

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 63 (1971)

Heft: 6

Artikel: Die betriebliche Mitbestimmung in Österreich

Autor: Cerny, Josef

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354509>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 25.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die betriebliche Mitbestimmung in Österreich

Mit der zunehmend kritischen Betrachtung überkommener Herrschaftsformen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens hat auch die Diskussion über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb in letzter Zeit immer mehr an Aktualität gewonnen. Für die österreichische Arbeiterbewegung ist freilich die Forderung nach betrieblicher Mitbestimmung bzw. nach deren Ausbau keineswegs neu. Von den Plänen Otto Bauers über die **Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben** bis zu den jüngsten **Beschlüssen** der Arbeitnehmerorganisationen, die den Ausbau der Mitbestimmung im Rahmen eines umfassenden gesellschaftspolitischen Konzepts fordern, führt ein in vielen Belangen erfolgreicher Weg, dessen wesentliche Marksteine die gesetzliche Einführung von Betriebsräten im Jahre 1919 und deren Wiedererrichtung auf gesetzlicher Basis nach dem Zweiten Weltkrieg waren.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates

Rechtsgrundlage für die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb ist vor allem das **Betriebsrätegesetz 1947**. Nach diesem ist die Betriebsvertretung berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern sowie an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken. Der Grad dieser Mitwirkungsrechte reicht von der blossen Information bis zur Alleinentscheidung des Betriebsrates.

Ein **Informationsrecht** hat der Betriebsrat in folgenden Angelegenheiten:

- Neuaufnahme von Dienstnehmern;
- Bilanzausfolgung und -erläuterung;
- Aufschluss über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über Art und Umfang der Erzeugung, Auftragsbestand, Absatz sowie über geplante Massnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes.

Die zuletzt angeführten Informationsrechte bestehen nur in Handelsbetrieben, Banken und Versicherungsanstalten, in denen dauernd mindestens 30 Dienstnehmer beschäftigt sind, sowie in Fabrik- und Bergbaubetrieben.

Ein **Vorschlagsrecht** des Betriebsrates besteht in folgenden Angelegenheiten:

- Erstattung von Anregungen und Vorschlägen mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebs.

- bes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und die Leistungssteigerung des Betriebes zu fördern;
- Mitwirkung bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen (dieses Recht ist ebenfalls auf die oben erwähnten Betriebe beschränkt).

Ein Beratungsrecht steht dem Betriebsrat in Form monatlicher Aussprachen mit dem Betriebsinhaber über allgemeine Grundsätze der Betriebsführung und Verbesserung von Betriebseinrichtungen zu.

An Kontrollrechten sind dem Betriebsrat übertragen:

- Ueberwachung der Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge und sonstiger dienstrechlicher Vereinbarungen;
- Ueberwachung der Druchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz sowie über die Sozialversicherung;
- Beiziehung zu Betriebsbesichtigungen durch Organe der Arbeits- oder Bergwerksinspektion oder sonstige zur Ueberwachung von Arbeitsschutzzvorschriften gesetzlich berufene Organe;
- Einsichtnahme in die Lohn- und Gehaltslisten und in die zur Berechnung der Löhne und Gehälter erforderlichen Unterlagen, Ueberprüfung dieser Unterlagen und Kontrolle der Lohn (Gehalts)-auszahlung.

Ein Einspruchsrecht steht dem Betriebsrat zu:

- bei der Kündigung oder Entlassung von Arbeitnehmern;
- in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Betriebsrat über die Landesstelle des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes die Staatliche Wirtschaftskommission, ein paritätisch besetztes Organ unter Vorsitz des Bundeskanzlers bzw. des Handelsministers, anrufen, wenn er der Meinung ist, dass die Wirtschaftsführung des Betriebes den gesamtwirtschaftlichen Interessen widerspricht.

Ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates ist in folgenden Fragen gegeben:

- Abschluss von Betriebsvereinbarungen in Ergänzung des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages;
- Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, sowie von Durchschnittsverdiensten;
- Erlassung und Abänderung von Arbeitsordnungen;
- Versetzung von Arbeitnehmern, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist;
- Regelung und Abänderung der betrieblichen Urlaubseinteilung;

- Bestellung von Organen für die Verwaltung betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen;
- Mitwirkung bei Disziplinarmassnahmen.

Ein *Entsendungsrecht in den Aufsichtsrat* steht dem Betriebsrat in Betrieben zu, die in Form einer Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) mit einem Stammkapital von mehr als 200 000 Schilling (ungefähr 33 000 Franken) geführt werden. Die zwei vom Betriebsrat delegierten Vertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Auf Grund des Aktiengesetzes besteht auch Anspruch darauf, dass in jedem Ausschuss des Aufsichtsrates mindestens ein von ihnen namhaft gemachtes Mitglied Sitz und Stimme hat. Dies gilt nicht für die Sitzungen und Abstimmungen, welche die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstandes betreffen, ausgenommen Beschlüsse auf Bestellung oder Widerruf der Bestellung eines Vorstandsmitgliedes.

Das *Recht zur Alleinentscheidung* hat der Betriebsrat

- bei der Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und
- bei der Verwaltung des zur Finanzierung der Geschäftsführung und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen dienenden, aus Beiträgen der Arbeitnehmer des Betriebes gespeisten Betriebsratsfonds.

Eine zusammenfassende Betrachtung der nach dem Betriebsrätegesetz bestehenden Mitwirkungsrechte zeigt somit, dass in personellen und sozialen Angelegenheiten relativ stark ausgebildete Formen der Mitbestimmung gegeben sind, während im wirtschaftlichen Bereich der Grad der Mitwirkung grösstenteils nur bis zu Informations-, Vorschlags- und Beratungsrechten reicht.

Ausser im Betriebsrätegesetz sind Mitwirkungsrechte des Betriebsrates noch in einigen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen, wie z. B. im Mutterschutzgesetz, im Arbeitsplatzsicherungsgesetz, im Invalideneinstellungsgesetz, im Arbeitszeitgesetz usw., verankert, die sich im wesentlichen auf die Mitwirkung bei der Regelung der Arbeitszeit und des Kündigungs- und Entlassungsschutzes beziehen.

Weiterer Ausbau der Mitbestimmung

Um ein vollständiges Bild vom gegenwärtigen Stand der Mitbestimmung in Oesterreich zu geben, muss auch die Bedeutung der Mitwirkung der Arbeitnehmer bzw. ihrer Interessenvertretungen auf überbetrieblicher Ebene betont werden. Durch die Tätigkeit des OeGB, der Fachgewerkschaften und der Arbeiterkammern (die als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer neben dem als

freiwilliger Verein konstituierten OeGB bestehen und mit diesem in engster Verbindung zusammenarbeiten), ist es gelungen, ein auch in internationaler Sicht relativ hohes Mass an Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft auf Branchen- und gesamtwirtschaftlicher Ebene zu erreichen. Die Interessenverbände der Arbeitnehmer sind in Oesterreich zu einem entscheidenden Ordnungsfaktor in nahezu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens geworden. Dennoch geben sie sich mit dem Erreichten nicht zufrieden, sondern streben einen weiteren Ausbau der Mitbestimmung sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene an.

Der erste Schritt in dieser Richtung soll durch eine Novellierung des Betriebsrätegesetzes getan werden, über die gegenwärtig im vorparlamentarischen Raum beraten wird. Der Gesetzesentwurf sieht neben einer Verbesserung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Betriebsratsmitglieder auch erweiterte Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten vor. Ueber die bestehenden punktuellen Informationsrechte hinaus wird dem Betriebsrat ein umfassendes Informations- und Interventionsrecht in allen Angelegenheiten, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, eingeräumt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festsetzung von Akkordlöhnen soll auf alle Formen der Leistungsentlohnung ausgedehnt werden. Die betriebliche Arbeitszeitregelung, die generelle Anordnung von Ueberstundenarbeit und die Einführung von Teilzeitarbeit im Betrieb bedürfen nach dem Entwurf in jedem Fall der Zustimmung des Betriebsrates. Ein Mitwirkungsrecht soll künftig auch bei der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungsmassnahmen gegeben sein. Weiters wird der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig von beabsichtigten Betriebsänderungen (wie z. B. Einschränkung, Stilllegung, Verlegung des Betriebes oder von Betriebs Teilen, Zusammenschluss mit anderen Betrieben, Änderungen des Betriebszweckes oder der Arbeitsmethoden usw.) in Kenntnis zu setzen, Vorschläge des Betriebsrates zur Verhinderung oder Beseitigung für die Arbeitnehmer nachteiliger Folgen solcher Massnahmen entgegenzunehmen und mit dem Betriebsrat über diese Vorschläge zu beraten. In Streitfällen soll die Staatliche Wirtschaftskommission zur Entscheidung angerufen werden können.

Besondere Bedeutung kommt jenen Bestimmungen des Entwurfes zu, die einen Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder im Höchstausmass von 4 Wochen innerhalb der dreijährigen Funktionsperiode und darüber hinaus in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern die unbezahlte Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmass eines Jahres vorsehen. Diese Regelung soll es ermöglichen, die Ausbildungsprogramme der

Interessenvertretungen der Arbeitnehmer auf einen grösseren Kreis von Betriebsratsmitgliedern auszudehnen und damit zugleich die Voraussetzungen für eine wirksamere Ausübung der Mitbestimmungsrechte zu schaffen.

Wie erwartet ist die beabsichtigte Änderung des Betriebsrätegesetzes bei den Interessenverbänden der Arbeitgeber auf heftigen Widerstand gestossen. Von einem Anschlag auf die Eigentumsfreiheit und auf das freie Unternehmertum bis zur Wiedereinführung des Klassenkampfes in die Betriebe reicht die bunte – freilich bei jeder Gelegenheit gebrauchte und daher nicht mehr sehr originelle – Palette der Befürchtungen der Arbeitgeberorganisationen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund wird sich dadurch nicht beirren lassen. Er sieht in der Verbesserung des Betriebsrätegesetzes den Ausgangspunkt für die Erstellung eines umfassenden Mitbestimmungskonzeptes. Der im September stattfindende 7. Bundeskongress des OeGB wird dafür die Richtung weisen. Dr. Josef Cerny, Wien

Das Individuum und seine Freiheit

«Unsere Ordnung ist dem Glück der Menschheit und der menschlichen Selbsterfüllung feind». Erich Fromm in »Die Furcht vor der Freiheit».

Bald naht das Jahr 2000. Noch immer führen die Menschen im Namen der Freiheit verbissene, blutige Kriege. Immer neue Generationen werden unter dem Aspekt der Freiheit zum Töten angehalten, und es scheint, dass uns die Freiheit umso mehr abhanden kommt, je mehr Menschen in ihrem Namen getötet werden.

Es wird im Folgenden versucht, dem Begriff der Freiheit nachzuspüren. Dieser Begriff kann in einem Aufsatz auch nicht annähernd geklärt werden. Aber wenn anhand einiger Aspekte in bezug auf die Freiheit des Individuums der Freiheitsbegriff aus der Verstrickung, in die er geraten ist, etwas herausgelöst und durchschaubarer gemacht werden kann, so ist damit Wesentliches gewonnen.

Die Frage nach der Freiheit ist zugleich immer die Frage nach dem Menschen und umgekehrt. Von welcher Seite auch immer dieses Problem angegangen wird, es erhebt sich in jedem Fall die Frage: Freiheit *wovon* und *wozu*?

Blenden wir kurz in jene Epoche zurück, in der sich der Mensch zum erstenmal als ein *Individuum* begriff, in die Neuzeit, die das ausgehende Mittelalter ablöste. Damals, anfangs des 16. Jahrhunderts, als der Mensch aus seinen ursprünglichen Bindungen – dem