unterstellten Unternehmungen sowie deren Arbeiterschaft zu erwerben.

§ 68. Die sonstigen Zweige der Arbeitsinspektion.

I. Die Bergwerksinspektion. Diese ist älter als die Gewerbeinspektion und geht auf die Bestimmungen des XII. Hauptstückes des allg. BergG. vom 23. Mai 1854, R. 146, zurück, das in den §§ 220 bis 222 die Oberaufsicht der Bergbehörden[2]) über den ganzen Bergbaubetrieb festsetzt. Auch verpflichtet es die ersteren, alle Bergwerke ihres Bezirkes von Zeit zu Zeit durch entsendete Beamte untersuchen zu lassen und bei Ereignissen im Bergbaubetriebe, welche die Sicherheit der Personen, Gebäude, Grundstücke oder Anlagen gefährden, die erforderlichen Sicherheitsmaßregeln anzuordnen. Diese grundlegenden

[1]) Ein großer Teil dieser Erhebungen diente der Feststellung des Verlaufes und der Ursachen eingetretener Unfälle.

[2]) Als solche fungierten nach dem Gesetze vom 21. Juli 1871, R. 77, die Revierbergämter, die Berghauptmannschaften und das Ackerbauministerium. Die Berghauptmannschaften sind mit der auf Grund des Wiederaufbaugesetzes erlassenen Verordnung vom 26. Jänner 1923, B. 69, aufgehoben worden. Oberste Instanz in Bergbauangelegenheiten ist nunmehr das Bundesministerium für Handel und Verkehr.

Bestimmungen des BergG. erhielten dann durch die Vdg. des Ackerbauministeriums vom 17. Oktober 1895, R. 58, betreffend die den Bergbehörden obliegende Bergwerksinspektion, ihre nähere Ausführung. Diese sehr eingehend gehaltene Vdg. setzt nicht nur die für den Inspektionsdienst geltenden Grundsätze fest, sondern trifft auch Anordnungen über die Sicherheit im Bergwerksbetriebe,[1]) die Arbeiterverhältnisse in demselben und die Art der von den Bergbeamten über ihre Inspektionstätigkeit zu erstattenden Berichte. Sie bildet auch dermalen noch die hauptsächlichste Grundlage für die Ausübung der Bergwerksinspektion, die in späterer Folge durch die MinVdg. vom 12. März 1910, R. 55, die eine eigene Abteilung für Bergwerksinspektion im Ministerium für öffentliche Arbeiten ins Leben rief, eine weitere Ausbildung erfuhr. Diese Abteilung besteht auch derzeit noch in dem nunmehr als oberste Instanz in Bergbauangelegenheiten fungierenden BM. für Handel und Verkehr, das sich nach der im Jahre 1923 erfolgten Auflassung der Berghauptmannschaften mit den Revierbergämtern in die Aufgaben der Bergwerksinspektion teilt.

Diese sind der Eigenart des Bergbaubetriebes angepaßt und legen sowohl dem inspizierenden Revierbeamten als auch den ministeriellen Kontrollorganen mannigfache Verpflichtungen auf. Vor allem hat sich der Inspektionsbeamte bei Befahrung der Bergbaubetriebe mit allen Einzelheiten derselben vertraut zu machen, um eine genaue Kenntnis des Werkszustandes zu erlangen.[2]) Bei seinen Untersuchungen muß er sich insbesondere die Sicherheit im Bergwerksbetriebe vor Augen halten und bei Verfolgung dieses Zweckes nicht nur auf die Bekämpfung direkter Gefahren, sondern auch darauf achten, daß Einflüsse, welche die Gesundheit der Arbeiter derart untergraben, entweder beseitigt oder doch möglichst verringert werden. Gewinnt der Inspektionsbeamte die Überzeugung, daß ein Bergwerksbetrieb Gefahren der erwähnten Art in sich schließt, so ist unverzüglich einzuschreiten und dafür zu sorgen, daß die Angelegenheit keine Verschleppung erfahre. Die einzelnen Umstände, auf welche bei der Inspektion in sicherheitlicher Beziehung das Augenmerk zu richten ist, beziehen sich wesentlich auf: die Sicherheit der Fahrung und Förderung ober und unter Tags; die Sicherheit auf den einzelnen Arbeitsorten, namentlich in den Abbauen; die ausreichende Bewetterung der Grube und die entsprechende Wetterführung in derselben; die Sicherheit gegen Grubenbrände sowie gegen Entzündung von Schlagwettern und Kohlenstaub; die

[1]) Diese Vdg. ähnelt daher bis zu einem gewissen Grade dem § 74 GewO. und den auf Grund desselben erlassenen allgemeinen Schutzvorschrift.

[2]) Besonders größere Bergbaue, deren Betriebsverhältnisse kompliziertere sind, sollen vom Revierbeamten wiederholt befahren werden, um sowohl einen Gesamtüberblick, als die erforderlichen Detailkenntnisse zu gewinnen. Auch Betriebe, bei denen sich Unzukömmlichkeiten ergeben, welche besondere bergbehördliche Anordnungen nötig machen, sind, wenn erforderlich, mehrmals nacheinander zu inspizieren, damit sich der Revierbeamte von der Befolgung der getroffenen Verfügungen zu überzeugen vermag.

Sicherheit bei der Verwendung von Sprengmitteln; die Vorkehrungen gegen Wassereinbrüche; die Sicherheit beim Betriebe von Maschinen sowie in den Aufbereitungs-, Hütten- und anderen obertägigen Werksanlagen.

Die pflichtgemäße Obsorge der Bergwerksinspektoren ist jedoch durch die Überwachung des Zustandes der Bergbaue selbst nicht erschöpft. Es ist vielmehr eine ebenso genaue Kenntnis der Arbeiterverhältnisse erforderlich, um zur richtigen Zeit eingreifen zu können. Der Inspektionsbeamte hat sich daher bei seinen Befahrungen auch hierüber eingehend zu informieren. Insbesondere hat er darauf zu achten, daß die gesetzlichen Vorschriften über die Verwendung von Kindern, Jugendlichen und Frauen[1]) eingehalten werden und zu diesem Behufe das Mannschafts- und Schichtenbuch einzusehen. Ebenso hat er darüber zu wachen, daß Schichtdauer und wirklich verfahrene Arbeitszeit sich innerhalb der gesetzlichen Schranken[2]) halten sowie daß Zahl und Dauer der bergbehördlich gestatteten Überschichten nicht überschritten werde. Bei besonders gefährlichen oder gesundheitschädlichen Arbeiten[3]) hat der Inspektionsbeamte darauf zu dringen, daß die Arbeitszeit für die damit betrauten Bergarbeiter auch unter das gesetzlich zulässige Maß herabgesetzt werde, um dauernde Schädigungen derselben zu vermeiden. Schließlich hat er auch die Art der Lohnzahlung und -abrechnung auf ihre Gesetzmäßigkeit hin[4]) zu prüfen sowie die Werkswohnungen der Arbeiter zu kontrollieren.

Die Revierbeamten haben ein Befahrungsbuch zu führen, in das sie genaue Daten über die von ihnen vorgenommenen Inspizierungen und die hiebei gemachten Wahrnehmungen einzutragen haben. Auch sind die zwecks Abstellung von Mängeln getroffenen Anordnungen in diesem Buche zu vermerken. Das Befahrungsbuch, das bei einem allfälligen Wechsel in der Person des inspizierenden Beamten die Informierung seines Nachfolgers und damit die Wahrung der Kontinuität in der Amtsführung gewährleistet, ist derart einzurichten, daß für jedes einzelne Bergwerk eine eigene Unterabteilung (Heft, Bogen, Blatt) angelegt und solcherart ein rascher Überblick über die dieses Werk betreffenden Befahrungen, Erhebungen und Verfügungen ermöglicht werde. Die Befahrungsbücher, die natürlich mancherlei genaue Einzelheiten über den Betrieb enthalten, sind als unter strengem Amtsgeheimnis stehend zu behandeln und ist auch den Parteien die Einsichtnahme in dieselben nicht gestattet.

Über die von den Revierbeamten entfaltete Inspektionstätigkeit sowie die hiebei gemachten Wahrnehmungen ist alljährlich dem BM. für

[1]) Siehe über die diesbezüglichen, im Bergbau geltenden Vorschriften die Ausführungen auf S. 404 und 407.

[2]) Vgl. hierüber die Darlegungen auf S. 359 ff.

[3]) Hieher gehören z. B. Arbeiten in Brandfeldern und in sonstigen Belegorten mit abnorm hoher Temperatur, in Orten mit übermäßigem Wasserandrang, in Gruben mit gesundheitsschädlichen Exhalationen, gewisse Aufbereitungs- und Hüttenmanipulationen, bei denen eine starke Belästigung der Arbeiter mit Staub, Gasen oder Rauch erfolgt u. dgl.

[4]) Vgl. hierüber die Ausführungen auf S. 161 und 164.

Handel und Verkehr zu berichten. Diese Berichte haben auch eine entsprechend gegliederte Unfallstatistik auszuweisen. In ähnlicher Weise hat der Vorstand der Bergwerksinspektionsabteilung im genannten BM. alljährlich einen Bericht zu erstatten, der eine Darstellung der Tätigkeit dieser Abteilung, dann der Bergbauverhältnisse in sicherheitlicher Beziehung und auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes zu enthalten und die in dieser Hinsicht erzielten Fortschritte hervorzuheben hat.

II. Die Eisenbahninspektion. Die Beaufsichtigung des Betriebes der dem öffentlichen Verkehr dienenden Eisenbahnen, einschließlich deren Regiebauten und Hilfsanstalten, oblag früher der Generalinspektion der österreichischen Eisenbahnen. Nachdem diese Behörde durch das Gesetz vom 21. Oktober 1919, St. 495, aufgelöst worden war, wurde im damaligen Staatsamt für Verkehrswesen eine eigene Dienststelle geschaffen, welche die Einhaltung aller, in sachlicher und personeller Hinsicht gesetzlich oder aufsichtsbehördlich angeordneten Maßnahmen zum Schutze der Eisenbahnbediensteten und Arbeiter überwachen sollte. Der Wirkungskreis dieser Dienststelle erfuhr durch die VAnw. vom 31. Dezember 1919, St. 14 ex 1920, sowie die hiezu erlassene Dienstanweisung des StA. für Verkehrswesen vom 31. Mai 1920, Z. 1671, eine nähere Abgrenzung. Als dann mit 31. Dezember 1923 die Kommerzialisierung der Bundesbahnen erfolgte, wurde auch eine Neuorganisation der Eisenbahninspektion notwendig. Deren Agenden übernahm die Verkehrssektion des BM. für Handel und Verkehr, welche sie durch fachkundige Organe der Abteilungen für Bau-, Maschinen- und Verkehrswesen vornehmen läßt.

Die einzelnen Agenden der Eisenbahninspektion beziehen sich auf folgende Maßnahmen zum Schutze der Eisenbahnbediensteten: Überwachung der schutztechnischen Einrichtungen an den ortsfesten Anlagen und den Fahrbetriebsmitteln aller Bundes-, Privat-, Lokal-, Klein- unb Schleppbahnen sowie deren Regiebauten und Hilfsanstalten; Überwachung der zur Verhütung von Verkehrsunfällen getroffenen Vorsorgen und Rettungsmittel; Kontrolle der Einhaltung der Dienst- und Arbeitsordnungen, bzw. Arbeitsverträge sowie aller übrigen sozialen Maßnahmen zugunsten der Eisenbahnbediensteten; Behandlung der Unfallsanzeigen; Vermittlung bei Arbeitsstreitigkeiten; Handhabung des Regiebautenarbeitergesetzes vom 28. Juli 1902, R. 156.[1]) Zu diesen technischen und sozialen Agenden treten dann noch solche des ärztlichen Personalschutzes[2]) hinzu. Deren Besorgung obliegt einem ärztlichen Berater, der in der Verkehrssektion des BM. für Handel und Verkehr als sachkundiges Fachorgan mitwirkt.

[1]) Siehe über dieses Gesetz und die von ihm erfaßten Personenkreise die Ausführungen auf S. 80.

[2]) Dieser umfaßt die sanitäre Prüfung der Rettungseinrichtungen, die Ausbildung des Bahnpersonales in erster Hilfeleistung, die hygienischen Vorkehrungen und Einrichtungen in den Zügen, Bahnhöfen, Werkstätten und Heizhäusern usw.