

# Die Betriebsverfassung.

Darlegungen Otto Bauers.

Genosse Otto Bauer sprach am vorigen Mittwoch vor der Vorstandskonferenz der Gewerkschaften über die Gesetzesentwürfe, die der Sozialisierungskommission zur Vorberatung vorgelegt worden sind, wobei er besonders eingehend den die Gewerkschaften so nahe berührenden Gesetzesentwurf über die Betriebsräte darlegte. Wir geben nachfolgend diesen Teil der Rede ausführlich wieder. Bauer führte aus:

Es ist uns allen klar, daß wir bei der Sozialisierung nicht etwa von oben, von einer bürokratischen Zentralfstelle aus alles machen sollen, sondern daß wir von unten aufbauen sollen, zunächst also die Demokratisierung der Betriebsverfassung durchzuführen müssen und über diese allmählich jenes System gesellschaftlicher Organisationen aufzurichten, das die Sozialisierung durchführen wird. Deshalb ist der eigentliche Ausgangspunkt, die Grundlage unserer ganzen Gesetzgebungsarbeit ein Gesetzesentwurf über die Betriebsräte, über den ich hier um so lieber spreche, als er die besonderen Interessen der Gewerkschaften unmittelbar berührt. Die Einführung von Betriebsräten in den einzelnen Betrieben bedeutet an sich noch keine Sozialisierung. Es ist nur eine Demokratisierung der Betriebsverfassung, aber es ist eine Grundlage für die Sozialisierung, auf der diese dann aufgebaut werden kann.

## Die Betriebsräte.

In der Großindustrie sind Betriebsräte gar nichts Neues. Die gewerkschaftlichen Vertrauensmänner sind ja eigentlich nichts anderes als ein Betriebsrat. Der Hauptwert des Entwurfes besteht zunächst darin, daß er das, was da schon bestanden hat, wenn auch die Rechtsordnung nichts davon wußte, ausdehnt auf die ganze Volkswirtschaft. Nach unserem Gesetzesentwurf sollen die Betriebsräte gesetzlich eingeführt werden in allen Betrieben, die mehr als zwanzig Arbeiter und Angestellte ständig beschäftigen, also nicht nur in der Industrie, sondern insbesondere auch in der Land- und Forstwirtschaft, auch bei Kreditanstalten und Banken, bei Unternehmungen für öffentliche Belustigungen und Schaustellungen, für periodische Druckschriften, bei staatlichen Monopolbetrieben. Für Bergarbeiter und Eisenbahner werden vielleicht besondere Vorschriften notwendig sein, weil da ja analoge Einrichtungen, wenn auch noch nicht mit der Kompetenz, die dieses Gesetz ihnen zuweist, schon bestehen.

## Der kollektive Arbeitsvertrag.

Der Gesetzesentwurf regelt zunächst die Aufgaben der Betriebsräte. Er sagt ganz allgemein, daß die Betriebsräte berufen sind, die materiellen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter zu fördern und zu sichern. Dann aber zählt er die besonderen Aufgaben der Betriebsräte auf, und zwar sind es die folgenden: Zunächst weist er ihnen eine wichtige Aufgabe auf dem Gebiet der kollektiven Arbeitsverträge (Gesamtarbeitsverträge) zu. Für viele dieser Unternehmungen wird das ja etwas ganz Neues sein. In der Landwirtschaft haben wir noch sehr wenige kollektive Arbeitsverträge. Wenn wir nun durch das Gesetz einführen, daß ein kollektiver Arbeitsvertrag geschlossen werden kann zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat, daß dieser kollektive Arbeitsvertrag, sobald er vom Unternehmer und vom Betriebsrat angenommen ist, bindende Kraft hat und jeder individuelle Arbeitsvertrag nichtig ist, sofern er für die Arbeiter ungünstiger ist, so führen wir damit unzweifelhaft für weite Zweige unserer Volkswirtschaft, besonders für die Land- und Forstwirtschaft etwas Neues ein. Der Betriebsrat soll zum Mittel werden, auch für diese kollektive Arbeitsverträge durchzusetzen. Ganz abgesehen davon aber, enthält er auch dort, wo sich der kollektive Arbeitsvertrag schon durchgesetzt hat, insbesondere auch für die Industrie und den Bergbau, nach meiner Ueberzeugung, wesentliche Fortschritte, und zwar in doppelter Beziehung. Das Arbeitsverhältnis war praktisch in der Industrie geregelt durch kollektive Arbeitsverträge, die regelmäßig zwischen Organisationen abgeschlossen waren, aber die Rechtsordnung, die Gesetzgebung hat im Grunde genommen von dieser Einrichtung gar nichts gewußt. Es war bloß ein tatsächliches Verhältnis, aber rechtlich galt für den Richter nur der individuelle Arbeitsvertrag zwischen dem einzelnen Arbeiter und dem einzelnen Unternehmer. Vom kollektiven Arbeitsvertrag hat die Rechtsordnung noch keine Notiz genommen mit Ausnahme jener bekannten Bestimmungen der Gewerbeordnung, die es möglich macht, durch Verträge zwischen den Gewerbetreibenden und den Gesellschaftern eines solchen Verträge die Rechtskraft zu geben. Aber wir wissen, daß das nur für einen kleinen Teil unseres Gewerbes gegolten hat, daß aber überdies die Bestimmungen der Gewerbeordnung so unzulänglich waren, daß ihr praktischer Wert nur begrenzt war. Dasselbe gilt auch vom Handlungsgesetz.

Hier aber bekommen wir Gelegenheit, dem kollektiven Arbeitsvertrag wirkliche Rechtskraft zu geben, so daß jede Vertragsbestimmung, die der einzelne Unternehmer mit dem einzelnen Arbeiter ausmacht, nichtig und rechtsunwirksam ist. Es kann sein, daß in einem Industriezweig ein kollektiver Arbeitsvertrag zwischen Unternehmer und Arbeiter bisher überhaupt nicht existierte. In diesem Falle kann ein Gesamtarbeitsvertrag mit voller Rechtswirkung abgeschlossen werden durch den Betriebsrat des einzelnen Betriebes mit dem einzelnen Unternehmer. Wenn also der Betriebsrat mit dem einzelnen Unternehmer einen Vertrag über die Arbeitsbedingungen schließt, so gilt dieser und jede ungünstigere Bestimmung ist rechtsunwirksam, sobald Unternehmer und Betriebsrat dem beigetreten sind. Es kann aber auch sein, daß in einem Industriezweig, zum Beispiel in der Maschinenindustrie, zwischen dem Unternehmerverband und der Gewerkschaft ein kollektiver Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Nun wissen wir, daß es in sehr vielen Industrien ganz unmöglich ist, durch kollektive Arbeitsverträge auch die Affordlöshne zu regeln. Dort nämlich, wo die Warentypen sehr oft wechseln, kann ein kollektiver Arbeitsvertrag, der ja für viele Betriebe mit den verschiedensten Verhältnissen gelten soll, den Affordloshne überhaupt nicht regeln, und er muß sich begnügen, Mindestlöhne festzusetzen oder allgemeine Bestimmungen zu statuieren. Daraus geht in hohem Maße eine Willkür des Unternehmers bei der Festsetzung der Affordlöshne hervor, die gewiß durch die Gewerkschaften wesentlich begrenzt werden konnte, die aber rechtlich noch immer sehr weit geht. Hier kann den Betriebsräten eine sehr wichtige Funktion zufallen. Unser Gesetzesentwurf bestimmt, daß die Festsetzung jedes neuen Affordloshnes nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen kann. Das allein genügt aber nicht. Denn es fehlt dem Arbeiter vielfach die notwendige Kenntnis der Kalkulationen, um beurteilen zu können, ob ein Affordloshne angemessen ist oder nicht. Der Gesetzesentwurf sagt daher: Die Aufstellung von Affordlöshnen erfolgt, sofern in den Gesamtarbeitsverträgen Grundlagen festgelegt wurden, auf Grund dieser, jedenfalls nur mit Zustimmung der Betriebsräte. Diese können zu diesem Zweck verlangen, daß der Betriebsunternehmer Vertrauensmännern des Betriebsrates die Prüfung der für die Bemessung grundlegenden Umstände und Berechnungen ermöglicht, erforderlichenfalls gerichtlich beideten Sachverständigen die Einsicht in die maßgebenden Teile der Bücher und Aufzeichnungen eröffne. Vertrauensmänner und Sachverständige sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es wird also dem Betriebsrat ein neues Recht eingeräumt, nämlich in die Kalkulationen des Unternehmers Einsicht zu nehmen oder nehmen zu lassen, um die Grundlagen zu überprüfen, auf Grund deren die Affordlöshne festgelegt werden. Meiner Ansicht nach kann diese Bestimmung den Gewerkschaften einen ganz wesentlichen Machtzuwachs bringen, weil sie sich dadurch ein Bild machen können, was bei den Affordlöshnen durchgehbar ist und was nicht, weil es die Industrie nicht erträgt.

## Der Arbeiterschutz.

Im Zusammenhang mit diesen Bestimmungen gilt auch die nächste, daß die Arbeitsordnung in jedem Betrieb nur mit Zustimmung des Betriebsrates erlassen werden kann. Weitere Aufgaben, die dem Betriebsrat zugewiesen sind, sind die Sorge dafür, daß die gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen über den Arbeiterschutz, über die Unfallverhütung, über die Hygiene und die Arbeiterversicherung eingehalten werden. Insbesondere halte ich es für sehr wichtig, daß der Entwurf die Betriebsräte verpflichtet, nicht nur rechtzeitig, wenigstens alle drei Monate einmal an den Gewerbeinspektor einen schriftlichen Bericht zu schicken über die hygienischen Zustände im Betrieb, über die Einhaltung der Arbeiterschutzgesetze, über die Unfallverhütung. Aber auch abgesehen davon, soll der Betriebsrat mit dabei sein, wenn der Gewerbeinspektor den Betrieb besichtigt, er soll in Kenntnis sein von den Anordnungen, die der Gewerbeinspektor trifft und er soll jederzeit mit dem Gewerbeinspektor verkehren und ihm die Mithilfe machen können, wie seine Anordnungen ausgeführt werden. Dadurch werden ganz unmittelbare Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und dem Gewerbeinspektor entstehen, die die wirksame Durchführung der Arbeiterschutzvorschriften sichern.

Ein weiteres Recht des Betriebsrates ist es, die Lohnlisten zu überprüfen und die Auszahlung der Löhne zu kontrollieren. Es ist bekannt, daß das zum Beispiel beim Bergbau große Bedeutung haben kann, weil da bei der Lohnbemessung und Auszahlung sehr oft Schiebungen vorkommen. Weiter wird den Betriebsräten das Recht eingeräumt, diejenigen Wohlfahrtsanstalten, die ausschließlich den Interessen der Arbeiter dienen, selbständig zu verwalten, zwar im Einvernehmen mit dem Unternehmer, aber so, daß sie nicht mehr vom Unternehmer geführt werden, sondern von den Arbeitern selbst. Als solche Einrichtungen werden besonders aufgezählt: Werkwohnungen, Werkkonsumanstalten, Abgabe von Lebensmitteln und Bedarfsartikeln und eventuell die Betriebskrankenkassen, solange sie noch bestehen. Das ist wieder etwas, was einen bedeutenden Machtzuwachs für die Arbeiter bedeutet. Ich brauche nicht auseinanderzusetzen, was es bedeutet, wenn die Verwaltung der Werkwohnungen nicht mehr dem Unternehmer zusteht, sondern dem Betriebsrat. Weiter gibt der Gesetzesentwurf den Betriebsräten eine wichtige Aufgabe auf dem Gebiet der Sicherung der Arbeitsdisziplin. Lohnstrafen als Strafe darf danach nicht mehr der Unternehmer über die Arbeiter verhängen, sondern wenn er eine Verletzung der Disziplin vorfindet, glaubt, so kann er die Sache nur vor ein Betriebsratschiedsgericht bringen, das zusammengesetzt wird aus einem Vertrauensmann des Betriebsrates, einem des Betriebsleiters und einem von diesen bestimmten Dritten. Das ist eine ständige Einrichtung und bei Streitigkeiten kann nur dieses Schiedsgericht entscheiden. Weiter wird dem Betriebsrat ein Einfluß eingeräumt auch auf die Entlassung von Arbeitern. Es wird ihm nämlich das Recht zuerkannt, die Entlassung vor dem Einigungsamt anzusehen, wenn sie nach seiner Ansicht aus politischen Gründen oder deshalb erfolgt, weil der Arbeiter von seinem Vereins- oder Koalitionsrecht Gebrauch gemacht hat. Wenn das Einigungsamt die Beschwerde des Betriebsrates als berechtigt erkennt, ist die Entlassung ungültig. Weiter wird ihm das Recht zugestanden, alljährlich vom Unternehmer die Vorlage eines Geschäftsberichts und der Bilanz zu verlangen, so daß die Arbeiter in Kenntnis der Geschäftsergebnisse kommen.

Besüglich der Bilanz wird verlangt, daß es jene Bilanz sei, die er der Steuerbehörde vorzulegen hat. Der Betriebsrat hat das Recht, zu verlangen, über diesen Geschäfts-

bericht mit dem Unternehmer eine gemeinsame Sitzung abzuhalten, in der die ganzen geschäftlichen Angelegenheiten des Betriebes von Unternehmern und Arbeitern gemeinsam beraten werden, so daß die Arbeiter dadurch Mitbeteiligte des Betriebes sind, deren Recht es ist, über die ganze Führung des Betriebes mitzureden. Endlich wird den Betriebsräten auch das Recht zugestanden, bei Führung dieser Angelegenheiten mit anderen Betriebsräten in Verbindung zu treten. Das kann praktisch wichtig sein, besonders dort, wo mehrere Betriebe unter der Kontrolle derselben Kapitalisten sind. Weitere Aufgaben sind den Betriebsräten vorbehalten für die sozialisierten Betriebe. In solchen werden die Betriebsräte noch andere Aufgaben haben, die in den Sozialisierungsgesetzen zu regeln sein werden.

## Umlagen.

Wichtig ist, daß der Betriebsrat auch das Recht hat, Umlagen einzusetzen. Das ist so abgeklüft, daß sie zur Deduktion der Kosten ihrer Geschäftsführung, wenn sie zum Beispiel Sachverständige zur Prüfung von Kalkulationen und Büchern bestellen, ohne weiteres eine Umlage von den Arbeitern einheben dürfen, jedoch höchstens in der Höhe eines halben Prozent des Arbeitsverdienstes, und diese wird vom Unternehmer einmal monatlich eingehoben und dem Betriebsrat abgeführt. Es wird ihnen überdies das Recht zugestanden, über dieses halbe Prozent hinauszufragen, wenn sie selbst irgend welche Wohlfahrtsanstaltungen für die Arbeiter schaffen wollen und dazu Geld brauchen. In diesem Falle dürfen sie bis zu zwei Prozent gehen. Wenn aber über ein Prozent hinausgegangen werden soll, so kann das nur nach einer Urabstimmung der Arbeiter geschehen.

Was die Zusammensetzung der Betriebsräte betrifft, so wird bestimmt, daß sie in Betrieben bis zu fünfzig Arbeitern aus fünf Mitgliedern bestehen und daß sich ihre Zahl für je hundert Arbeiter um ein Mitglied erhöht. Es ist kategorienweise Wahl zugelassen und es können auch Arbeiter und Angestellte unter Umständen gefordert werden, die aber zusammen einen Betriebsrat bilden. Wahlberechtigt sind alle durch mindestens einen Monat im Betrieb beschäftigten Arbeiter ohne Unterschied des Geschlechts. Wählbar sind auch die Vorstandsmitglieder und Beamten von Berufsorganisationen der Arbeiter. Die Wahl wird das erste Mal durch Beauftragte der Gewerbeinspektion einzuleiten sein, wobei man sie durch die Fachorganisationen wird durchführen lassen können. Die späteren Wahlen werden durch den Betriebsrat selbst geleitet. Ueber Streitigkeiten entscheidet das Einigungsamt. Von Bedeutung ist auch die Bestimmung, daß ein Mitglied des Betriebsrates nur mit Zustimmung des Einigungsamtes entlassen werden kann. So daß also der Unternehmer die Mitglieder des Betriebsrates nicht mahregeln kann und zweitens, daß der Unternehmer die Arbeiter wegen der Ausübung des Wahlrechtes und die Mitglieder des Betriebsrates nicht benachteiligen kann. Wenn er es tut, ist es ein Vergehen, das mit Geld bis zu 20.000 Kronen oder mit Arrest bis zu drei Monaten bestraft wird.

## Betriebsrat und Gewerkschaft.

Das sind die allgemeinen Bestimmungen. Die Frage ist nun wichtig, wie ein solcher Gesetzesentwurf auf die Gewerkschaften wirken wird. Es gibt Leute, die befürchten, daß eine solche Institution die Gewerkschaften gleichsam aushöhlen könnte, so daß ihnen dann nichts zu tun übrig bliebe. Ich bin durchaus der gegenteiligen Meinung. Von den wirklichen Funktionen der Gewerkschaften kann so gut wie keine von den Betriebsräten übernommen werden. Es können nicht übernommen werden die Funktionen des Besichtigens und Unterstützungs wesens, aber auch nicht die Funktion des gewerkschaftlichen Kampfes. Es ist nicht gedacht, an die Stelle der gewerkschaftlichen Kampfmittel nun einfach die Aktion des Betriebsrates zu setzen. Es bleibt natürlich trotz dem Betriebsrat so, wie es bisher war, daß die Arbeitsbedingungen jedes einzelnen Betriebes abhängig bleiben von denen aller anderen Betriebe derselben Branche. Es bleibt so wie bisher, daß der Lohnkampf nicht im einzelnen Betrieb geführt werden kann, sondern branchenweise geführt werden muß; es bleibt, daß er nur geführt werden kann mit einem hinreichenden Widerstandsfonds, und alles das sichert der Gewerkschaft die Führung, weil sie allein die ganze Branche beherrscht und nur sie über die Kampfmittel verfügt. Auch bei der Vertragsschließung bleibt die Hauptaufgabe durchaus der Gewerkschaft und geht nicht auf den Betriebsrat über, denn dieser kann nur den schon geschlossenen Kollektivvertrag durch Sonderbestimmungen für den Einzelbetrieb ergänzen. Aber er kann nicht die Abschließung der Verträge selbst übernehmen, weil diese nur für die ganze Branche abgeschlossen werden können. In dieser Hinsicht ist also kein Anlaß zu einer Befürchtung. Ich gebe aber zu, daß Gefahrenmomente für eine Gewerkschaft, die sich den neuen Verhältnissen nicht anzupassen versteht, darin liegen können. Aber es ist doch nicht so, als ob diese Gefahren erst während der Revolution in Rußland und Deutschland entstanden wären. Vielmehr sind sie schon seit 1915 im klassischen Lande der Gewerkschaften, in England, entstanden zu einer Zeit, wo von einer revolutionären Entwicklung in England noch keine Rede war. Sie wissen, daß dort die Institution der Shop stewards tatsächlich zu einer ersten Gefahr für die Gewerkschaften geworden ist. Aber das geschah, weil sich die Gewerkschaften der Entwicklung dieser Institution entgegenstemmten haben. Aber eine solche Gegnerschaft entsteht nur dann, wenn sich die Gewerkschaft der Notwendigkeit nicht selbst anpaßt. Wo sie das aber tut, können die Betriebsräte nicht nur nicht zu einer Schwächung der Gewerkschaften führen, sondern sie können die Kampfmittel der Gewerkschaften wesentlich stärken. Wenn die Gewerkschaft die Arbeiterschaft der ein-