



**Gesellschaft
und Betrieb**

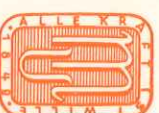
1

**Partnerschaft
in Theorie
und Praxis**

**Das
Bauhütte-
Leitl-
Modell**

Schriftenreihe
herausgegeben vom

Institut
für partnerschaftliche
Betriebsverfassung
an der
Johannes-Kepler-Hochschule
Linz



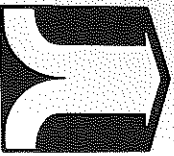
Wien 1974

1

Partnerschaft in Theorie und Praxis

Das Bauhütte- Leit- Modell

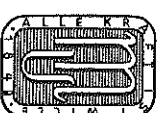
herausgegeben von
o. Prof. Dr. Rudolf Strasser



Institut
für partnerschaftliche
Betriebsverfassung
an der
Johannes-Kepler-Hochschule
Linz

Präsidium und Verwaltung:
Generaldirektor Prof. Kommerzialrat
Dipl.-Ing. Karl Leitl
Linz, Schloß Puchenuau

Wissenschaftliche Leitung:
o. Prof. Dr. Rudolf Strasser
Johannes-Kepler-Hochschule
Linz



Wien 1974

Manzsche Verlags- und
Universitätsbuchhandlung

Vorwort

Dieser Schriftenreihe wurde mit Absicht die Bezeichnung „Gesellschaft und Betrieb“ gegeben. Die Wechselwirkungen zwischen der allgemeinen Gesellschaftsentwicklung und dem Sozialgebilde Betrieb sind vielfältig und von großer Bedeutung für die zukünftige Gestaltung unserer zwischenmenschlichen Beziehungen. Ich sehe in der Gründung des Institutes für partnerschaftliche Betriebsverfassung an der Johannes-Kepler-Hochschule in Linz, und damit in der von diesem Institut initiierten Schriftenreihe, die seit langem von mir erstrebte wissenschaftliche Unterstützung meiner bisherigen praktischen Bemühungen um die Verwirklichung der Partnerschaftsidee in meinen Betrieben.

Wenn als Gegenstand des ersten Bandes dieser Reihe eine objektive Darstellung der Entwicklung des in unserer Firma praktizierten Modells gewählt wurde, so sehe ich darin einerseits eine Anerkennung für alle meine Mitarbeiter. Auf der anderen Seite soll diese Arbeit, insbesondere die wiedergegebenen Texte, andere Unternehmungen dazu in die Lage versetzen, zu prüfen, ob und inwieweit sie ähnliche Reformen in Angriff nehmen sollten.



Karl Leitl

Inhalt

	Seite
Partnerschaftsidee und Betriebsverfassung Von Rudolf Strasser	9
Chronik eines Partnerschaftsunternehmens Von der Erfolgsbeteiligung der Ziegelindustrie Eferding OHG bis zum Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung an der Johannes- Kepler-Hochschule Linz	19
Die Entwicklungsstufen der Partnerschaftsverfassung der Bauhütte Leitl-Werke in Linz	
Die Vorgeschichte	21
Die Erfolgsbeteiligung	31
Die Vermögensbeteiligung	37
Die Mitbestimmung	49
Der Bildungsurlaub	57
Das Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung	61
Zur Entwicklung des Partnerschaftssystems der Bauhütte Leitl-Werke OHG	67
Ansprache von Karl Leitl	69
Ausführungen von Johann Renk	72
Lebenslauf von Prof. Komm.-Rat, Dipl.-Ing. Karl Leitl	78
Lebenslauf von Sozialdirektor Zentralbetriebsratsobmann Johann Renk	79

Partnerschaftsidee und Betriebsverfassung

Von o. Prof. Dr. Rudolf Strasser

Vorbemerkung

Eine der zentralen Fragen aller Wissenschaft von dem Betrieb und seiner Verfassung ist die nach den Wechselwirkungen zwischen den Vorgängen in der Gesamtgesellschaft und im Unternehmen. Es gibt Meinungen, die von der Voraussetzung ausgehen, daß alle Gesellschaftsreform am Betriebsgeschehen anzusetzen habe, daß die Verhältnisse an der Arbeitsstätte und ihre Reform sozusagen das Medium für die Beseitigung aller gesellschaftlichen Mißstände seien. Gleichsam nach der Formel „finde die richtige Betriebsverfassung, so hast Du die ideale Gesellschaftsform gefunden“.

Andere wieder glauben, die Frage der Neuordnung des Verhältnisses der Arbeitnehmer im Betrieb zu ihrem Arbeitgeber sei zwar eine wichtige sozialpolitische Frage, von wesentlichen Auswirkungen solcher Reformen auf die gesamtgesellschaftliche Situation könne aber keine Rede sein.

Ich meine dazu folgendes: die soziale Integration der Arbeitnehmer, das zentrale Problem der bürgerlichen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts, ist in den Industriestaaten so gut wie gelöst. Heute geht es um etwas anderes. Nach dem meines Erachtens richtigen Befund der Soziologie leben wir in einer Welt des ständigen und raschen Wandels aller sozialen Strukturen. Nichts scheint mehr, so wie früher Bestand zu haben. Unter anderem drückt sich das auch darin aus, daß es so gut wie nichts gibt, das nicht auf die eine oder die andere Weise von der einen oder der anderen Gruppe der Gesellschaft in Frage gestellt wird. Was einmal höchst erstrebenswertes Ziel der edelsten Geister war, die Beseitigung aller fragwürdig gewordenen Tabus, ist zur beklemmenden, mit universellem Anspruch auftretenden, seichten Modehaltung von nicht immer edlen Geistern geworden. Daß der Mensch letztlich, auf Dauer gesehen, nur in stabilen Verhältnissen existieren, und dies soll heißen seine Persönlichkeit entfallen, kann, droht in Vergessenheit zu geraten. All dies muß den nüchternen, noch nicht vom Strudel der sich überschlagenden Reformismen und Tabustürzungen mitfortgerissene Betrachter der sozialen Szene dazu brin-

gen, im Gegensatz zur Schauweise des 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts in den dringend nötigen Reformen der Betriebs- und Unternehmensverfassung das Vehikel nicht nur und ausschließlich für Gesellschaftsveränderung als vielmehr für die Entfaltung der gleichzeitig nötigen stabilisierenden Tendenzen zu sehen. Daß damit nichts Retardierendes, die Reichweite der Reformen beschränkendes gesagt sein soll, wird noch zu zeigen sein.

1. Zunächst einige mir nötig scheinende begriffliche Klarstellungen.

1.1. Wenn im folgenden von Betrieb oder Unternehmen die Rede ist, so ist damit dasselbe gemeint. Diese im geltenden Arbeitsrecht mit unterschiedlicher Bedeutung gebrauchten Begriffe – Unternehmen die kaufmännisch-wirtschaftlich gedachte, Betrieb die organisatorisch-produktionsmäßig aufgefaßte Einheit – sollen in jedem Falle einmal als jene organisatorische Einheit verstanden werden, die, in einer von der Rechtsordnung zur Verfügung gestellten Rechtsform eingerichtet, eine in der Wirtschaft oder Verwaltung in Erscheinung tretende erfolgstrebbende Funktion hat. Gleichzeitig ist darin die Summe der Arbeitsstätten im technischen Sinne des Wortes zu sehen, in deren Rahmen der einzelne Arbeitnehmer, eingebettet in die Gesamtbelegschaft, seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Daher sind Betriebs- und Unternehmensverfassung in dieser Sicht als Synonyma aufzufassen. Daß dies im geltenden Arbeitsrecht nicht so ist, stellt übrigens dann eine der entscheidenden Schwächen unserer Rechtsordnung dar, wenn man an die Frage der richtigen Unternehmensverfassung von der Prämisse aus herangeht, es handle sich darum, die Belegschaft des Unternehmens an dessen Führung zu beteiligen. Nur wenn man, so wie das Arbeitsverfassungsgesetz und früher das Belegschaftsgesetz, davon ausgeht, es gehe darum, dem Arbeitnehmer eine möglichst wirksame Interessenvertretung am Arbeitsplatz zu sichern, dann ist die unmittelbare Arbeitsstätte und nicht die Unternehmensspitze der richtige Ansatzpunkt. Unser Recht berücksichtigt dies nur im Zusammenhang mit den sogenannten wirtschaftlichen Mitwirkungsrechten, deren Ausbau zu echten Mitentscheidungsrechten ja bekanntlich nicht allzu weit gediehen ist.

1.2. Wenn von Betriebs- oder Unternehmensverfassung die Rede ist, so ist es wichtig, an beide Bedeutungen dieses Begriffes zu denken. Einmal ist darunter ein im Wege der Gesetzgebung oder vielleicht auch autonom zustandegekommenes Normensystem, also eine systematisch geordnete Summe von Sollenssätzen zu verstehen; und zum zweiten kann darunter die in der Wirklichkeit bestehende empirisch nachweisbare Ordnung eines konkreten Betriebes oder Unternehmens, die Seinsordnung, begriffen werden. Jede einseitige Bevorzugung der einen oder der anderen Art von Verfassung muß bei der wissenschaftlichen Befassung mit den Problemen des Betriebes notwendig zu einer die Richtigkeit der Ergebnisse gefährdenden argen Verengung des Blickfeldes führen. Dafür sind viele Gründe maßgebend. Nur einer erscheint mir hier zunächst erwähnenswert. Kein normatives Betriebsverfassungsmittel kann die Reglementierung so kasuistisch und ins Detail gehend vornehmen, daß nicht doch noch, selbst bei normgetreuer Verwirklichung und einer

so gering wie möglich gehaltenen Abweichung zwischen Norm und Faktizität, ein bedeutender Spielraum für die faktische Ausgestaltung verbliebe. Ich hoffe zeigen zu können, daß gerade die normativen partnerschaftlichen Betriebsverfassungsmodelle, sollen sie Erfolg haben, in einem verhältnismäßig hohen Grad auf solche im Reiche der Faktizitäten angesiedelte Ausgestaltungen angewiesen sind. Nicht zuletzt ist dieses metanormative Element sehr oft die Ursache dafür, daß im rein normativen Denken verfangene Kritiker partnerschaftlicher Systeme diese bzw. deren Erfolgschancen weder richtig noch angemessen beurteilen.

1.3. Man muß weiters, ehe auf so beliebte Begriffspaare wie Kapital und Arbeit oder Unternehmer und Belegschaft usw. eingegangen wird, sich darüber klar werden, ob es sich in Wahrheit tatsächlich so einfach verhält. Ich glaube wir haben mindestens fünf verschiedene und das heißt von verschiedenen Interessenkonstellationen ausgehende Gruppen zu unterscheiden, die in einer sozial relevanten Beziehung zum Unternehmen stehen. Ohne daß die von mir eingehaltene Reihenfolge eine Rangordnung darstellt, nenne ich die Unternehmensleitung, den Eigentümer, die Arbeitnehmer, die Geschäftspartner und die Gesamtgesellschaft, man könnte auch sagen die allgemeine Öffentlichkeit.

1.3.1. Unter Eigentümer ist der bzw. sind die über die sachlichen Betriebsmittel (Grund und Boden, Betriebsgebäude, Maschinen, Arbeitsgeräte, Rohstoffe und Vorräte) nach den Regeln der allgemeinen Privatrechtsordnung rechtlich Verfügungsberechtigten zu verstehen. Also der Eigentümer im engen sachrechtlichen Sinn des Wortes oder andere auf sonstige Weise dinglich oder obligatorienrechtlich Berechtigten. Es kann sich dabei um physische oder juristische Personen handeln. Diese Personen brauchen nicht und werden auch sehr häufig nicht identisch sein mit der sogenannten Unternehmensleitung.

1.3.2. Damit ist jene Einzelperson oder Personengruppe gemeint, die die sogenannte leitende und planende Funktion im Rahmen der Unternehmenstätigkeit ausübt, kurz die auch wirklich unternehmerisch tätig ist. Mit einer rein rechtlichen Betrachtung kommt man hier nicht weiter. Diese Personen können sowohl Eigentümerstellung i. S. der oben gegebenen Umschreibung haben oder Arbeitnehmer sein, oder, was seltener der Fall sein dürfte, auf Grund eines anderen zivilrechtlichen Vertrages (Werkvertrag, freier Dienstvertrag) dem Eigentümer zur Führung des Unternehmens verpflichtet sein. Nur nebenbei sei kurz angemerkt, daß immer dann, wenn solche Personen Arbeitnehmerstatus haben, für den Sozialpolitiker schwierige Fragen auftauchen, wie z. B.: inwieweit sollen solche Personen in die Zuständigkeit des Betriebsrates fallen, Gewerkschaftsmitglieder werden können, sozialer Beihilfen teilhaftig werden usw. Betrachtet man sie als Arbeitnehmer d. h. integriert man sie z. B. in die Betriebsräte- und die Gewerkschaftsorganisation, so muß es zu handfesten Interessenkollisionen innerhalb dieser Verbände kommen, die sich als deren Schwächung auswirken können. Schließt man sie davon aus,

dann führt dies zu Konzepten wie Schaffung eigener Interessenvertretungen (Mangergewerkschaften) oder besonderer Mitbestimmungsformen. Nicht zuletzt belastet diese Frage auch alle jene Mitbestimmungs- oder Partnerschaftsmodelle, die unter anderem die dauernde und hauptberufliche Aufnahme und Integrierung von Belegschaftsvertretern in die Unternehmensleitung vorsehen (Stichwort Arbeitsdirektor).

Aber auch die schlichte Zuordnung zur Eigentümergruppe schafft Schwierigkeiten. Es ist keine Frage, daß die Interessenlage dieser beiden Personengruppen durchaus nicht ident ist (Gewinnverwendung).

1.3.3. Relativ klar ist die interessensmäßige Position der Arbeitnehmererschaft. Um nicht altbekanntes zu wiederholen, sei nur soweit angemerkt: sicher ist, daß es einen Bereich gibt, in dem sich Eigentümer- bzw. Unternehmensleitungs- und Belegschaftsinteressen weitgehend decken. Als sicher kann wohl auch gelten, daß uns ein vielfältiges Instrumentarium sozial- und unternehmenspolitischer Maßnahmen zur Verfügung steht, um diesen Interessenbereich zu vergrößern. Und sicher ist schließlich, daß jede Betriebs- bzw. Unternehmensverfassungsreform, die an der Interessenkonstellation selbst nichts ändert, an der Oberfläche und ohne Wirkung, somit rein kosmetisch bleiben muß.

1.3.4. Was nun die Geschäftspartner des Unternehmens und ihre Interessen an diesem anlangt, so halte ich dafür, daß deren antagonistischer Charakter es von selbst verbietet, ihre Träger in die Unternehmensverfassung zu integrieren. Solange an dem System der Marktwirtschaft im Prinzip festgehalten wird, wird dies wohl gelten. Im übrigen bieten die vom Handels- und Gesellschaftsrecht her zur Verfügung stehenden Modelle genügend Möglichkeiten zu wechselseitigen personellen Verschränkungen zwischen einem Unternehmen und seinen Geschäftspartnern (Bankenvertreter im Aufsichtsrat).

1.3.5. Ein gesellschaftspolitisch viel brisanteres Problem ist das der etwaigen Berücksichtigung allgemein-öffentlicher Interessen. Zunächst gilt es hier, eine Einschränkung zu machen. Relevant kann diese Frage nur im Bezug auf Großunternehmen werden. Nur an diesen, genauer an deren wirtschaftlichem aber auch sonstigen sozial relevantem Verhalten muß ein Interesse des Publikums als legitim erscheinen. Man braucht gar nicht die Umweltbeeinträchtigung erwähnen, es genügt darauf zu verweisen, welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen letztlich jede Unternehmensverkleinerung und -vergrößerung, jede Form der Kooperation mit ausländischen Wirtschaftsgiganten, jede produktionsstechnische Entscheidung usw. besitzt. Der Fälle, daß das Geschick ganzer Großstädte oder Regionen auf Gedeih und Verderb mit einem einzigen Industrieunternehmen verbunden ist, gibt es in Europa und in den USA viele.

Hierzulande wird dies deshalb nicht so empfunden, weil Betriebe dieser Größenordnung in der Regel verstaatlicht sind oder im Mehrheitseigentum einer verstaatlichten Großbank stehen. In diesen Fällen ist die Frage der Repräsen-

tanz der Öffentlichkeit im Unternehmen in geradezu idealer Weise gelöst. Vertreter des Gesamtstaates, der Region und der Stadt sind in solchen Fällen in den Aufsichtsgremien vertreten. Bei privaten Großunternehmen, vorausgesetzt wir hätten solche, würde freilich das Problem des Einbaues von Repräsentanten der Öffentlichkeit sofort relevant werden.

1.4. Erst nach dieser Analyse der Interessen rund um ein Unternehmen ist es zulässig, auf die das Problem stark vereinfachende, jedoch als Parole äußerst wirksame und konsequent an den Theorienstreit des 19. Jahrhunderts anknüpfende Formel Kapital und Arbeit einzugehen, gleichgültig ob von deren Gegensatz, von ihrem Zusammengehen, von ihrer schicksalhaften Verbundenheit im Betrieb und dgl. gesprochen wird.

1.4.1. Was mit Arbeit gemeint ist, ist schnell gesagt. Dies ist die am leichtesten zu umschreibende Gruppe der Arbeitnehmer des Betriebs, verringert um jene Personen, die zwar Arbeitnehmerstatus haben, aber der Unternehmensleitung angehören – daß die Grenzziehung im Einzelfall oft nicht leicht fällt, kann nicht den Verzicht auf diese Unterscheidung bewirken –, und vermehrt um jene Personen, die, ohne daß rechtlich gesehen ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegt, so wie die Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden.

1.4.2. Schwieriger ist es das schon festzustellen, wer mit Kapital gemeint ist, die Eigentümer oder die Unternehmensleiter. Nach reiflicher Prüfung dieser gerade für die Entwicklung partnerschaftlicher Modelle wichtigen Frage komme ich zu dem Ergebnis, daß beim Gebrauch des Begriffspaares Kapital und Arbeit in Zusammenhang mit der Konzipierung von Reformprogrammen in Bezug auf die Unternehmensverfassung mit Kapital eigentlich beides gemeint sein muß. Ob man nun den Gegensatz von Kapital und Arbeit oder dessen Milderung oder dessen Überwindung im Auge hat, immer geht es um die Gegenposition zur Belegschaft, die beschrieben, in Richtung auf eine Annäherung abgebaut oder gar durch Fusion mit den Arbeitnehmern zum Verschwinden gebracht werden soll. Und diese Gegenposition verkörpert sowohl der Eigentümer, d. i. der Kapitalist im alten Sinne des Wortes, wie auch der nichtkapitaleigene Manager.

1.4.3. Richtig an der sprachlichen Zuspitzung der Problematik auf die Formel Kapital und Arbeit hin ist, daß die übrigen am Unternehmen interessierten Gruppen (Geschäftspartner und Öffentlichkeit) – sieht man von den oben diesbezüglich getroffenen Feststellungen ab – vernachlässigt werden können. Eigentümer, Manager und Belegschaft sind in einer besonderen und überaus intensiven Art, man könnte auch sagen schicksalshaft, an das Unternehmen gebunden und an seinen Aktivitäten interessiert. Das Maß dieser Gebundenheit läßt sich mit der keiner anderen sozialen Gruppe auch nur annähernd vergleichen. Dies rechtfertigt es nicht nur, sondern erfordert es geradezu, bei der Konzipierung von Entwürfen zur Unternehmensverfassung primär nur von Eigentümer- und Managerinteressen einerseits und den Belegschaftsinteressen andererseits auszugehen.

2. Nach diesen unbedingten notwendigen begrifflichen Klarstellungen zu den Grundvoraussetzungen jeder Diskussion über Reformen der Unternehmensverfassung.

2.1. Allen meinen Ausführungen liegen zwei Annahmen zugrunde, die zusammen unerörtert vorausgesetzt werden.

2.1.1. Einmal muß man davon ausgehen, daß es um die Unternehmensverfassung im Rahmen einer Gesellschafts- und Rechtsordnung geht, in der das individuelle Privateigentum an sogenannten Produktionsmitteln in irgendeiner Form rechtlich zulässig ist und auch sozial toleriert wird. Überflüssig darauf zu verweisen, daß bei Änderung dieser Grundannahme andere Koordinaten und damit andere Problemlagen gegeben sind.

2.1.2. Zum zweiten ist vorauszusetzen, daß bei jeder Produktion, im weitesten Sinne des Wortes von Hervorbringung von Arbeitsergebnissen verstanden, die Grundfunktionen Planung und Leitung einerseits sowie Ausführung andererseits zu unterscheiden sind, und daß ab einem gewissen Umfang solchen Produziers Personalunionen in bezug auf diese Funktionen nicht mehr oder nur mehr sehr schwer denkbar sind. Auch hier ist es so, daß die in vielen Fällen bekannte Schwierigkeit der Grenzziehung zwischen diesen beiden Funktionen nicht zum Verzicht auf diese Unterscheidung veranlassen kann. Während die Grundannahme des individuellen Privateigentums an Produktionsmitteln sozial manipulierbar ist, scheint es, daß es sich bei der erwähnten Funktionsunterscheidung um einen Sachzwang handelt, der vielleicht technologisch nicht aber unter den derzeit gegebenen technologischen Standards sozial beliebig veränderbar oder gar aufhebbar ist.

2.2. Verhältnismäßig zwanglos ergeben sich mit Rücksicht auf diese Voraussetzungen im wesentlichen zwei Grundtypen einer Unternehmensverfassung, die monarchische und jene Form, die man am besten kooperative Unternehmensverfassung nennt. Nur weil in der sozialen Wirklichkeit immer wieder versucht und in der Literatur immer wieder diskutiert, erwähne ich drittens auch die sogenannten genossenschaftlichen Formen, obwohl diese, sofern man sie beim Wort nimmt, u. U. der zweiten erwähnten Grundannahme von der Funktionsteilung widersprechen.

2.2.1. In der monarchisch aufgebauten Betriebsverfassung hat die Arbeitnehmererschaft keine wie immer gearteten Befugnisse in bezug auf die Unternehmensführung. Dies ist die in Österreich bis 1918 faktisch vorherrschende, rechtlich allein maßgebende Unternehmensform. Nur nebenbei sei angemerkt, daß ein derartiges Unternehmensverfassungsmodell theoretisch durchaus vereinbar ist mit einem verhältnismäßig hohen sozialen Niveau der Arbeitnehmererschaft.

2.2.2. Den sogenannten genossenschaftlichen Lösungen liegt die Behauptung zugrunde, der Gegensatz von Kapital und Arbeit sei deshalb aufgeho-

ben, weil die Belegschaft gleichzeitig auch die Unternehmensleitung inne hätte. Es handle sich um die Fusion von Kapital und Arbeit, was im Sinne meiner diesbezüglichen Klarstellungen Fusion von Eigentümer-, Manager- und Arbeitnehmerstellung heißen soll. Des weiteren steckt in dieser Behauptung die Feststellung, daß die Augenfalligkeit des Nebeneinander von planender bzw. leitender und ausführender Funktion durch Personalunion (die Belegschaft macht das alles) verschwunden sei.

Dazu ist festzustellen:

Daß die Übernahme der Eigentümerstellung und die Besetzung der Managementpositionen durch Personen, die aus der Belegschaft kommen, denkbar und realisierbar ist, versteht sich nach all dem bisher ausgeführten von selbst. Insofern ist eine Fusion von Kapital und Arbeit sicher möglich. Was aber entschieden zu negieren ist, ist die Behauptung, auch der Gegensatz von Managementfunktion und Ausführungsfunktion könne in Unternehmensformen ab einer bestimmten Größenordnung durch Personalunion zum Verschwinden gebracht werden. Betrachtet man die wenigen verwirklichten Lösungen, die mit dem Etikett genossenschaftliche Betriebsführung oder Arbeiterselbstverwaltung versehen wurden, so ergibt sich, daß man in der Regel eine Vereinigung von Eigentümer- und Arbeitnehmerstellung vornimmt, daß man – schon weniger häufig – die Manager aus dem Kreis der Belegschaft nimmt und daß man eventuell die Managerbestellung in Form einer Belegschaftswahl vornehmen läßt. Des weiteren besetzt die Belegschaft verschiedene aufsichtsführende und kontrollierende Gremien. Wenn man sich darauf einigt, solche Unternehmensverfassungen als genossenschaftliche zu bezeichnen, so ist, immer vorausgesetzt, man ist sich über den Begriffsinhalt klar, dagegen so wie gegen jede andere Nomenklatur nicht allzuviel einzuwenden. Wenn man jedoch gleichzeitig damit behaupten will, in solchen Unternehmensformen habe die Belegschaft die Leitung des Unternehmens übernommen, so ist dem um der wissenschaftlichen Redlichkeit willen entgegenzutreten. Ab der Bestellung von Arbeitnehmern zu Managern sind diese interessenmäßig aus dem Kreis der Belegschaft, genauer aus dem Bereich der ausführenden Seite für die Zeitdauer ihrer Funktion ausgeschieden. Wer anderes behauptet, harmonisiert, was nicht harmonisierbar ist. Streiks gegen Maßnahmen bundesdeutscher Arbeitsdirektoren, Arbeitskämpfe der Belegschaften jugoslawischer Selbstverwaltungsbetriebe gegen die Betriebsdirektoren müßten an sich auch für den genügen, der für gegebene Interessenlagen ansonsten kein gutes Auge hat.

All dies gehört in die Gruppe von Scheinfusionen von Management und Belegschaft. Nur am Rande sei bemerkt, daß es natürlich theoretisch denkbar ist, daß in einem konkreten Betrieb kein Management bestellt wird und die anstehenden Entscheidungen von Fall zu Fall nach Urdiskussionen in Urentscheidungen getroffen werden. Da das Ergebnis nur das totale betriebliche Chaos sein kann, sind solche Versuche keiner näheren Erörterung wert.

2.2.3. Man kann ohne Übertreibung sagen, daß in den westlichen Industriestaaten seit dem Ende des ersten Weltkrieges kooperative Unternehmensverfassungsmodelle im Vordergrund stehen.

Konstituierende Elemente dieser Konzeptionen sind bei aller Verschiedenheit in Einzelheiten immer zwei Dinge. Auf der einen Seite bleibt es beim Nebeneinander von Managerfunktionen und der Belegschaft als Träger der Ausführungsfunktion, auf der anderen Seite wird in Richtung auf eine Kooperation das Verhältnis zwischen diesen zwei Gruppen dadurch geordnet und der zwischen ihnen mögliche Gegensatz dadurch gemildert, daß den Arbeitnehmern eine Reihe von Befugnissen eingeräumt wird, die letztlich alle zusammen genommen auf eine Teilhabe der Belegschaft an der Unternehmensführung hinauslaufen. Begreift man unter dem Oberbegriff der kooperativen Unternehmensverfassungsmodelle auch jene, bei denen es zu einer Teilhabe der Arbeitnehmer am Eigentum an dem Unternehmen kommt, so fallen darunter sowohl die sogenannten Mitbestimmungsmodelle als auch die sogenannten genossenschaftlichen Konzepte. Ob und inwieweit die Gruppe der Partnerschaftsbetriebe auch dazuzurechnen ist, oder ob bei ihnen bereits ein so wesentlich zusätzliches modifizierendes Element gegeben ist, das man zur Konstituierung einer neuen über die kooperativen Lösungen hinausgehenden Gruppe von Unternehmensverfassungen gelangt, bedarf eingehender Untersuchung.

3. Damit ist das Stichwort Partnerschaft gefallen.

3.1. Was ist darunter zu verstehen? Zunächst ist charakteristisch, daß in der Regel von einer Partnerschaftsidee, vom Partnerschaftsgedanken oder vom Grundsatz der Partnerschaft gesprochen wird. Daraus ergibt sich schon, daß es sich bei diesem Begriff weniger oder nur höchst selten um eine Deskription, als vielmehr um die Vorstellung eines bestimmten Zustandes handelt. Insofern sind die Begriffe Partnerschaft oder partnerschaftlich in die Gruppe der normativen Begriffe einzureihen. Es geht um ein Sollen, Sätze, die aussagen wollen, wie die Partnerschaftsidee im Rahmen einer bestimmten menschlichen Beziehung funktionieren soll, sind recht eigentlich Normen, und zwar im vorrechtlichen Raum solche sozialethischer oder wirtschaftsethischer Art und später, nach Abschluß von Verträgen oder nach Eingreifen des Gesetzgebers, solche rechtlicher Art. Und damit kommt die bekannte wissenschaftstheoretische Problematik ins Spiel. Ohne daß ich mich darüber in diesem Rahmen verbreitern kann, muß ich jedenfalls darauf hinweisen, daß über die Richtigkeit oder Unrichtigkeit, über die Zweckmäßigkeit oder Unzweckmäßigkeit partnerschaftlicher Regelungen in einem Unternehmen so gut wie keine Aussagen wissenschaftlicher Art gemacht werden können. Dessen ungeachtet bleibt genügend Raum für theoretische Untersuchungen aller Art, z. B. über die sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Voraussetzungen, die wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen, und zwar die erwünschten und unerwünschten, über die bekannte Zweck-Mittel-Relation und dgl.

Auch dies kann mit Fug festgestellt werden: Der Anwendungsbereich der Partnerschaftsidee reicht soweit wie das Spektrum möglicher menschlicher Beziehungen überhaupt. Daher ist Partnerschaft vorstellbar – ich enthalte mich bewußt einer Aussage über die Erwünschtheit, in einigen Fällen versteht sie sich freilich eigentlich von selbst – in Ehe und Familie, im Rahmen der Nachbarschaft, unter Vereinsmitgliedern, unter Freunden, unter den Politikern einer Fraktion, in der Kampfmannschaft eines Sportklubs, unter Arbeitskollegen und natürlich auch zwischen Eigentümern und Managern einerseits und den Arbeitnehmern andererseits.

Falsch wäre es, das bloße Vorhandensein einer bestimmten menschlichen Beziehung schon mit Partnerschaft gleichzusetzen. Partnerschaft heißt immer Gestaltung und Ausrichtung einer an sich vorhandenen durch Menschen oder durch Ereignisse geschaffenen menschlichen Beziehung nach ganz bestimmten ihrem Wesen nach primär und vornehmlich sozialethischen Normen.

Wie ich es sehe, geht es stets um die drei gleichen Grundnormen, sie bilden sozusagen den normativen Kern eines jeden Partnerschaftskonzeptes bei jeder Art von zwischenmenschlicher Beziehung. Erstens: Die verschiedenen in Beziehung stehenden Menschen sind ungeachtet ihrer verschiedenen Funktionen im Rahmen dieser Beziehung als gleichwertig und damit als gleichberechtigt zu behandeln. Zweitens: Alle Maßnahmen, die die geltende Sitten- und Rechtsordnung zur Verfügung stellt, sind zu ergreifen, um die zwischen den in dieser Beziehung stehenden Menschen bestehenden Interessensengensätze zu verringern und einen möglichst großen Bereich gemeinsamer Interessen aufzubauen; und drittens: Die im Bereich des wohl stets notwendig verbleibenden Restes an Interessensengensätzen auftretenden Spannungen und Auseinandersetzungen sind auf friedliche und menschenwürdige Weise auszutragen.

3.2. Beziehe ich nun die Partnerschaftsidee auf die Unternehmensverfassung, so kann es mir hier und heute nicht um deren detaillierte inhaltliche Ausleuchtung gehen. Ich möchte mich vielmehr zunächst mit einer Reihe von negativen Abgrenzungen begnügen. Gleichzeitig wird damit sozusagen stichwortartig das Arbeitsprogramm des neugegründeten Instituts offenkundig.

3.2.1. Im Bereich von Österreich und der Bundesrepublik Deutschland ist vor allem das Verhältnis der partnerschaftlichen Modelle zu der vom Mitbestimmungsgedanken getragenen Betriebsverfassung von Bedeutung. Ohne entsprechende weiteren Untersuchungen vorzugreifen, kann sicher so viel gesagt werden, daß nach all dem, was wir über Partnerschaft in Unternehmen wissen – und die Erfahrungsberichte aus den USA und aus Deutschland haben bereits eine beträchtliche Zahl erreicht – partnerschaftliche Betriebsverfassungsmodelle über Mitbestimmungskonzepte verhältnismäßig weit hinausreichen, solche zwar sehr oft einschließen aber primär auf anderes Wert legen.

3.2.2. Da gerade diese Feststellung leicht als Kritik oder gar Antagonismus der Protagonisten der Partnerschaftsidee zur gesetzlichen Betriebsverfassung mit ihren Mitbestimmungsrechten aufgefaßt werden könnte, halte ich es für richtig weiters klarzustellen, daß, abgesehen von Einzelfällen, Partnerschaftsprogramme in der Regel niemals gewerkschafts- oder betriebsratsfeindlich oder auch nur darauf gerichtet sind, zwischen den Arbeitnehmern und ihrer angestammten Interessenvertretung eine Entremplung oder gar eine Trennung herbeizuführen. Derartige Schlagseiten konkreter Partnerschaftsprogramme sind natürlich im Einzelfall nicht zu verhindern. Konstituierendes Kriterium der Partnerschaftsidee ist aber solches nicht.

3.2.3. Wie oft bei großangelegten sozialethischen Programmen ist auch bei der Partnerschaftsidee die Versuchung groß, sie in eine Art von Heilslehre zu überhöhen. Dieser dem Anliegen nur schadende gesellschaftspolitische Utopismus ist z. B. dann gegeben, wenn man meint, damit die dritte große säkularer Weltanschauung gefunden zu haben, die die beiden großen einander gegenüberstehenden Thesen, den Kapitalismus und den Sozialismus im Sinne einer Synthese aufhebt. Hier scheint mir Nüchternheit und Bescheidenheit geboten.

4. Ich komme damit zum Schluß: Wenn man herkömmlich im Rahmen eines partnerschaftlichen Verhältnisses im Unternehmen als zentrale Elemente betrachtet, das Vorhandensein ganz bestimmter geistiger Grundhaltungen bei den Betroffenen auf allen Seiten, weiters die Schaffung organisatorischer Verfestigungen dieser Grundhaltung auf allen Ebenen des Betriebes und schließlich, was oft fälschlich bei oberflächlicher Betrachtung als das allein wesentliche oder faßbare angesehen wird, die Teilhabe der Belegschaft an der Unternehmensführung — an den sachlichen Unternehmensmitteln, der Unternehmenssubstanz, und am Unternehmenserfolg, so bedarf meiner Meinung nach ganz besonders das am schwersten faßbare an erster Stelle genannte Wesenselement einer näheren Durchleuchtung. Offensichtlich macht hier die empirische Verifizierung besondere Schwierigkeiten. Es geht dabei um Persönliches, um persönliches Verhalten, um persönliche Anschauungen, um die Persönlichkeitsentwicklung. Ich bin hier jedoch optimistisch. Wahrscheinlich geben uns die modernen Sozialwissenschaften genügend Methoden in die Hand, um auch darüber Aussagen machen zu können. Jedenfalls, soviel ist sicher: die Bedeutung, die die Art und Weise der Gestaltung der menschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz im Unternehmen hat, rechtfertigt es nicht nur, sie macht es geradezu zwingend nötig, der Unternehmensverfassung und ihrer zeitgemäßen Gestaltung entsprechende Aufmerksamkeit von Seiten der Wissenschaft zu widmen.

Chronik eines Partnerschafts- unternehmens

Von der Erfolgsbeteiligung der Ziegelindustrie Eferding OHG bis zum Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung an der Johannes-Kepler-Hochschule Linz.

Rein firmenmäßig ging die Entwicklung der Unternehmung, mit deren Partnerschaftsmodell sich dieses Buch beschäftigt, folgendermaßen vor sich: Zur Zeit der Gründung handelte es sich um die Firma J. u. L. Obermayr, Ziegelei in Hinznbach bei Eferding. Daraus wurde später die Ziegelindustrie Eferding, Obermayr, Leitl & Co. Dieses Unternehmen schloß sich mit anderen Betrieben zur Arbeitsgemeinschaft der Leitl-Werke zusammen, und aus dieser Arbeitsgemeinschaft ging schließlich das heutige Unternehmen, die Bauhütte Leitl-Werke OHG hervor.

Die Ziegeleibetriebe in Eferding wurden im Jahre 1895 gegründet. Einer der beiden Gründer war der Großvater des jetzigen Firmenchefs. Es handelte sich ursprünglich um eine ländliche Ziegelei, die während der ersten Jahrzehnte, schwankend, einige Dutzend Mitarbeiter beschäftigte. Im Jahre 1928 brannte der Betrieb völlig ab. Dies war der Anlaß, eine Ziegelerzeugung nach modernen Gesichtspunkten zu errichten. Einen besonders weitgreifenden Ausbau plante man unter dem Vater des jetzigen Firmenchefs, Kommerzialrat Carl Leitl, im letzten Jahr des Zweiten Weltkrieges zwecks Versorgung der Stadt Linz mit Ziegeln. Der Bedarf war infolge der Industrialisierung dieses Raumes und wegen des Bombenkrieges bedeutend angestiegen. Es war jedoch nicht mehr möglich, diese Pläne zu realisieren.

Unter der Leitung des derzeitigen Firmenchefs, Dipl.-Ing. Karl Leitl, erfolgte dann der Wiederaufbau nach dem Krieg und der Ausbau des Unternehmens zu einer modernen Erzeugung für Ziegel und Spannton-Baufertigteile. Dieser Wiederaufbau vollzog sich in enger Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft. Das Betriebsklima war zunächst ausgezeichnet. Nach den ersten Jahren des Wiederaufbaues ergab sich jedoch die Situation, daß diese überaus gute Zusammenarbeit verlorenzugehen drohte. Besonders zu Beginn der 50er Jahre verschlechterte sich das Betriebsklima in entscheidender Weise.

Die ursprünglich gute Zusammenarbeit in den ersten Aufbaujahren und das Erlebnis der Solidarität zwischen Menschen unterschiedlichen Standes und verschiedener Herkunft, das der Firmenchef während des Krieges an der Front hatte, veranlaßte ihn, diese Verschlechterung des Betriebsklimas nicht einfach hinzunehmen. In zäher Kleinarbeit versuchte er wieder ein Vertrauensverhältnis herzustellen. Dabei wurde er von Johann Renk, einem seiner Mitarbeiter, besonders unterstützt. In enger Zusammenarbeit mit ihm und mit dem Betriebsrat, dessen Obmann Renk wurde, ergriff er die Initiative zum stufenweisen Aufbau einer betrieblichen Partnerschaft. Auf diese Weise wurde die Ziegelindustrie Eferding zum ersten Partnerschaftsbetrieb in Österreich, dessen Beispiel stark beachtet wurde.

Für die Entwicklung der Partnerschaft im Rahmen der Bauhütte-Leitl-Werke OGH sind folgende Entwicklungsstufen wichtig: 1953 wurde mit der Vorbereitung der Einführung einer Erfolgsbeteiligung begonnen. Sie kam erstmals 1955 zum Tragen. Im Jahre 1970 erfolgte der Übergang zur Vermögensbeteiligung, was 1972 die Auffassung der Erfolgsbeteiligung sinnvoll erscheinen ließ. 1972 wurde für alle Mitarbeiter ein Bildungsurlaub eingeführt und 1973 wurden sämtliche Arbeiter in das Angestelltenverhältnis übernommen. Im selben Jahr erfolgte schließlich die Gründung des Institutes für partnerschaftliche Betriebsverfassung an der Johannes-Kepler-Hochschule in Linz durch den Firmenchef und einige seiner Mitarbeiter als Proponenten unter ausschließlichem Einsatz von Firmen- und privaten Eigenmitteln des Firmenchefs.

Seit 1968 wird dies begleitet von sich schrittweise vortastenden Versuchen, Belegschaftsvertreter an der Geschäftsführung, an deren Sitzungen diese schon immer teilgenommen hatten, nun auch mitbestimmen zu lassen. Im genannten Jahr kam es erstmals von der Mitberatung zur Mitentscheidung. Den Abschluß dieser Versuche bildet die unmittelbar bevorstehende Einführung einer gleichberechtigten Mitentscheidung der Belegschaft in der Geschäftsleitung im Wege einer Vereinbarung zwischen der Firmenleitung und dem Zentralbetriebsrat.

Die Entwicklungsstufen der Partnerschaftsverfassung der Bauhütte Leitl-Werke in Linz

Die Vorgeschichte

Am Beginn des Partnerschaftsunternehmens Bauhütte Leitl-Werke OHG steht das gemeinsame Ansuchen zweier Gasthausbesitzer in Eferding und Umgebung an die Bezirkshauptmannschaft Wels um Genehmigung der gewerblichen Betriebsanlage einer Ziegelbrennerei in Hinzenbach, einem Ort in der Nähe von Eferding.

Die Mitteilung der Anberaumung der, dadurch gewerberechtlich notwendig gewordenen kommissionellen Begehung an Ort und Stelle für den 2. Juli 1895 10.30 Uhr durch den Bezirkshauptmann an den Gewerbeinspektor ist urkundlich noch erhalten und wird im folgenden abgedruckt.

189 D

Gruppe V Classe

Nr. 261
ad Nr.

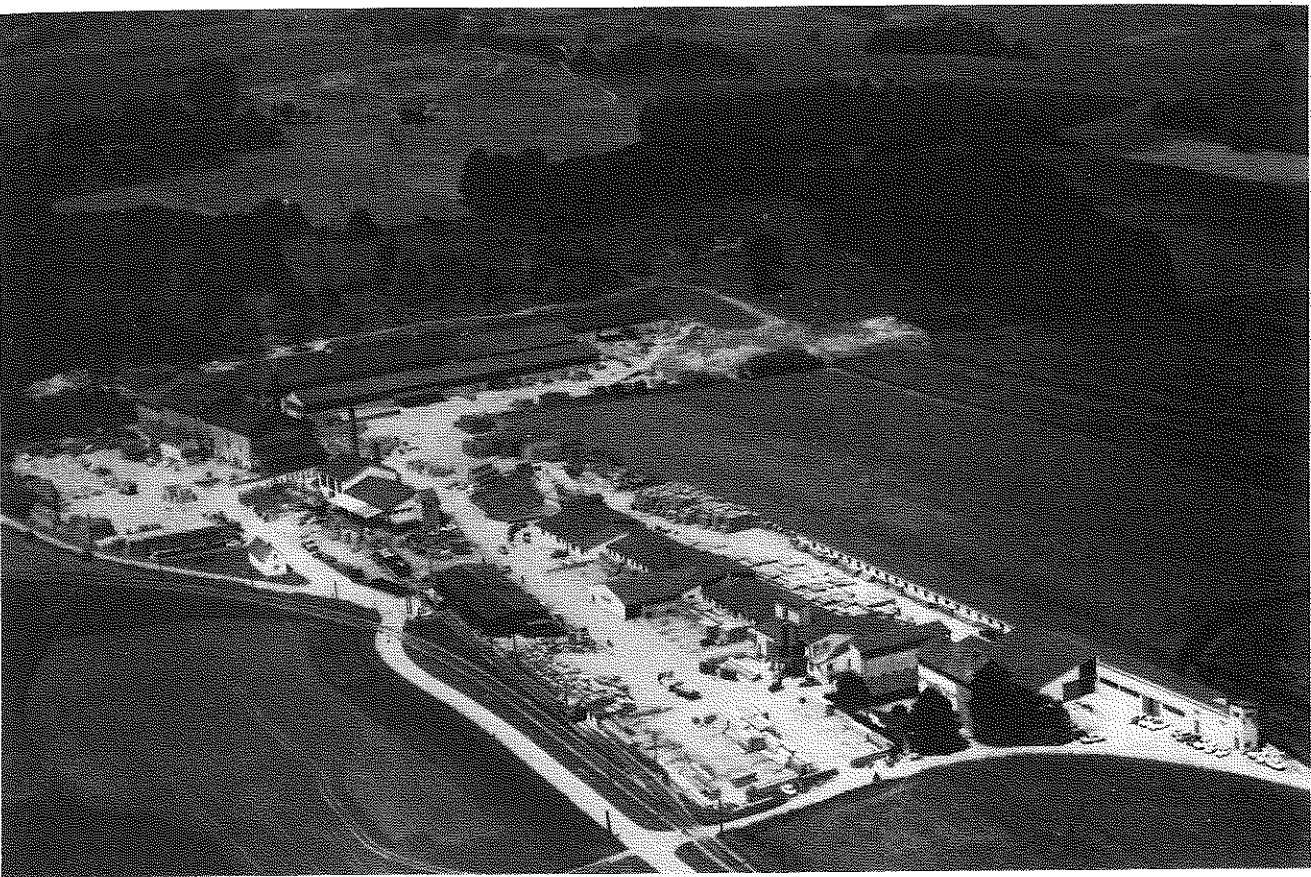
1	Berechnung der Gewerbesteuerumlage	189 D 10. April 1896		St. 31 Eigentlich	
2	Tax und Stempel der Revision	keine Revision		St. 31 Eigentlich	
3	Unter Intervention	mündlich		Zusammen	
4	Amtsverzahl	mündlich		Zusammen	
		beschäftigung	Verloren	beschäftigung	Verloren
		189 D 10. April 1896		St. 31 Eigentlich	
5	Amtsverzahl nach Arbeitszeugen und Verloren	189 D 10. April 1896 St. 31 Eigentlich am 17. April 1896 keine Revision St. 31 Eigentlich am 17. April 1896 keine Revision			
6	Entlohnung: Kündigung: §§ 11, 12, 13 n. 1, 14 (1, 2)	keine Kündigung - am 17. April 1896 St. 31 Eigentlich			
7	Lohnabzug: § 14 (1, 2) Conventional-Geldstrafen: § 30 G. O.	—			
8	Arbeitszeit: § 14 (1, 2) Arbeitspausen: §§ 30 n. 1, 31 (1, 2)	189 D 10. April 1896 St. 31 Eigentlich			
9	Sonst- und Feiertags-ruhe: § 32 (1, 2)	—			

10	Arbeitszeugnis: §§ 20 n. 1, 21 (1, 2)	
11	Arbeitszeugnis: §§ 20 n. 1, 21 (1, 2)	
12	Arbeitszeugnis: §§ 20 n. 1, 21 (1, 2)	
13	Arbeitszeugnis: §§ 20 n. 1, 21 (1, 2)	
14	Arbeitszeugnis: §§ 20 n. 1, 21 (1, 2)	
15	Krankengeld: § 59 G. O.	2
16	Herrenschaften: Einrückung?	
17	Unfallversicherung:	2
18	Art und Zahl der Motoren	1 Dampfmaschine im 20 HP
19	Art und Zahl der Kessel- und Dampfapparate (Heizer separiert? Corbier?)	—
20	Art und Zahl der Arbeitsmaschinen und Werkzeughelfen	1 Dampfmaschine mit Mauseisenspäher, 1 Reib für Dampfmaschine, ein Dampfmaschine mit 40 HP im 20 HP

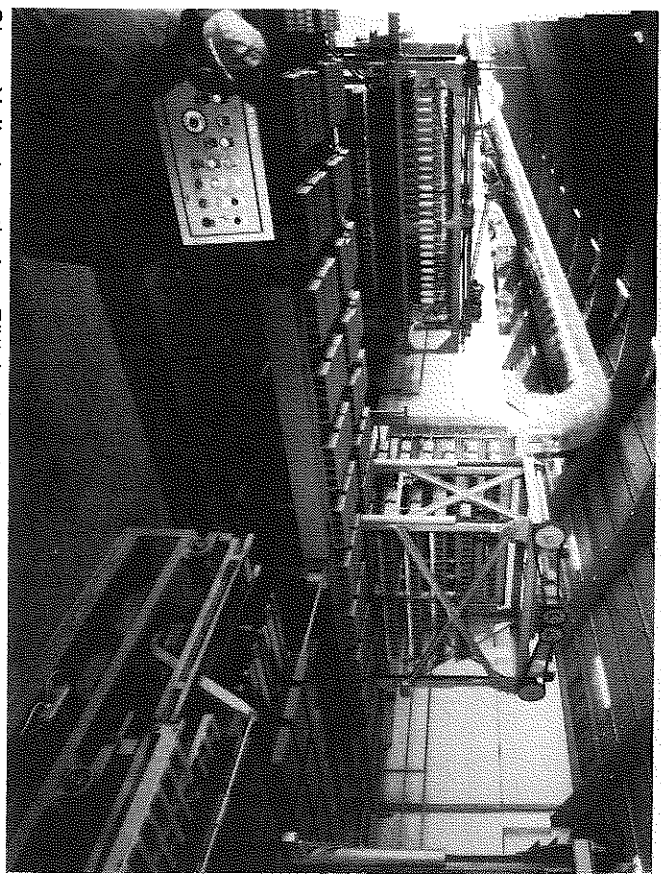
<p>Wahrscheinlichkeit: Beschreibung des Fabrikschadens und der Arbeitsstätte</p> <p>Ursachliche Zusammenhänge der Wirkstoffe Luftstaub, Boden- und Pflanzenschutzmittel Temperatur und Luftfeuchtigkeit Ventilation, Beleuchtung, Beleuchtung</p>	<p>die Arbeit ist ungesund und ungesund den Arbeitsplatz verbessern. den im Raum für die Mitarbeiter ungesund, es kann - typisch für die Arbeiter, im gut für die Arbeiter.</p>
<p>20 Inanspruchnahme der Behörde Erfolge</p>	
<p>21 Anmerkung: Art der Arbeitsvermittlung; Beziehung zwischen Gewerkschafter und Arbeitgeber. Dienstleister etc.</p>	

Getroffene Anordnungen und Termine:

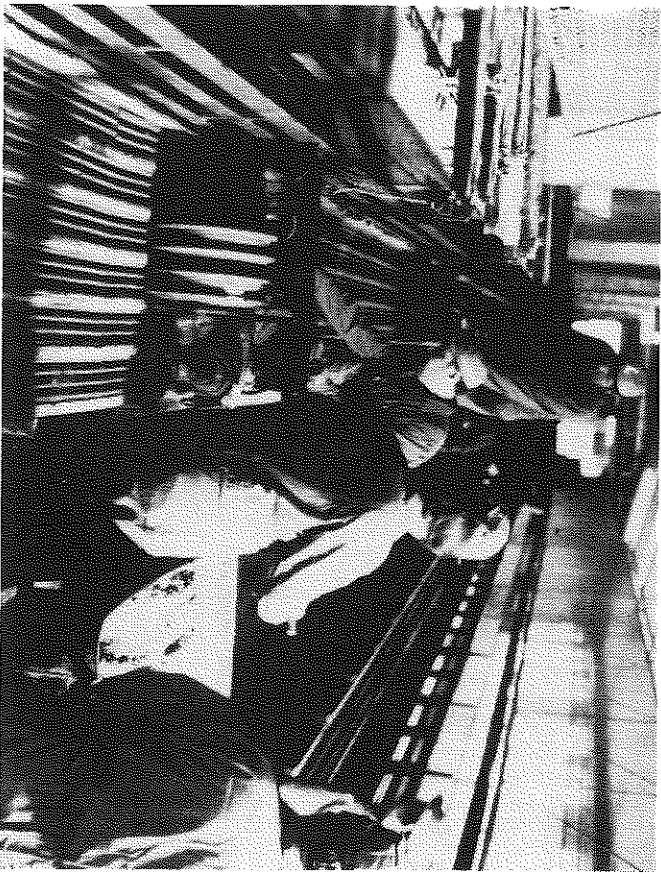
Im Rahmen der Arbeitsschutzmaßnahmen werden
Anordnungen im Arbeitsschutz
Abklärung der Risiken werden 19.10.2010.
Kontrollmaßnahmen = Arbeitsplatz
sicherstellen = in dem Bereich der
Abklärung der Risiken werden 19.10.2010.
Abklärung der Risiken werden 19.10.2010.



Die Erzeugungsanlagen der Bauhütte Leith-Werke in Eferding.



Oben: Vollautomatisches Füllziegelwerk, unten: Spannton-Werk.



Die Erfolgsbeteiligung

Einleitung

In einer zweijährigen Anlaufzeit wurde die Einführung der Erfolgsbeteiligung vorbereitet. Dabei nahm das Unternehmen die Dienste des Instituts für sozialwirtschaftliche Betriebsberatung (Düsseldorff) unter Leitung von Dipl.-Ing. Dr. F. Kampschulte in Anspruch. Die ersten Erfolgsanteile wurden an die Mitarbeiter für das erste Halbjahr 1955 ausbezahlt.

Der Berechnung der Erfolgsbeteiligung lag folgende Formel zugrunde:

Erlöse (Umsatz einer Periode) plus/minus Bestandsänderungen
ist gleich Produktionswert
minus Kosten (ohne Kapital- und Arbeitskosten)
minus Löhne und Gehälter
minus Abschreibungen (5% des Produktionswertes)
minus Kapitalverzinsung (5% des Eigenkapitals)
minus Arbeitsrisikoquote (= soziale Aufwendungen)
minus Kapitalrisikoquote (2,5% des Produktionswertes)

ist gleich verteilbares Ergebnis

Von diesem verteilbaren Ergebnis erhielt der Faktor Kapital 75%, die Mitarbeiterschaft 25%.

Diese Formel samt ausführlichen Erläuterungen wurde den Mitarbeitern durch ein gemeinsames Rundschreiben des Firmenchefs und des Betriebsratsobmannes vom 1. 10. 1957 bekanntgegeben.

Regelung

Das erwähnte Schreiben vom 1. 10. 1957, das die Rechtsgrundlage der Erfolgsbeteiligung bildet, hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

Künftighin soll zunächst von allen Erlösen (man kann auch Umsatz dazu sagen) ausgegangen werden. Dieser Betrag wird vermehrt oder vermindert durch die Bestandsdifferenzen, je nach dem, ob das Lager sich vergrößert oder verkleinert hat. Wir wollen ja nicht vom Verkauf ausgehen, sondern vom Produktionswert. Darauf haben die meisten Mitarbeiter ja viel mehr Einfluß. Von diesem Produktionswert sollen nun alle Kosten, die entstanden sind, abgezogen werden, ohne daß irgendwelche Zahlungen an Mitarbeiter oder Gesellschaften, also für Arbeit bzw. Kapital, berücksichtigt werden. Die Differenz zwischen dem Produktionswert und den Kosten muß also noch weiter gekürzt werden und zwar zunächst einmal um die Löhne und Gehälter, die die Mitarbeiter im Laufe des Jahres erhalten haben. Dem Lohn und Gehalt entspricht

auf der Kapitalseite die Abschreibung und die Verzinsung. Die Abschreibung jedoch nicht in steuerlicher Hinsicht, da diese ja oft nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht, sondern als Abschreibungssatz haben wir 5% vom Produktionswert festgelegt. Denn je mehr produziert wird, umso mehr werden die Anlagen abgenutzt und umso höher ist die Abschreibung berechnet. Da in der Ziegelindustrie zwanzig Jahre etwa die Zeit sind, in der im Durchschnitt alle Anlagen erneuert sein müßten, (Gebäude oft wesentlich länger, Maschinen oft wesentlich kürzer) wurden 5% gewählt. Abschreibungen in dieser Höhe bedeuten aber für das Unternehmen nicht die Möglichkeit zu haben, sich zu erweitern, sondern lediglich, den Bestand zu erhalten und nach völliger Entwertung einer Anlage eine gleichwertige neue dafür anzuschaffen, aber keine bessere und keine größere. Abschreibungen in dieser Höhe sind also gewissermaßen das Existenzminimum, das der Betrieb braucht, um nicht von der Substanz zu leben. Nachdem aber jeder Mitarbeiter in Form von Lohn und Gehalt mehr bekommt, als dem Existenzminimum entspricht und jeder Mitarbeiter mit seiner Bezahlung ja nicht nur den Stand seines Eigentums gerade halten kann, sondern es erfreulicherweise möglich ist, wie der Kauf von Fahrzeugen, Einrichtungen, Häusern usw. beweist, daß eine Vermehrung des Eigentums möglich ist, ist es recht und billig, daß auch das Kapital über die betriebserhaltenden Mindestabschreibungen hinaus, eine Verzinsung bekommt, und zwar in Höhe von 5% des Eigenkapitals. Vom Eigenkapital deshalb, weil ja für das Fremdkapital (Bankkredite usw.) Zinsen bezahlt werden müssen und diese Zinsen ohnedies schon in den Kostendrinne sind.

Mit der Abschreibung und der Verzinsung hat das Kapital erhalten, was die Arbeit in Form von Lohn und Gehalt vorwegbezogen hat. Für die Arbeit entstehen aber nicht nur Kosten in Form von Lohn und Gehalt, sondern es gibt darüber hinaus die sogenannten gesetzlichen und die freiwilligen sozialen Aufwendungen. Unter den gesetzlichen sozialen Aufwendungen sind zum Beispiel Krankheits-, Urlaubs- und Feiertagslöhne zu sehen, weiters die Sozialversicherungen, also Krankenkassen, Unfallversicherungen und dergleichen. Zu den freiwilligen sozialen Leistungen gehören alle jene Beträge, die der Betrieb den Mitarbeitern zufließen läßt, ohne daß eine gesetzliche Verpflichtung bestehen würde. Es ist ja bekannt, daß diese bei uns nicht niedrig sind, andererseits haben wir nicht den Ehrgeiz, besonders viele freiwillige soziale Aufwendungen zu erbringen, die eine Art Geschenk sind, sondern lieber zu trachten, daß die Erfolgsbeteiligung hoch ist, worauf in unserem partnerschaftlichen Betrieb ein Anspruch besteht. Schließlich müßten dann noch die Kinderbeihilfe und die Wohnungsbeihilfe erwähnt werden. Alle diese sozialen Aufwendungen stellen gewissermaßen einen Risikobetrag für den Mitarbeiter dar. Durch diese sozialen Maßnahmen soll das Risiko des einzelnen Menschen möglichst herabgesetzt werden. Es kann aber nicht nur der Mensch krank werden, sondern auch das Geld, sodaß das Kapital ja auch ein Risiko trägt und zwar hängt das Risiko auch wieder mit dem Produktionswert zusammen, denn je mehr produziert wird, umso größer ist die Möglichkeit, daß Ware unbrauchbar ist, daß Käufer nicht bezahlen, daß Schadenersatz geleistet werden muß usw., usw. Die Kapitalrisikoquote wurde daher in einer Höhe von

2,5% des Produktionswertes fixiert. Es darf dabei auch nicht vergessen werden, daß unsere Gesellschafter mit ihrem gesamten Vermögen haften, das heißt, wenn unsere Firma in Konkurs geht, würden sie nicht nur das Werk verlieren, sondern der gesamte sonstige und private Besitz würde zur Abdeckung der Schulden herangezogen werden. Nach weiterer Kürzung um Arbeit und Kapitalrisikoquote bleibt also das „verteilbare Ergebnis“, das nunmehr im Verhältnis von Kapital und Arbeit aufzuteilen ist. Das Verhältnis zwischen dem Eigenkapital der Gesellschafter und der jährlichen Lohn- und Gehalts-summe liegt bei uns 3 : 1 oder 75% : 25%.

Erläuterung

Die individuelle Aufteilung des Erfolgsanteils der Belegschaft auf die einzelnen Mitarbeiter wurde ursprünglich nach verschiedenen Mitarbeitergruppen differenziert. So bekamen die Angestellten und die Arbeiter in den Regiewerkstätten zunächst den doppelten Anteil, weil sie gegenüber den Akkordarbeitern im normalen Lohn und Gehalt etwas benachteiligt sind. Ab dem Jahr 1957 erhielten auch die gewählten Betriebsratsmitglieder den doppelten Anteil an der Erfolgsbeteiligung mit der Begründung, daß sie während ihrer Funktionszeit eine zusätzliche Verantwortung übernehmen und entsprechend ihrer Aufgabe Besonderes zur Steigerung des Erfolges beitragen müssen. Ebenfalls ab dem Jahre 1957 wurde bei der Aufteilung der Erfolgsanteile die Betriebszugehörigkeit der einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt. Der Zuschlag zum Erfolgsanteil betrug in Form einer sogenannten Treuprämie

- bei 5 Jahren Zugehörigkeit 10%,
- bei 10 Jahren Zugehörigkeit 20%,
- bei 15 Jahren Zugehörigkeit 30%,
- bei 20 Jahren Zugehörigkeit 40%,
- bei 25 Jahren Zugehörigkeit 50%.

Begründet wurde dies damit, daß die langjährigen Mitarbeiter durch ein besseres Mitdenken einen größeren Einfluß auf den Erfolg ausüben können. Außerdem sollte der Zuschlag die Achtung des Betriebes vor den langjährigen und älteren Mitarbeitern ausdrücken.

In den Folgejahren hat dann die Firma die Akkordierung im Ziegel- und Spanntonwerk immer mehr aufgegeben, man ging verstärkt zum Zeitlohn über. Damit entfiel auch die Notwendigkeit, zwischen den Leistungslohn einerseits und den Regiearbeitern bzw. Angestellten andererseits einen Unterschied zu machen. Dementsprechend erfolgte dann die Aufteilung des Erfolgsanteils der Belegschaft auf die einzelnen Mitarbeiter nur noch nach der individuellen Bruttolohnsumme. Die Treuprämie wurde in anderer, nicht erfolgsabhängiger Form gegeben. Die Gutschrift der Erfolgsanteile wurde vierteljährlich vorgenommen, die Auszahlung erfolgte einmal im Jahr und zwar nach Bekanntgabe der Jahresrechnung am Vortag des 1. Mai.

Grundsätzlich wurde den Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Erfolgsanteile als Darlehen im Betrieb stehen zu lassen. Von diesem Angebot machten die Mitarbeiter gerne Gebrauch, dafür die gutgeschriebenen Anteile 8% Zinsen verrechnet wurden. Dieser Zinssatz lag einerseits unter den üblichen Kreditkosten und betrug andererseits mehr als das Doppelte des Eckzinssatzes für Spareinlagen. Über diese Guthaben konnten die Mitarbeiter im Prinzip jederzeit verfügen, lediglich bei größeren Abhebungen wurde von seiten der Firma erwartet, daß die begehrte Rückzahlung vorher entsprechend angekündigt wurde.

Die Erfolgsbeteiligung der Ziegeleinindustrie Eferding war von allem Anfang an dadurch gekennzeichnet, daß sie sich nicht in materiellen Maßnahmen allein erschöpfen wollte. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat waren sich von Anfang an bewußt, daß die Erfolgsbeteiligung nur eine Maßnahme neben anderen auf dem Wege zur betrieblichen Partnerschaft sein könnte.

Diese Überzeugung kam bereits in der gemeinsamen Erarbeitung des Beteiligungsverfahrens zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat unter Inanspruchnahme des schon erwähnten Beratungsinstituts zum Ausdruck. Ganz besonders deutlich tritt dieses weitergreifende Bemühen jedoch in der Information der Mitarbeiter zu Tage.

So unterrichtet die Firma ihre Mitarbeiter auf mehreren Wegen über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. In Zusammenhang mit der Erfolgsbeteiligung gab die Geschäftsleitung zusammen mit dem Betriebsrat monatlich einen Geschäftsbericht und eine monatliche Erfolgsrechnung heraus. Beide Unterlagen bekam jeder Mitarbeiter ins Haus geschickt. In der monatlichen Erfolgsrechnung erfuhr jeder Mitarbeiter alle jene Zahlen, die zur Erreichung der Erfolgsbeteiligung nach der oben genannten Formel erforderlich waren. Der beigefügte Monatsgeschäftsbericht erläuterte die Zahlen und unterrichtete zugleich von den wichtigsten Ereignissen im Rahmen des Unternehmens. Nach Abschluß der Jahresbilanz erhielt jeder Mitarbeiter auf demselben Weg einen ausführlichen Bericht über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Erfolge und Mißerfolge wurden dabei völlig offen dargestellt. Die beigelegte Jahreserfolgsrechnung gab dem Mitarbeiter über alle Zahlen genaue Auskunft, die für die Berechnung der Erfolgsanteile gemäß der oben erwähnten Formel notwendig waren. So erfuhr er den genauen Umsatz, den Produktionswert, die Verzinsung des Gesellschafterkapitals und auch die Beträge, die den Gesellschaftern für Entnahmen zur Verfügung standen.

Die schriftliche Information wurde durch die mündliche Unterrichtung der Mitarbeiter ergänzt. Der Firmenchef war von Anfang an bestrebt, an jeder Betriebsversammlung seiner verschiedenen Werke persönlich teilzunehmen. Außerdem findet seit 1958 jährlich eine sogenannte Jahreshauptbetriebsversammlung aller Mitarbeiter der Bauhütte Linz statt. Der Geschäftsführer gibt bei dieser Gelegenheit einen ausführlichen Geschäftsbericht über das abgelaufene Wirtschaftsjahr. Außerdem trägt der Obmann des Zentralbetriebsrates hier jeweils seinen Rechenschaftsbericht vor. Ihre besondere

Bedeutung haben diese Jahresbetriebsversammlungen durch die Teilnahme hochgestellter Persönlichkeiten des Staates, der Parteien, der Kirche, des Gewerkschaftsbundes usw. bekommen.

Für den betrieblichen Alltag spielt eine Verpflichtung, die die Geschäftsleitung allen Führungskräften übertragen hat, eine wichtige Rolle. Die Vorgesetzten sind gehalten, ihre Anordnungen an die einzelnen Mitarbeiter zu erläutern und zu begründen. Diese Verpflichtung der Führungskräfte verdrängt den Charakter der „Befehlsausgabe“ und befreit vom Verdacht willkürlicher unüberlegter Anordnungen. Auch wenn im alltäglichen Ablauf des Betriebes nicht jede einzelne Anordnung vom Vorgesetzten tatsächlich erläutert und begründet wird, so trägt doch der Anspruch auf einen Kommentar, den jeder einzelne Mitarbeiter der Bauhütte gegenüber den Führungskräften besitzt, spürbar zum Abbau des Mißtrauens zwischen den Vorgesetzten und den ausführenden Mitarbeitern bei.

Zur Verwirklichung einer zweiseitig kooperativen Betriebsverfassung hat die Firma Einrichtungen geschaffen, die über das österreichische Betriebsverfassungsrecht hinaus gehen.

In jedem Werk wurde ein Partnerschaftsausschuß eingesetzt, der sich aus Betriebsratsmitgliedern, Vorarbeitern und Angestellten zusammensetzt. Diese Ausschüsse treten fallweise zur Behandlung aller aufgetretenen Probleme des jeweiligen Firmenteils zusammen. Mindestens einmal im Vierteljahr haben diese Partnerschaftsausschüsse zu tragen.

Die Vermögensbeteiligung

Einleitung

Im Jahre 1970 wurde eine Vermögensbeteiligung eingeführt. Im wesentlichen beruht diese auf einer Unterbeteiligung der einzelnen Mitarbeiter am Gesellschaftsanteil des Hauptgesellschafters der Firma, Bauhütte-Leitl-Werke OHG, und weiters darauf, daß diese Untergesellschafter zu einer Mitarbeitergesellschaft in der Rechtsform einer Gesellschaft nach bürgerlichem Recht zusammengeschlossen sind.

Die entsprechenden Partnerschaftsurkunden bestehen aus einer Präambel, dem Text des Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrages und des Partnerschafts-Mitarbeitergesellschaftsvertrages.

Regelung

Die Präambel der Partnerschaftsurkunden, die die Vermögensbeteiligung betreffen, hat folgenden Wortlaut:

In einer Zeit der Suche nach einer neuen Gesellschaftsordnung, für die eine neue Betriebsverfassung von wesentlicher Bedeutung sein wird, wollen Dipl.-Ing. Karl Leitl und seine Mitarbeiter den Versuch machen, mit kleinen und risikobeschränkten Schritten einen Beitrag für eine moderne Betriebsverfassung zu leisten, der im Rahmen der bestehenden, aus der Tradition gewachsenen Rechtslage praktikabel ist.

Das Ziel muß sein, die Betriebsverfassung in eine Richtung zu steuern, daß die Tendenz unserer Zeit nach immer größerer Sicherheit mit der unabdingbaren Forderung nach Freiheit des Einzelmenschen aufeinander abgestimmt wird. Es müssen dazu Lösungen gesucht werden, die den Leistungswillen nicht herabsetzen, sondern fördern. Aus abhängig arbeitenden Belegschaftmitgliedern sollen mitarbeitende Miteigentümer werden, die Vermögensanteile an den Produktionsmitteln besitzen.

Die Idee der Partnerschaft im Betrieb ist in der Firma Bauhütte Leitl-Werke seit dem Jahre 1953 mit Erfolg verwirklicht. Es besteht ein Vertrauensverhältnis durch innerbetriebliche Information und ein Mitbestimmungsrecht, so daß nunmehr die Zeit reif erscheint, allen Mitarbeitern, die daran interessiert sind, den Weg zum mitverantwortlichen Wirtschaftsbürger nicht mehr wie bisher in der Form einer Erfolgsbeteiligung, sondern durch eine echte Beteiligung am Vermögen zu bahnen. Es würde dem Leistungsgedanken widersprechen, wenn diese Anteile geschenkt würden. Die richtige Einstellung zum Eigentum findet man nur, wenn man es aus eigener Leistung schafft und zugleich erkennt, daß es nicht nur Vorteile beinhaltet, sondern mit Risiko und Verantwort-

tung untrennbar verbunden ist. Dennoch wurde der Erwerb dadurch gefördert, daß Herr Leitl den Mitarbeitern die Anteile begünstigt abtritt und die Einzahlung der Entgelte langfristig möglich ist, obwohl die Beteiligung sofort be-
ginnt.

Die Vertragsschließenden hoffen, daß sich in den nächsten Jahren die Rich-
tigkeit des aufgezeigten Weges beweisen und damit auch anderen Betrieben
ein Beispiel gegeben wird. Von diesem Geist getragen, werden die Partner-
schafts-Verträge geschlossen.

Der Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag hat folgenden Wortlaut:

Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag

über die Unterbeteiligung am Gesellschaftsanteil des Dipl.-Ing. Karl Leitl, In-
dustrieller, Linz, Schloß Puchenuau, in Hinkunft kurz Leitl genannt, in der
Rechtsform einer stillen Gesellschaft, an der Firma Bauhütte Leitl-Werke
OHG, in Hinkunft kurz BLW genannt,

abgeschlossen zwischen

Leitl, als Hauptbeteiligten einerseits, und

.....
im folgenden kurz Partner genannt, als Unterbeteiligten andererseits, wie
folgt:

Vorbemerkung:

(1) Leitl ist an der unter der Firma Bauhütte Leitl-Werke OHG beim Kreisge-
richt Wels zu HR A 43 eingetragenen offenen Handelsgesellschaft als einziger
geschäftsführender Gesellschafter beteiligt.

(2) Gegenstand des Unternehmens der BLW ist derzeit die fabrikmäßige Er-
zeugung und der Verkauf von Ziegeln, Tonwaren und Baukonstruktionsele-
menten.

(3) Rechtsgrundlage der Hauptbeteiligung von Leitl, an der eine Unterbetei-
ligung begründet werden soll, bildet der Gesellschaftsvertrag der BLW, dessen
Inhalt der Partner zur Kenntnis genommen hat.

A. Beteiligung:

(1) Der Partner verpflichtet sich, als Entgelt für die Beteiligung S
zu leisten.

(2) Die Einzahlung dieses Entgeltes erfolgt auf Grund einer gesonderten Ver-
einbarung.

(3) Diese Einlage geht in das Vermögen von Leitl über. Dem Partner ist die Ein-
lage auf einem gesonderten Beteiligungskonto gutzubringen. Ausstehende
Einlagen sind auf einem gesonderten Konto zu buchen.

B. Gewinn- und Verlustbeteiligung:

(1) Auf Grund dieser Unterbeteiligung des Partners steht ihm ein Gewinn- und
Verlustanteil am Gewinn und Verlust von Leitl an der BLW im Verhältnis von

S zur Beteiligung von Leitl an der BLW zum Zeitpunkt des Ver-
tragsabschlusses zu.

(2) Unter Gewinn- und Verlustanteil des Leitl an der BLW wird dessen Anteil
am Gewinn und Verlust laut Handelsbilanz, ohne Zurechnung von steuerli-
chen Vorwegbezügen, insbesondere von Geschäftsführervergütungen, ver-
standen.

(3) Der Partner nimmt ab Vertragsbeginn gemäß Punkt G. (also auch schon
vor vollständiger Einzahlung des Entgeltes) im vollen Umfang des Absatzes 1
am Gewinn und Verlust von Leitl an der BLW teil.

(4) Bis zur vollen Einzahlung der bedungenen Einlage sind die Gewinn- und
Verlustanteile auf dem Konto für ausstehende Einlagen des Partners zu bu-
chen: wenn die Einlage voll eingezahlt ist, auf einem gesonderten Verrech-
nungskonto.

(5) Die Gewinn- und Verlustanteile des Partners sind insbesondere auch hin-
sichtlich des Entnahmerechtes genauso zu behandeln, wie die Gewinn- und
Verlustanteile von Leitl bei der BLW.

(6) Der jeweilige Saldo des Verrechnungskontos ist dem Partner im gleichen
Prozentsatz zu verzinsen wie das Privatkonto von Leitl bei der BLW, d. i. der-
zeit 8% p. a.

C. Haftung:

Wenn der Partner das volle Entgelt gemäß Punkt A. 1 geleistet hat, trifft ihn
daraüber hinaus keine weitere Bareinzahlungsverpflichtung oder Haftung.

D. Mitarbeitergesellschaft:

(1) Der Abschluß dieses Vertrages erfolgt unter der Bedingung, daß der Part-
ner der Mitarbeitergesellschaft der BLW in der Rechtsform einer Gesellschaft
bürgerlichen Rechts angehört.

(2) Der Partner beauftragt hiermit den jeweiligen Vorstand dieser Mitarbeiter-
gesellschaft der BLW unwiderruflich, als Treuhänder alle Rechte, die sich aus
seiner Beteiligung ergeben, für ihn wahrzunehmen.

(3) Der Partner selbst ist nur zur unmittelbaren Beendigung des Vertrages, zu
Verfügungen über sein Verrechnungskonto und zur Ausübung der Einsicht in
die Geschäftsbücher der BLW zur Überprüfung des Rechnungsabschlusses
gemäß Punkt F. Abs. 3 berechtigt.

(4) Der Vorstand der Mitarbeitergesellschaft ist kollektiv berechtigt, alle son-
stigen rechtsgeschäftlichen Erklärungen auf Grund dieses Vertrages im Na-
men des Partners gegenüber Leitl abzugeben, und jedes einzelne Vorstands-
mitglied ist berechtigt, Erklärungen von Leitl entgegenzunehmen.

(5) Die Beendigung der Unterbeteiligung kommt stets auch der Beendigung
der Zugehörigkeit des Partners zur Mitarbeitergesellschaft gleich und umge-
kehrt.

(6) Jede Erklärung, die zur Beendigung eines dieser Vertragsverhältnisse
führt, gilt daher automatisch auch für das andere Vertragsverhältnis.

(7) Die Endigungserklärung des Partners ist für beide Vertragsverhältnisse
gegenüber Leitl bzw. seinen Rechtsnachfolgern mit eingeschriebenem Brief
zu erklären.

E. Geschäftsführung:

- (1) Leit verpflichtet sich, dafür zu sorgen, daß zumindest ein Mitglied des jeweiligen Vorstandes der Mitarbeitergesellschaft als Vertreter des Partners zu allen Gesellschafterversammlungen der BLW unter Einhaltung der gleichen Grundsätze wie ein Gesellschafter laut Gesellschaftsvertrag der BLW eingeladen wird und dort Gelegenheit hat, vor jeder Beschlussfassung der Gesellschafter der BLW gehört zu werden.
- (2) Leit verpflichtet sich weiters, zu veranlassen, daß bei allen Rechts- und Geschäftshandlungen der BLW, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgehen und denen keine Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung vorausgegangen ist, der Vorstand so rechtzeitig verständigt wird, daß er vor der betreffenden Rechts- oder Geschäftshandlung seine Stellungnahme hierzu abgeben kann, soweit nicht Gefahr im Verzug besteht. Soweit die Interessen der BLW dies erlauben, hat Leit diese Stellungnahme zu berücksichtigen.
- (3) Dies gilt sinngemäß auch für alle Änderungen des Gesellschaftsvertrages der BLW.

F. Informations- und Kontrollrecht:

- (1) Leit verpflichtet sich, den Vorstand der Mitarbeitergesellschaft über die geschäftliche Entwicklung der BLW laufend zu informieren, ihm alle Zwischenbilanzen und Geschäftsberichte, die den Gesellschaftern der BLW zu gestellt werden, gleichfalls zugänglich zu machen und jährlich im nachhinein bis zum 30. 9. des Folgejahres den Rechnungsabschluß der BLW mit einem Geschäftsbericht vorzulegen und über Wunsch alle im Zusammenhang damit gestellten Fragen vollständig und wahrheitsgemäß zu beantworten, soweit hierdurch nicht überwiegende Interessen der BLW oder öffentliche Interessen (§ 112 AG.) verletzt würden.
- (2) Leit verpflichtet sich, dafür zu sorgen, daß ein behördlich zugelassener Wirtschaftstreuhänder diesen jährlichen Rechnungsabschluß der BLW hinsichtlich der Gewinnermittlung prüft und mit einem entsprechenden Prüfvermerk versieht.
- (3) Leit verpflichtet sich, dafür zu sorgen, daß dem Partner binnen drei Monaten nach Bekanntgabe des Rechnungsabschlusses eine unmittelbare Einsicht in die Geschäftsbücher der BLW zur Überprüfung dieses Rechnungsabschlusses eingeräumt wird.
- (4) Der Partner verpflichtet sich über alle ihm in diesem Zusammenhang oder gemäß Punkt E. zukommenden Mitteilungen und Wahrnehmungen Dritten gegenüber zur Verschwiegenheit.

G. Dauer:

- (1) Das Vertragsverhältnis beginnt am 1. Jänner 19... und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Es kann von jedem Vertragsteil jährlich jeweils durch einen bis am 30. 9. zur Post gegebenen eingeschriebenen Brief zum darauffolgenden 31. 12. eines jeden Jahres aufgekündigt werden.

H. Vertragsbeendigung:

- (1) Unabhängig von den Kündigungsbestimmungen des Punktes G. gilt das Vertragsverhältnis mit dem Zeitpunkt als beendet, mit dem das Dienstverhältnis des Partners bei der BLW endet.
- (2) Diese Vertragsbeendigung tritt nicht ein, wenn das Dienstverhältnis des Partners bei der BLW nach mindestens 10 ununterbrochenen Dienstjahren wegen Erreichung der Altersgrenze oder der Invaldität nach den jeweiligen Bestimmungen des ASVG. endet.

I. Ableben eines Vertragsteiles:

- (1) Für den Fall des Ablebens von Leit wird der Unterbeteiligungsvertrag nicht aufgelöst und es gehen die Rechte und Pflichten von Leit auf seine Erben oder Vermächtnisnehmer anteilig über, soweit diese an der BLW beteiligt sind.
- (2) Beim Ableben des Partners gilt dieser Unterbeteiligungsvertrag zum letzten Bilanzstichtag vor dem Ableben als beendet und ist das Auseinandersetzungsguthaben gemäß Punkt J. an die Erben oder Vermächtnisnehmer des Partners ausszuzahlen.

J. Auszahlung:

- (1) Bei Beendigung des Vertragsverhältnisses hat der Partner Anspruch auf Auszahlung des Aktivsaldos aus Beteiligungskonto, dem Konto für ausstehende Einlagen und dem Verrechnungskonto. Gewinne und Verluste werden dabei gemäß dem letzten Bilanzstichtag berücksichtigt. Ergeben diese Konten zusammen einen Negativsaldo, so ist dieser vom ausscheidenden Partner nicht zu ersetzen.
- (2) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses
 - a) infolge des Todes des Partners,
 - b) gleichzeitig mit der Erreichung der Altersgrenze oder infolge Invaldität des Partners nach den jeweiligen Bestimmungen des ASVG.,
 - c) während der Pensionszeit des Partners aus diesen Gründen, oder
 - d) infolge Kündigung des zwischen der BLW und dem Partner bestehenden Dienstverhältnisses durch die Dienstgeberinverpflichtet sich Leit, an den Partner über das Guthaben gemäß Absatz 1 hinaus einen weiteren Betrag aus dem Titel der Wertsicherung der tatsächlichen Einlage (Saldo aus Beteiligungskonto und Konto für ausstehende Einlagen) zu bezahlen, der wie folgt zu berechnen ist:
Die tatsächliche Einlage des Partners erhöht oder erniedrigt sich im selben Prozentsatz wie der nach dem Bewertungsgesetz vom zuständigen Finanzamt jeweils festgestellte Einheitswert des gesamten Betriebsvermögens der BLW, gerechnet vom letzten festgestellten Einheitswert bei Vertragsabschluß bis zu dessen letzter Feststellung vor Beendigung des Vertragsverhältnisses.
- (3) Endet das Dienstverhältnis zwischen der BLW und dem Partner durch Kündigung des Dienstnehmers oder einvernehmlich, so kann Leit auf Grund eines entsprechenden Antrages des Vorstandes der Mitarbeitergesellschaft

ebenfalls ganz oder teilweise einen weiteren Betrag aus dem Titel dieser Wertesicherung gemäß Abs. 2 zugestehen.

(4) Das Endguthaben laut Absatz 2 bzw. 3 ist an den Partner binnen Monatsfrist nach Feststellung auszubehalten.

(5) Wenn in einem Kalenderjahr aus welchen Gründen immer mehr als 10% der Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsverträge, die am 1. 1. dieses Jahres aufrecht bestanden, enden, ist Leitl berechtigt, die Ansprüche auf Auszahlung des Endguthabens laut Absatz 2 bzw. 3 weiterer Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsverträge auf das jeweils folgende Jahr aufzuschieben.

der einzelnen Partner fällig werden, vom Vorstand der Mitarbeitergesellschaft unter Ausschluss des Rechtsweges für alle Vertragsteile bindend festgestellt.

(6) Das Endguthaben laut Absatz 2 bzw. 3 des Partners ist mit 2% p. a. über der jeweiligen Bankrate (Nationalbank-Diskontsatz) zu verzinsen.

Diese Zinsen sind zum 31. 12. eines jeden Jahres zu berechnen und bis zum 31. 1. des Folgejahres an den Partner auszubehalten.

(7) Der Partner ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung von Leitl berechtigt, Guthaben aus diesem Vertragsverhältnis an Dritte abzutreten oder Dritten zu verpfänden.

K. Schiedsgericht:

(1) Die Vertragsteile verzichteten darauf, zur Lösung allfälliger Meinungsverschiedenheiten eine gerichtliche Entscheidung herbeizuführen.

Sollte im Verhandlungswege eine Klärung strittiger Fragen nicht erreicht werden, so entscheidet über alle Streitigkeiten endgültig ein Schiedsgericht, für das jede Partei einen Schiedsrichter bestellt.

Die beiden bestellten Schiedsrichter haben ihrerseits einen Obmann zu wählen.

(2) Der Schiedskläger hat dem Schiedsbeklagten gleichzeitig mit der Zustellung der Schiedsklage den einen Schiedsrichter namhaft zu machen und ihn aufzufordern, binnen 30 Tagen nach Zustellung der Schiedsklage den zweiten Schiedsrichter namhaft zu machen, widrigenfalls dieser vom jeweiligen Rektor der Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz namhaft gemacht wird.

(3) Die beiden Schiedsrichter haben sich binnen 14 Tagen auf einen dritten Schiedsrichter und Obmann des Schiedsgerichtes zu einigen.

Einigen sie sich nicht, soll dieser Obmann vom jeweiligen Rektor der Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Linz bestellt werden.

(4) Sitz des Schiedsgerichtes ist Linz.

(5) Im übrigen gelten für das Schiedsgericht die Vorschriften der §§ 577 ff. ZPO.

L. Schlussbestimmungen:

(1) Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

(2) Alle auf Grund dieses Vertrages entstehenden Kosten bezahlt Leitl; die staatlichen Rechtsgebühren der Partner.

Der Partnerschafts-Mitarbeitergesellschaftsvertrag hat folgenden Wortlaut:

Partnerschafts-Mitarbeitergesellschaftsvertrag

über die Errichtung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts, abgeschlossen zwischen denjenigen Mitarbeitern der Firma Bauhütte Leitl-Werke OHG, in Hinkunft kurz BLW genannt, mit denen Herr Dipl.-Ing. Karl Leitl, in Hinkunft kurz Leitl genannt, einen Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag abgeschlossen hat. Diese Mitarbeiter sind in einem Verzeichnis namentlich genannt, das diesem Vertrag als wesentlicher Bestand angeheftet wird.

I. Name, Sitz:

1) Die Vertragsschließenden errichten hiemit eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts im Sinne der §§ 1175 ff. ABGB unter dem Namen „Mitarbeitergesellschaft der Bauhütte Leitl-Werke“, im folgenden kurz Gesellschaft genannt.

2) Sitz der Gesellschaft ist Linz.

II. Gegenstand:

Gegenstand des Unternehmens ist die Verwaltung der Beteiligung der Vertragsschließenden am Gesellschaftsanteil von Leitl an der BLW und die treuhänderische unwiderruflich übertragene ausschließliche Ausübung aller Rechte und Pflichten der Vertragsschließenden als Beteiligte aus ihren Unterbeteiligungsverträgen mit Leitl, mit Ausnahme des Rechtes, die Beteiligung als solche und damit gleichzeitig die Zugehörigkeit zu dieser Gesellschaft zu beenden, über sein Verrechnungskonto zu verfügen und Einsicht in die Geschäftsbücher der BLW zur Überprüfung des Rechnungsabschlusses zu nehmen.

III. Kapitalbeteiligung:

1) Die Gesellschafter sind mit je S 300.— an dieser Gesellschaft bürgerlichen Rechts beteiligt.

2) Die tatsächliche Einbringung dieses Kapitals erfolgt erst nach Bedarf auf Grund der Anforderungen des Vorstandes der Gesellschaft, die anteilmäßig vorzunehmen sind.

IV. Dauer:

1) Die Gesellschaft beginnt am 1. 1. 1970 und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2) Eine Aufkündigung zur Auflösung der Gesellschaft wird ausgeschlossen.

3) Jeder Gesellschafter kann zu seinem eigenen Ausscheiden jährlich jeweils durch einen bis am 30. 9. zur Post gegebenen Brief zum darauffolgenden 31. 12. eines jeden Jahres kündigen.

4) Eine Kündigung des Gesellschafters gilt als gleichzeitige Kündigung seines Unterbeteiligungsvertrages mit Leitl, jedoch selbstverständlich nicht als Kündigung des Dienstverhältnisses bei der BLW.

Die Kündigung ist durch eingeschriebenen Brief gegenüber Leitl bzw. seinen Rechtsnachfolgern zu erklären.

5) Unabhängig von der Kündigung führt jede Beendigung des Unterbetriebsvertrages eines Gesellschafters mit Leit automatisch zu seinem Ausscheiden aus diesem Gesellschaftsverhältnis.

V. Geschäftsführung und Vertretung:

1) Zur Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft wird ein dreigliedriger Vorstand bestellt:

Diesem gehört automatisch der jeweilige Zentralbetriebsratsobmann der BLW an. Die beiden anderen Vorstandsmitglieder und je ein Ersatzmann (für den Fall des Ausscheidens eines der Vorstandsmitglieder) werden jeweils auf die Dauer von drei Jahren von der Gesellschafterversammlung gewählt.

2) Eine Wiederwahl ist zulässig.

Kommt bei der Neuwahl keine gültige Mehrheit zustande, werden die Geschäfte von den bisherigen Vorstandsmitgliedern bis zu einer gültigen Neuwahl provisorisch weitergeführt.

3) Als Vorstandsmitglied können nur Gesellschafter gewählt werden.

4) Die Vorstandsmitglieder sind nicht berechtigt, die Ausübung ihrer Rechte und Pflichten auch nur teilweise an dritte Personen zu übertragen.

5) Die Vorstandsmitglieder sind nur gemeinsam zur Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft berechtigt und verpflichtet.

Sie können einander aber besondere Vollmachten erteilen.

6) Im Innenverhältnis entscheiden die Vorstandsmitglieder bei Meinungsverschiedenheit mit einfacher Mehrheit.

VI. Gesellschafterversammlung:

1) Die Gesellschafter nehmen ihre Rechte in der Gesellschafterversammlung wahr; sie können als Bevollmächtigte nur andere Gesellschafter bestellen.

2) Jeder Gesellschafter hat eine Stimme.

3) Die Gesellschafterversammlung findet nach Bedarf, jedoch wenigstens einmal jährlich statt, und zwar in Linz oder Eferding. Sie ist vom Vorstand unverzüglich einzuberufen, wenn dies von einem Vorstandsmitglied oder 1/10 der Gesellschafter begehrt wird. Die Einberufung erfolgt mit einfachem Brief unter Einhaltung einer Einberufungsfrist von mindestens acht Tagen unter gleichzeitiger Mitteilung der Tagesordnung.

4) Die Gesellschafterversammlung ist beschlußfähig, wenn wenigstens die Hälfte der Stimmen vertreten ist.

5) Wenn im Gesetz oder diesem Vertrag nichts anderes festgelegt ist, erfolgt die Beschlußfassung mit einfacher Stimmenmehrheit der abgegebenen Stimmen.

6) Folgende Beschlüsse können nur mit Dreiviertelmehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt werden:

a) Wahl des Vorstandes,

b) Ausschließung von Gesellschaftern,

c) Erhöhungen der Kapitalbeteiligung an der Mitarbeitergesellschaft,

d) Abänderungen dieses Gesellschaftsvertrages.

7) Die Auflösung der Gesellschaft bedarf der Zustimmung aller Gesellschafter.

VII. Informations- und Kontrollrecht:

1) Jeder Gesellschafter kann jederzeit vom Vorstand über die Angelegenheiten der Gesellschaft Auskunft verlangen, alle Geschäftsaufzeichnungen und Geschäftsbücher der Gesellschaft überprüfen und sich Abschriften hiervon anfertigen oder auf seine Kosten anfertigen lassen.

2) Die Gesellschafter können diese Rechte nur selbst ausüben.

VIII. Ausscheiden:

1) Bei Kündigung sowie Ausschließung eines Gesellschafters wird die Gesellschaft nicht aufgelöst, sondern nach Ausscheiden des betroffenen Gesellschafters von den übrigen Gesellschaftern fortgesetzt.

2) Die Ausschließung eines Gesellschafters kann nur aus wichtigem Grund und nach Anhören von Leit bzw. seinen Rechtsnachfolgern von der Gesellschafterversammlung beschlossen werden. Sie hat automatisch die Beendigung der Unterbeteiligung des ausgeschlossenen Gesellschafters an der Beteiligung von Leit an der BLW zur Folge.

3) Die Beendigung des Unterbeteiligungsvertrages eines Gesellschafters mit Leit führt in jedem Fall zum gleichzeitigen Ausscheiden des Gesellschafters aus dieser Gesellschaft, insbesondere also auch im Falle des Todes des Gesellschafters.

IX. Aufnahme:

Derjenige, der einen Unterbeteiligungsvertrag mit Leit hinsichtlich seiner Beteiligung an der BLW abschließt, wird damit automatisch in die Gesellschaft aufgenommen.

X. Auseinandersetzung:

Im Auseinandersetzungsfall erhält der ausscheidende Gesellschafter sein buchmäßiges Kapitalkonto, wie es sich aus der zum letzten Bilanzstichtag vor seinem Ausscheiden festgestellten Jahresbilanz ergibt, binnen einem Monat nach Ausscheiden ausbezahlt.

XI. Schiedsgericht:

1) Die Vertragsteile verzichten darauf, zur Lösung allfälliger Meinungsverschiedenheiten eine gerichtliche Entscheidung herbeizuführen. Sollte im Verhandlungswege eine Klärung strittiger Fragen nicht erreicht werden, so entscheidet über alle Streitigkeiten endgültig ein Schiedsgericht, für das jede Partei einen Schiedsrichter bestellt.

2) Der Schiedskläger hat dem Schiedsbelegten gleichzeitig mit der Zustellung der Schiedsklage den einen Schiedsrichter namhaft zu machen und ihn aufzufordern, binnen 30 Tagen nach Zustellung der Schiedsklage den zweiten Schiedsrichter namhaft zu machen, widrigenfalls dieser vom Präsidenten der Arbeiterkammer in Linz namhaft gemacht wird.

3) Die beiden Schiedsrichter haben binnen 30 Tagen einen Obmann zu bestellen. Einigen sie sich nicht, entscheidet auch darüber der Präsident der Arbeiterkammer in Linz.

4) Sitz des Schiedsgerichtes ist Linz.

5) Im übrigen gelten für das Schiedsgericht die Vorschriften der §§ 577 ff. ZPO.

XII. Schlussbestimmungen:

- 1) Abänderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.
- 2) Alle auf Grund dieses Vertrages entstehenden Gebühren bezahlt die Gesellschaft.
- 3) Soweit der Vertrag keine Regelung enthält, gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 1175 ff. ABGB).

Erläuterung

(Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag)

Rechtsgrundlage der Vermögensbeteiligung sind einmal der mit jedem einzelnen, hierzu bereiten Mitarbeiter abgeschlossene Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag, und zweitens der zwischen den vermögensbeteiligten Mitarbeitern abgeschlossene Partnerschafts-Mitarbeiter-Gesellschaftsvertrag.

Die Rechtsform der Firma Bauhütte Leit-Werke ist eine OHG. An dieser besitzt Herr Karl Leit einen Geschäftsanteil im Ausmaß von 92,5%. Herr Leit ist obendrein der einzige geschäftsführende Gesellschafter der Firma. Die Vermögensbeteiligung der Mitarbeiter wurde als Unterbeteiligung an diesem Gesellschaftsanteil gestaltet. Jeder Mitarbeiter ist selbstverständlich völlig frei in seinem Entschluß, eine solche Unterbeteiligung einzuziehen oder nicht. Ist er dazu bereit, so schließt Herr Leit mit ihm den im vorstehenden abgedruckten Partnerschafts-Vermögensbeteiligungsvertrag ab.

Die Einräumung der Unterbeteiligung erfolgt entgeltlich. Dabei gewährt jedoch Herr Leit seinen Mitarbeitern einen ermäßigten Preis. Außerdem ist die Leistung des Entgelts für die Beteiligung in Teilzahlungen möglich.

Das Beteiligungsergebnis ist ein Jahresgewinn-/Verlustanteil des Mitarbeiters an dem Gewinn-/Verlustanteil des Herrn Leit an der OHG. Maßgebend für die Berechnung des Anteils von Herrn Leit ist die Handelsbilanz. Die Abstattung des Entgelts für die Unterbeteiligung in Teilzahlungen hindert nicht die sofort mit Vertragsabschluß einsetzende Beteiligung des Mitarbeiters.

Die Haftung des Partners ist im Rahmen der Unterbeteiligung mit der Höhe des Entgeltes und auf das eingezahlte Entgelt begrenzt.

Die Unterbeteiligung und die Zugehörigkeit zur Mitarbeitergesellschaft sind rechtlich derart miteinander verklammert, daß ein rechtlicher Bestand des einen Vertrages ohne den Bestand des anderen nicht möglich ist. Dies gilt auch negativ: wenn ein Rechtsverhältnis endet, endet damit automatisch auch das andere.

Der Hauptzweck der Mitarbeitergesellschaft besteht darin sicherzustellen, daß die Partner mit einer einheitlichen Willensbildung auftreten und auf diese Weise ihre Interessen gegenüber dem Hauptbeteiligten einheitlich durch ihre vertretungsbefugten Organe, d. i. hauptsächlich der Vorstand, vertreten können. Auf der anderen Seite ist es für den Hauptbeteiligten ein ebenfalls nicht

zu untersätzender Vorteil, daß er es nicht mit einer Vielzahl von einzelnen Untergesellschaftern zu tun hat, die unter Umständen in ihrer Willensbildung voneinander stark differieren, sondern mit einem, im Rahmen der Mitarbeitergesellschaft demokratisch gebildeten Einheitswillen. Dem dient die Bestimmung im Mitarbeitervertrag, daß die Partner, mit Ausnahme einiger individueller Rechte, die Ausübung aller ihrer Befugnisse aus der Unterbeteiligung an den Vorstand der Mitarbeitergesellschaft abtreten und sie ihm zur treuhänderischen Ausübung übertragen. Drei Rechte aus der Vermögensbeteiligung bleiben jedoch trotz der Mitarbeitergesellschaft individuell ausübbar: die Rechte, den Vertrag zu beenden, über das individuelle Verrechnungskonto zu verfügen und in die Geschäftsbücher zwecks Überprüfung des Rechnungsabschlusses Einsicht zu nehmen.

Die vermögensbeteiligten Partner sind auf mehrfache Weise in die Geschäftsführung eingeschaltet. Einmal dadurch, daß ein Vorstandsmitglied insofern an der Geschäftsführung teilnimmt, als es jeder Gesellschafterversammlung beizuziehen ist, und dort vor jeglicher Beschlußfassung zu hören ist. Darüberhinaus ist der geschäftsführende Gesellschafter verpflichtet, den Vorstand über Maßnahmen der außerordentlichen Geschäftsführung zeitgerecht zu informieren und eine eingelangte Stellungnahme, soweit dies die Interessen des Unternehmens erlauben, zu berücksichtigen. Dies wird durch verschiedene Informations- und Kontrollrechte ergänzt. Die wesentliche Mitwirkung an der Leitung des Betriebes durch die Mitarbeiter erfolgt aber nicht über die Vermögensbeteiligung, sondern über die Mitbestimmungsregelungen.

Die Verknüpfung des Beteiligungsverhältnisses mit dem Arbeitsverhältnis ist keine vollkommene. Wenn das Arbeitsverhältnis des Partners ununterbrochen zehn Jahre gedauert hat und wegen Erreichung der Altersgrenze oder wegen Invaliddät endet, bleibt das Beteiligungsverhältnis aufrecht.

Wesentlich für die Kontinuität der Vermögensbeteiligung ist die Bestimmung, daß der Tod des Hauptbeteiligten die Unterbeteiligung nicht beendet. Die Vermögensbeteiligung geht als Last anteilmäßig auf die Erben des Hauptbeteiligten über.

Ergibt die Schlußrechnung im Falle der Endigung des Beteiligungsverhältnisses einen nicht durch Abhebungen, sondern durch das Geschäftsergebnis verursachten negativen Saldo, so braucht dieser vom Partner nicht ersetzt werden.

In gewissen Beendigungsfällen ist darüber hinaus eine Abgeltung zwecks Wertsicherung in bezug auf die tatsächliche Einlage an den ausschließenden Unterbeteiligten zu leisten. Der dafür maßgebende Richtsatz orientiert sich an einem Richtwert, den die Geschäftsleitung jährlich einvernehmlich festlegt.

Das enge Vertrauensverhältnis, das jeder Partnerschaft zugrunde liegt, rechtfertigt es, die Zession und Verpfändung von Guthaben aus der Vermögensbeteiligung durch den Partner, an die Zustimmung des Hauptbeteiligten zu binden.

Der Ausschluß der Möglichkeit, die Gerichte anzurufen, und die Übertragung der Zuständigkeit zur Entscheidung von Streitigkeiten an ein Schiedsgericht, entspricht ebenfalls den Grundgedanken der Partnerschaft.

(Partnerschafts-Mitarbeitergesellschaftsvertrag)

Die an dem Gesellschaftsanteil des geschäftsführenden Gesellschafters unterbeteiligten Mitarbeiter sind – dies ist, wie bereits dargelegt, eine unabdingbare Voraussetzung für die Beteiligung – durch einen Partnerschafts-Mitarbeitergesellschaftsvertrag zu einer Mitarbeitergesellschaft in der Rechtsform einer bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft zusammengeschlossen. Zweck dieses Zusammenschlusses ist die Verwaltung der Beteiligung und die Möglichkeit eines kollektiven Auftretens der Unterbeteiligten gegenüber ihrem Partner, dem Hauptbeteiligten. Dem entspricht die unwiderrufliche Übertragung der ausschließlichen Ausübung aller Rechte und Pflichten aus der Unterbeteiligung. Ausgenommen davon sind jene taxativ im Beteiligungsvertrag aufgezählten Rechte, die individuell ausgeübt werden können (Beendigung, Verfügung über das Verrechnungskonto und Einsicht in die Bücher). Dem entspricht gleichfalls die Unkündbarkeit der Mitgliedschaft zur Mitarbeitergesellschaft bzw. die Erstreckung der Rechtswirkung einer allfälligen Kündigung auf das Beteiligungsverhältnis. Die vom Zweck her erforderliche nahtlose Verknüpfung von Beteiligungsverhältnis und Mitgliedschaftsverhältnis zur Mitarbeitergesellschaft kommt auch darin zum Ausdruck, daß der Abschluß eines Beteiligungsvertrages automatisch die Mitgliedschaft zur Mitarbeitergesellschaft begründet. Da die Mitarbeitergesellschaft eine Institution im Rahmen des gesamten Partnerschaftssystems ist, versteht es sich von selbst, daß für den Fall von Streitigkeiten im Rahmen dieser Gesellschaft ebenfalls ein Schiedsgericht, unter Ausschluß der Gerichte, vorgesehen ist.

Die Mitbestimmung

Einleitung

Versuche, die partnerschaftliche Erfolgsbeteiligung durch eine über die gesetzliche Betriebsverfassung hinausgehende Mitbestimmung zu ergänzen, wurden schon in den 50er Jahren im Rahmen der Ziegelindustrie Eferding und später dann im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Bauhütte Leitl-Werke gemacht. Ab 1968 entschied sich die Unternehmensleitung im Einvernehmen mit dem Zentralbetriebsrat für die versuchsweise Etablierung einer gleichberechtigten Mitbestimmung auf der Ebene der Geschäftsleitung. Hand in Hand damit wurde mit der Ausarbeitung eines entsprechenden Mitbestimmungsstatuts begonnen. Dabei wurden die in der Zwischenzeit gemachten praktischen Erfahrungen verwertet. Das Mitbestimmungsstatut vom Juli 1974 ist nunmehr in Kraft.

Partnerschafts-Mitbestimmungsstatut (Fassung Juli 1974)

Geistige Grundlage dieses Mitbestimmungsstatutes ist der Partnerschaftsgedanke. Er beruht auf der Überzeugung, daß im Rahmen eines Wirtschaftsunternehmens die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital gleichwertig sind und daher auch bei der Führung des Unternehmens auf allen Ebenen gleichberechtigt sein müssen.

Da es verfehlt wäre, den Sinn einer Partnerschaft ausschließlich in einer materiellen Beteiligung der Mitarbeiter am gemeinsam erarbeiteten Ergebnis zu sehen, beinhaltet betriebliche Partnerschaft notwendigerweise Mitbestimmung. Die Menschen in den Betrieben sind mündig und verantwortungsbewusst; daher sind überkommene Führungsmethoden und die durch sie bedingten Strukturen durch neue Formen einer demokratischen Betriebsverfassung zu ersetzen. Damit soll der Menschenwürde Rechnung getragen werden und jedem einzelnen Gelegenheit zur freien Entfaltung seiner Persönlichkeit gegeben werden.

Eine optimale Entfaltungsmöglichkeit für den einzelnen bietet Mitbestimmung jedoch nur dann, wenn sie auf jeder Ebene der betrieblichen Organisation verwirklicht ist. Fernziel ist daher, das Leitbild des Menschen als Mittelpunkt allen wirtschaftlichen Geschehens stufenweise zu verwirklichen.

Obwohl wir der Ansicht sind, daß es keine vollkommenere menschliche Einrichtung geben kann und jede vom Menschen geschaffene Ordnung nur eine Zeitlang als optimale und gerechte Lösung gilt, glauben wir, daß das Mitbestimmungsstatut den oben genannten Grundprinzipien entspricht und damit die Basis für eine gerechte, unserer Zeit entsprechende fortschrittliche Ordnung bilden wird.

Die Mitbestimmung praktizieren wir in unserer Unternehmung seit Mai 1968. Damals wurde erstmalig beschlossen, daß in unserer Geschäftsleitung der

auch der Zentralbetriebsratsobmann angehört abgestimmt wird und jede Stimme gleichberechtigt ist. Die Geschäftsleitung wurde vom beratenden zum bestimmenden Organ aufgewertet. Seither wurde diese Mitbestimmung ausgebaut, das Partnerschaftskomitee geschaffen und nach jahrelangen praktischen Erfahrungen und vielen Entwürfen nunmehr dieses Statut beschlossen:

Die Firma Bauhütte Leitl-Werke OHG (in Zukunft kurz Bauhütte genannt) und deren Gesellschafter, alle vertreten durch Herrn Karl Leitl einerseits und der Zentralbetriebsrat der Firma Bauhütte Leitl-Werke OHG als Vertreter aller Mitarbeiter andererseits vereinbaren hiemit das nachstehende Mitbestimmungsstatut.

§ 1 Zweck

Zweck dieser Vereinbarung ist die gleichberechtigte Mitentscheidung der Mitarbeiter bei der Geschäftsführung der Bauhütte auf jeder Ebene der betrieblichen Organisation.

§ 2 Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der Bauhütte hat sich wie folgt zusammenzusetzen:

a) Der Geschäftsleitung gehören 5 ordentliche Geschäftsleitungsmitglieder an.

b) Ordentliche Mitglieder der Geschäftsleitung sind stets der „Delegierte des Kapitals“ und der „Delegierte der Arbeit“.

Der Delegierte des Kapitals, der selbst Gesellschafter sein soll, ist von der Gesamtheit der Gesellschafter der Bauhütte zu wählen und abzuberufen, wobei für das Stimmrecht des einzelnen Gesellschafters seine Kapitalbeteiligung an der Gesellschaft maßgeblich ist.

Der Delegierte der Arbeit ist vom Zentralbetriebsrat zu wählen und abzuberufen; er soll dem Zentralbetriebsrat angehören und muß Mitarbeiter der Bauhütte sein.

Scheidet der Delegierte der Arbeit aus welchen Gründen immer aus der Bauhütte aus, erlischt damit automatisch seine Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung. In diesem Fall werden die Kompetenzen des Delegierten der Arbeit bis zur Neuwahl vom Zentralbetriebsratsobmann wahrgenommen, wenn aber der Zentralbetriebsratsobmann Delegierter der Arbeit war und ausgeschieden ist, von demjenigen seiner Stellvertreter, der am längsten der Bauhütte als Dienstnehmer angehört.

c) Die beiden Delegierten bestimmen einvernehmlich die drei weiteren ordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder, wobei im Einzelfall festzulegen ist, ob diese auf bestimmte Zeit oder unbestimmte Zeit berufen werden. Die drei weiteren ordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder sollen Fachleute jeweils im sozialen, kaufmännischen und technischen Bereich sein.

Sie sind in dieser ihrer Funktion ungeachtet ihres Dienstverhältnisses mit der Bauhütte dem Delegierten des Kapitals und dem Delegierten der Arbeit gleichermaßen verantwortlich. Eine Abberufung eines ordentlichen Geschäftsleitungsmitgliedes ist nur mit Zustimmung beider Delegierten zulässig.

d) Der Delegierte des Kapitals und der Delegierte der Arbeit bestellen aus dem Kreis der ordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, der den Titel Generaldirektor führt.

Die übrigen ordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder führen den Titel Direktor und erhalten, soweit es sich nicht um persönlich haftende Gesellschafter der Bauhütte handelt, Prokura.

§ 3 Außerordentliche Geschäftsleitungsmitglieder

Diese Geschäftsleitung wird ergänzt durch maximal fünf außerordentliche Mitglieder, wobei davon wieder je ein Mitglied von Kapital und Arbeit entsprechend § 2, lit b) bestellt oder abberufen wird. Für die Bestellung oder Abberufung der drei weiteren außerordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder wird § 2, lit c) analog angewendet. Diese drei außerordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder sollen Fachleute auf Sachgebieten sein, die die Fachbereiche der ordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder ergänzen.

Die außerordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder werden zu Prokuristen der Gesellschaft bestellt, soweit sie nicht persönlich haftende Gesellschafter der Bauhütte sind.

Die außerordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder vertreten die ordentlichen Mitglieder, wenn diese zeitweilig in der Ausübung ihrer Funktion behindert sind, entsprechend dem Organisationsstatut.

§ 4 Beschlüßfassungen der Geschäftsleitung

a) Die Geschäftsleitung tritt sämtliche im Rahmen der Geschäftsführung erforderlichen Entscheidungen in Beschlüßform.

Die Geschäftsleitung hat regelmäßige Geschäftsleitungssitzungen abzuhalten, an denen auch die außerordentlichen Geschäftsleitungsmitglieder teilnehmen sollen.

Jedes ordentliche Geschäftsleitungsmitglied ist berechtigt, die Abhaltung einer Geschäftsleitungssitzung zu verlangen, worauf der Vorsitzende diese binnen 14 Tagen einzuberufen hat.

b) In einem von den beiden Delegierten festgelegten Organisationsstatut wird geregelt, welche Entscheidungen durch Beschlüßfassung der Geschäftsleitung als Kollektivorgan getroffen werden müssen, während alle übrigen von den einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern entsprechend ihren Agenden selbst getroffen werden.

Jedes Geschäftsleitungsmitglied kann bei einer Entscheidung, die ihm oder einem anderen Geschäftsleitungsmitglied aufgrund des Organisationsstatutes zur selbständigen Erledigung überlassen wird, die Beschlüßfassung der

Geschäftsleitung verlangen. Die Geschäftsleitung kann einen solchen Antrag jedoch als unbegründet zurückweisen.

c) Jedes ordentliche Geschäftsleitungsmitglied und das gemäß § 3 in Vertretung eines ordentlichen Geschäftsleitungsmitgliedes handelnde außerordentliche Geschäftsleitungsmitglied haben eine Stimme. Die Beschlüßfassungen der Geschäftsleitung erfolgen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Stimmenthaltung gilt nicht als Stimmabgabe.

d) Ordentliche und außerordentliche Geschäftsleitungsmitglieder sind berechtigt, Anträge zur Behandlung in den Geschäftsleitungssitzungen zu stellen. Derartige Antragstellungen neben schriftlich zu erfolgen. Bei Gefahr im Verzug kann ausnahmsweise auch ein mündlicher Antrag gestellt werden.

Ordentliche und außerordentliche Geschäftsleitungsmitglieder können in dringenden Fällen während der Geschäftsleitungssitzungen selbst Anträge auf Ergänzung stellen, die dann behandelt werden, wenn Einstimmigkeit über die Dringlichkeit erzielt wird.

e) Der Generaldirektor führt den Vorsitz in den Geschäftsleitungssitzungen und stellt die Tagesordnung fest.

Ist der Generaldirektor verhindert, übernimmt der Delegierte des Kapitals, bei dessen Verhinderung der Delegierte der Arbeit den Vorsitz. Sind alle diese verhindert, wird zu Beginn jeder Sitzung von den Stimmberechtigten mit einfacher Mehrheit ein Vorsitzender gewählt.

f) Die Geschäftsleitung kann keine Beschlüsse in eigener Sache sowie Beschlüsse, wodurch ein Geschäftsleitungsmitglied von einer Verpflichtung befreit oder diesem ein Vorteil zugewendet werden soll oder die ein Rechtsgeschäft mit einem Geschäftsleitungsmitglied oder die Einleitung oder Erledigung eines Rechtsstreites gegen ein Geschäftsleitungsmitglied betreffen, fassen. In solchen Angelegenheiten entscheiden der Delegierte des Kapitals und der Delegierte der Arbeit einvernehmlich.

g) Die Geschäftsleitung kann Beschlüsse über Angelegenheiten, die nach dem Gesellschaftsvertrag der Bauhütte in der jeweils geltenden Fassung den Gesellschaftern vorbehalten sind oder deren Zustimmung bedürfen, fassen, doch werden derartige Beschlüsse erst mit der Genehmigung durch die Gesellschaft wirksam.

Das betrifft derzeit folgende Entscheidungen:

- 1) Beschlüsse, in welcher Höhe die Gewinne zur Ausschüttung kommen
- 2) Beschlüsse über Geschäfte, die dem Zweck des Unternehmens fremd sind
- 3) Durchführung von Großinvestitionen, die voraussichtlich die Gewinne mehrerer Jahre in Anspruch nehmen oder die Aufnahme eines Darlehens notwendig machen, das die Höhe der Hälfte des Gesellschaftskapitals überschreitet.

Erfolgt diese Genehmigung nicht binnen vier Wochen, können sowohl der Delegierte des Kapitals, als auch der Delegierte der Arbeit die Schiedsstelle gemäß § 7, lit d) dieses Statutes anrufen.

§ 5 Unmittelbare Antragstellung der Mitarbeiter bei der Geschäftsleitung
Mindestens 10% aller Dienstnehmer von der Bauhütte oder mindestens 3 Betriebsräte sind zur schriftlichen, unmittelbaren Antragstellung bei der Geschäftsleitung berechtigt.

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, bei ihrer nächsten Sitzung den gestellten Antrag in Behandlung zu ziehen.

§ 6 Partnerschaftskomitee

Das bei der Bauhütte bestehende Partnerschaftskomitee hat sich wie folgt zusammenzusetzen:

- a) Alle Gesellschafter der Bauhütte mit einer Kapitalbeteiligung von zumindest 5%
- b) dem Vorstand der Mitarbeitergesellschaft
- c) den ordentlichen und den außerordentlichen Geschäftsleitungsmitgliedern
- d) den Mitgliedern des Zentralbetriebsrates
- e) allen Prokuristen, Betriebs- und Abteilungsleitern, Meistern und gleichrangigen Mitarbeitern der Bauhütte.

Den Vorsitz im Partnerschaftskomitee führen abwechselnd der Delegierte des Kapitals und der Delegierte der Arbeit.

Es hat folgende Aufgaben:

Alle im Organisationsstatut der Geschäftsleitung als Kollektivorgan vorbehaltenen wichtigen Rechts- und Geschäftshandlungen bedürfen vor Beschlußfassung in der Geschäftsleitung der Vorberatung durch das Partnerschaftskomitee. Das Partnerschaftskomitee ist zu diesem Zweck von der Geschäftsleitung rechtzeitig über derartige Maßnahmen zu informieren. Die Geschäftsleitung hat dem Partnerschaftskomitee die hierzu gewünschten Auskünfte, soweit sie für die Beratungen des Partnerschaftskomitees notwendig sind, zu erteilen.

Das Partnerschaftskomitee ist berechtigt, schriftliche Anträge zur Behandlung in den Geschäftsleitungssitzungen zu stellen.

Wird ein derartiger Antrag gestellt, so ist er in der nächsten Geschäftsleitungssitzung in Behandlung zu ziehen.

Das Partnerschaftskomitee hat durch Mehrheitsbeschluß die Bestellung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung binnen 4 Wochen zu bestätigen. Erfolgt innerhalb dieser Frist kein Beschluß des Partnerschaftskomitees, gilt die Wahl des Vorsitzenden der Geschäftsleitung als genehmigt.

Das Partnerschaftskomitee regelt seine interne Organisation durch Beschluß selbst.

§ 7 Schiedsstelle

Die Vertragstelle vereinbaren für den Fall der Nichteinigung in folgenden An-
gelegenheiten die Zuständigkeit des jeweiligen Aufsichtsrates der Firma Bau-
hütte Linz-Donau Leit-Gesellschaft mbH als Schiedsstelle. Dieser Aufsichts-
rat ist paritätisch zusammengesetzt, das heißt es werden je 5 Mitglieder von
den Gesellschaftern und dem Zentralbetriebsrat, der elfte Mann vom Arbeit-
und Kapitalvertreter gemeinsam nominiert.

Die Entscheidung der Schiedsstelle ersetzt die fehlende Zustimmung des
Partners in folgenden Belangen:

a) Nichteinigung der Delegierten über die Bestellung oder Abberufung eines
ordentlichen oder eines außerordentlichen Geschäftsleitungsmitgliedes.
b) Nichteinigung der Delegierten über die Bestellung des Vorsitzenden der
Geschäftsleitung.

c) Nichteinigung der Delegierten bei Beschlüssen im Sinne des § 4 lit. g) die-
ses Statutes.

d) Verweigerung der Bestätigung der Wahl des Vorsitzenden der Geschäfts-
leitung durch das Partnerschaftskomitee. Jeder der beiden Delegierten ist be-
rechtigt, in den oben genannten Fällen die Schiedsstelle anzurufen und von
ihm eine Entscheidung zu verlangen. Die Schiedsstelle entscheidet nach An-
hörung der beiden Delegierten mit einfacher Mehrheit aller Stimmen. Sie hat
ihre Entscheidungen nach billigem Ermessen unter Bedachtnahme auf den
Bestand und das Gedeihen des Unternehmens zu treffen.

§ 8 Kündigung

Das Mitbestimmungsstatut kann von jedem Vertragsteil zum 30. 6. oder
31. 12. eines jeden Jahres unter Einhaltung einer 6monatigen Kündigungs-
frist aufgekündigt werden. Zur Kündigung berechtigt ist jeweils der Delegierte
des Kapitals und der Delegierte der Arbeit.

§ 9 Rechtsverbindliche Erklärungen der Vertragsteile

Alle rechtsverbindlichen Erklärungen und alle sonstigen Mitteilungen auf-
grund dieses Mitbestimmungsstatutes werden vom Delegierten des Kapitals
namens aller Gesellschafter und vom Delegierten der Arbeit namens des Zen-
tralbetriebsrates und im weiteren Sinn namens der Dienstnehmerschaft abge-
geben beziehungsweise in Empfang genommen. Die internen Beschlußfas-
sungen der Gesellschafter und des Zentralbetriebsrates werden dadurch
nicht berührt.

§ 10 Allgemeines

Abänderungen oder Ergänzungen dieses Mitbestimmungsstatutes bedürfen
zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Die Bestimmungen dieses Mitbestimmungsstatutes sind nach dem im § 1 be-
schriebenen Zweck auszulegen.

Erläuterungen

Die Einführung einer gleichberechtigten Mitentscheidung auf der Ebene der
Geschäftsleitung wirft in jedem Fall eine Reihe von schwierigen Problemen
auf. Sie werden von Unternehmen zu Unternehmen je nach Rechtsform varie-
ren. Da in aller Regel ab einer gewissen Unternehmensgröße kollegiale Ge-
schäftsführung geboten ist, stellt sich zuallererst die Frage der Kompetenzab-
grenzung. In welchen Fällen soll das einzelne Geschäftsleitungsmitglied al-
lein, in welchen die Geschäftsleitung kollegial nach dem Mehrheitsprinzip
und in welchen Fällen sollen die Vertreter von Kapital und Arbeit zuständig
sein. Im vorliegenden Fall wird die Frage der Kompetenzabgrenzung zwi-
schen dem einzelnen Geschäftsleitungsmitglied und der gesamten Ge-
schäftsleitung nicht im Mitbestimmungsstatut sondern in einem Organisa-
tionsstatut geregelt. Dort gehört dies auch hin. Grundlage für diese, noch im
einzelnen auszuarbeitende Regelung sind die langjährigen praktischen Er-
fahrungen in diesen Belangen. Dagegen sind jene Zuständigkeiten, die dem
Mehrheitsbeschluß der Geschäftsleitung entzogen und einer übereinstim-
menden Willensbildung der Betriebspartner vorbehalten sind, im Mitbestim-
mungsstatut ausdrücklich geregelt. Es sind dies die Bestimmungen der §§ 2
lit c und d, 3 und 4 lit f.

Eine der schwierigsten Fragen einer gleichberechtigten Mitentscheidung bei
der Wirtschaftsführung eines Unternehmens ist die, was rechtens sein soll,
wenn sich die beiden gleichberechtigten Betriebspartner nicht einigen. Da es
im Interesse des stetigen Fortganges der Arbeiten auf keiner Seite ein absolu-
tes Vetorecht geben soll, muß für solche Fälle eine Schiedsinstanz vorgese-
hen werden. Begrifflicherweise fehlen hier praktische Erfahrungen. Das Mo-
dell, das der § 7 im Auge hat, kann daher nur als Versuch gewertet werden.

Eine weitere nicht einfach zu lösende Problematik ergibt sich aus der Unter-
nehmensform der Bauhütte Leit-Werke. Da es sich um eine OHG handelt,
mußten im Rahmen einer Mitbestimmungsregelung die Rechte der Gesell-
schafter nach dem Gesellschaftsvertrag beachtet werden. Dem versucht der
§ 4 Rechnung zu tragen.

Die Mitbestimmung soll nach übereinstimmender Absicht von Unterneh-
mensleitung und Belegschaft nicht auf die Geschäftsebene be-
schränkt bleiben. In weiterer Folge ist daran gedacht, auch auf den anderen
Ebenen des Unternehmens bis hin zum Arbeitsplatz Formen der Mitbestim-
mung einzuführen. Das vorliegende Mitbestimmungsstatut enthält dafür in-
sofern einen ersten Ansatz, als es in § 5 ein unmittelbares Initiativrecht der Be-
legschaft gegenüber der Geschäftsleitung vorsieht.

Eine zusätzliche Verklammerung der Mitbestimmung bei der Geschäftsfüh-
rung mit der Belegschaft stellt das Partnerschaftskomitee dar, dem wichtige
Kompetenzen eingeräumt sind.

Von großer Bedeutung ist schließlich, daß der Delegierte der Arbeit, der die
gleichberechtigte Mitentscheidung im Rahmen der Geschäftsleitung als Ver-
treter der Belegschaft auszuüben hat, nicht durch Urwahl, sondern durch Be-

schlußfassung im Zentralbetriebsrat zu bestellen ist. Da dem Zentralbetriebsrat auch das Abberufungsrecht zusteht, ist er diesem unmittelbar verantwortlich. Darin kommt die Absicht der Unternehmensleitung aber auch der Belegschaftsvertreter zum Ausdruck die partnerschaftliche Mitbestimmung der Bauhütte Leit-Werke auf den Boden der gesetzlichen Betriebsverfassung, und nicht etwa neben dieser zu entwickeln.

Der Bildungsurlaub

Einleitung

Voraussetzung für eine ersprißliche Partnerschaft in einem Unternehmen ist, außer der Bereitschaft dazu auf Unternehmenseite, eine entsprechende Einstellung auf Seite der Mitarbeiter. Diese Einstellung kann nicht emotionell, sondern nur rational über den Verstand zustandekommen. Sie setzt Einblicke und Einsichten in wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge voraus. Dar- aus wieder folgt, daß in jedem Partnerschaftsunternehmen Ausbildung, Weiterbildung und Bildung überhaupt groß geschrieben werden müßten. Dem hat die Bauhütte Leit-Werke durch die Einführung eines Rechtsanspruches auf Bildungsurlaub (1972) Rechnung getragen.

Regelung

Das Statut betreffend den Bildungsurlaub hat folgenden Wortlaut:

§ 1 (Anspruch)

Jeder Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts im Höchstausmaße von zwei Wochen zum Zwecke der Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaub).

§ 2 (Anspruchsvoraussetzung)

Der Anspruch im Sinne des § 1 ist nur gegeben, wenn

- (1) die Veranstaltung, für die der Bildungsurlaub beantragt wird, dem voraus- sichtlichen Inhalt nach der technischen, kaufmännischen oder sozialwirt- schaftlichen Weiterbildung des Mitarbeiters dient und
- (2) mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Veranstalter und der mit der Durchführung beauftragten Personen oder Institutionen aller Voraussicht nach Gewähr dafür bietet, daß die Weiterbildung des Mitarbeiters auf den Pkt. (1) genannten Gebieten tatsächlich gefördert wird.

§ 3 (Ausmaß)

Das in § 1 genannte Ausmaß des Bildungsurlaubes kann auf einmal oder auch in Teilen in Anspruch genommen werden.

§ 4 (Verfahren zur Inanspruchnahme)

(1) Die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes oder eines Teiles desselben bedarf der Antragstellung vier Wochen vor dem Zeitpunkt der gewünschten Freistellung. In Ausnahmefällen und vorausgesetzt, daß das Betriebsgese- hen dadurch nicht beeinträchtigt wird, kann diese Frist von der Geschäftslei-

tung beziehungsweise vom zuständigen Geschäftsleitungsmitglied gekürzt werden. Dem Antrag ist das Programm der Veranstaltung beizulegen.

(2) Der Antrag ist entweder von einem Vorgesetzten des Mitarbeiters oder von ihm selbst bei der zuständigen Direktion einzubringen. Soweit Geschäftsleitungsmitglieder den Bildungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, müssen sie ihren Antrag an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung stellen.

(3) Über Bildungsurlaube von Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie über Bildungsurlaube von sonstigen Mitarbeitern, die zusammenhängend länger als eine Woche dauern sollen, entscheidet die Geschäftsleitung. In allen anderen Fällen ist das zuständige Geschäftsleitungsmitglied zur Entscheidung berufen und die übrige Geschäftsleitung nur vom gewährten Urlaub zu informieren.

(4) Bei der Entscheidung über die Gewährung des Bildungsurlaubes hat das zuständige Organ lediglich das Vorliegen der statutenmäßigen Voraussetzungen im Sinne der §§ 1, 2 und 4 zu prüfen.

(5) Wird eine Veranstaltung, für die Bildungsurlaub beantragt wird, zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt, so kann die zur Entscheidung befugte Stelle diesen wählen, wenn wichtige betriebliche Interessen es erfordern.

§ 5 (Kostentragung)

Das zur Entscheidung über die Gewährung des Bildungsurlaubes zuständige Organ hat im Falle einer positiven Erledigung des Antrages auch eine Entscheidung über die Kostentragung zu treffen. Dabei gelten folgende Grundsätze, auf deren Einhaltung der Mitarbeiter Anspruch hat:

(1) Wenn die Teilnahme des Mitarbeiters an der Schulung im überwiegenden persönlichen Interesse des Mitarbeiters liegt, leistet das Unternehmen keinen Kostenersatz.

(2) Wenn die Teilnahme des Mitarbeiters an der Schulung sowohl im Interesse des Unternehmens als auch in dem des Mitarbeiters liegt, leistet das Unternehmen einen pauschalierten Kostenbeitrag, über dessen Höhe das zur Entscheidung über die Gewährung des Bildungsurlaubes zuständige Organ entscheidet.

(3) Wenn die Teilnahme des Mitarbeiters an der Schulung im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt, ersetzt das Unternehmen dem Mitarbeiter alle mit der Schulung zusammenhängenden Kosten.

(4) Wenn die Teilnahme des Mitarbeiters an der Schulung im ausschließlichen Interesse des Unternehmens liegt, gilt die zu (3) angeführte Regelung. Außerdem ist dem Mitarbeiter die für die Schulung aufgewendete Freizeit durch Zeitausgleich abzugelten.

§ 6 (Nachweise)

(1) Der Mitarbeiter hat bei Antritt des Dienstes nach Absolvierung des Bildungsurlaubes dem Unternehmen gegenüber durch entsprechende Nach-

weise darzutun, daß er die Veranstaltung, für die ihm Bildungsurlaub gewährt wurde, auch tatsächlich besucht hat sowie nach Ablauf eines Monats einen Kurzbericht vorzulegen.

(2) Das Personalbüro hat über die von den einzelnen Mitarbeitern in Anspruch genommenen Bildungsurlaube regelmäßig schriftliche Aufzeichnungen zu führen.

Erläuterung

Die Mitarbeiter haben auf den Bildungsurlaub bei Zutreffen der in der diesbezüglichen Regelung vorgesehenen Voraussetzung einen Rechtsanspruch. Er umfaßt Freistellung von der Arbeit, die Fortzahlung des Entgeltes und, wie noch ausgeführt wird, unter Umständen die Tragung von entstehenden Kosten. Unter Bildung wird die technische, kaufmännische und sozialwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung verstanden. Wer die Bildungsveranstaltung durchführt, ist im Prinzip unmaßgebend. Voraussetzung ist nur, daß eine gewisse Gewähr dafür besteht, daß der angestrebte Bildungszweck auch tatsächlich erreicht wird. Das Ausmaß des Bildungsurlaubes beträgt pro Kalenderjahr zwei Wochen. Die Inanspruchnahme ist in Teilen oder auf einmal zur Gänze möglich.

Die Kosten des Bildungsurlaubes werden unter Umständen ganz oder teilweise von dem Unternehmen getragen. Wenn die Teilnahme des Mitarbeiters an der Veranstaltung im ausschließlichen Interesse des Unternehmens liegt, wird die dafür aufgewendete Freizeit außerdem noch durch Zeitausgleich abgegolten.

Das Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung

Einleitung

Die beiden am Aufbau der Partnerschaft im Rahmen der Bauhütte Leitl-Werke hauptbeteiligten Männer, der Firmenchef, Karl Leitl, und der Zentralbetriebsratsobmann, Johann Renk, hatten schon verhältnismäßig früh das Gefühl, daß es notwendig sei, ihren empirisch vorangetriebenen Bemühungen, eine wissenschaftlich-theoretische Basis zu geben. Wo sie konnten, nutzten sie die Gelegenheit, – damals hauptsächlich im Ausland stattfindende – Kongresse, Seminare und ähnliche Veranstaltungen zu besuchen und Kontakte mit Institutionen aufzunehmen, die ähnliche Bestrebungen verfolgten. Dabei waren sie besonders auf die Anknüpfung von Verbindungen zur Wissenschaft bedacht.

Der im Jahre 1973 unmittelbar bevorstehende 50. Geburtstag des Firmenchefs führte zu der Überlegung, daß die in diesem Zusammenhang beabsichtigte großzügige persönliche Spende des Jubilars für die wissenschaftliche Forschung von Haus aus am besten einer, besonders dafür eingerichteten Institution, zuzuwenden wäre. Frucht dieser Überlegung war die Gründung eines Vereins „Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung“, der unverzüglich ein Ersuchen um Genehmigung der Errichtung eines der Hochschule Linz angeschlossenen Instituts an den damaligen Rektor Professor Dr. Hans Bach richtete. Dieser führte alsbald einen zustimmenden Beschluß des Senats dieser Hochschule herbei. Zum wissenschaftlichen Leiter wurde Universitätsprofessor Dr. Rudolf Strasser, Vorstand des Institutes für Arbeitsrecht und Sozialrecht und der Lehrkanzel für Privatrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Linzer Hochschule, bestellt. Noch im Sommer 1973 nahm das Institut seine Tätigkeit auf. Am 11. Oktober 1973 fand im Rahmen einer Veranstaltung an der Hochschule Linz die feierliche Eröffnung statt.

Regelung

Die Statuten des Vereines „Institut für partnerschaftliche Betriebsfassung“ haben folgenden Wortlaut:

§ 1. (Name, Sitz und Tätigkeitsbereich des Vereines)

Der Verein führt den Namen „Institut für partnerschaftliche Betriebsfassung“ (im folgenden Institut genannt). Er hat seinen Sitz in Linz. Sein Tätigkeitsbereich erstreckt sich auf das ganze Bundesgebiet.

§ 2. (Zweck des Instituts)

(1) Zweck des Institutes ist es, die Probleme der Gestaltung der Betriebs- und Unternehmensverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Gedankens einer Förderung der Kooperation von Kapitaleigner und Arbeitnehmerschaft wissenschaftlich zu bearbeiten und darzustellen.

(2) Die Tätigkeit des Institutes ist nicht auf Gewinn gerichtet.

§ 3. (Mittel zur Erreichung des Institutszweckes)

Als ideale Mittel zur Erreichung des Institutszweckes dienen insbesondere

- a) die Durchführung von Forschungsarbeiten,
- b) die Vergabe von Forschungsaufträgen,
- c) die Übernahme von Forschungsaufträgen,
- d) die Ansetzung und Förderung wissenschaftlicher Arbeiten,
- e) die Errichtung von Gutachten und Denkschriften,
- f) die Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten,
- g) die Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen,
- h) die Teilnahme an Veranstaltungen des In- und Auslandes und
- i) die Herstellung wissenschaftlicher Kontakt mit in- und ausländischen Institutionen.

Bei allen diesen Aktivitäten soll nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Linz vorgegangen werden.

§ 4. (Aufbringung der Mittel)

Die finanziellen Mittel, die zur Erreichung des Institutszweckes erforderlich sind, werden aufgebracht durch

- a) Mitgliedsbeiträge,
- b) Stiftungen, Subventionen, Spenden und sonstige Zuwendungen und
- c) Erträge des Institutsvermögens.

§ 5. (Mitgliedschaft)

(1) Mitglieder des Institutes sind

- a) die ordentlichen Mitglieder,
- b) die Ehrenmitglieder.

(2) Ordentliche Mitglieder können an Fragen der partnerschaftlichen Betriebsverfassung interessierte natürliche und juristische Personen sein.

(3) Zu Ehrenmitgliedern können ordentliche Mitglieder ernannt werden, die sich besondere Verdienste um den Institutszweck erworben haben.

(4) Über die Aufnahme von ordentlichen Mitgliedern und die Ernennung von Ehrenmitglieder entscheidet der Institutsvorstand.

(5) Eine juristische Person übt ihre Mitgliedschaft durch die Entsendung eines ständigen Delegierten aus.

(6) Vor der Konstituierung des Instituts erfolgt die Aufnahme der Mitglieder durch die Proponenten.

§ 6. (Rechte und Pflichten der Institutsmitglieder)

(1) Die Mitglieder sind verpflichtet, die Tätigkeit des Instituts nach besten Kräften zu unterstützen, die festgelegten Mitgliedsbeiträge pünktlich zu bezahlen und die Statuten sowie die Beschlüsse der Institutorgane zu beachten.

(2) Die Mitglieder sind berechtigt, die wissenschaftlichen Einrichtungen des Institutes zu benutzen und an den wissenschaftlichen Veranstaltungen des Instituts teilzunehmen.

(3) Die ordentlichen Mitglieder sind in der Vollversammlung stimmberechtigt.

§ 7. (Beendigung der Mitgliedschaft)

(1) Die Mitgliedschaft endet:

- a) durch Tod,
- b) bei juristischen Personen durch Verlust der Rechtspersönlichkeit,
- c) durch Austritt,
- d) durch Ausschluß.

(2) Austritt und Ausschluß beenden im Zeitpunkt des Zugesanges der diesbezüglichen Mitteilung an den Adressaten mit sofortiger Wirkung das Mitgliedschaftsverhältnis.

§ 8. (Mitgliedsbeiträge, Geschäftsjahr)

(1) Die Höhe des Mitgliedsbeitrages wird durch die Vollversammlung festgelegt.

(2) Als Geschäftsjahr gilt das Kalenderjahr.

§ 9. (Institutorgane)

Organe des Instituts sind:

- a) die Vollversammlung,
- b) der Vorstand,
- c) der Präsident,
- d) der wissenschaftliche Leiter.

§ 10. (Vollversammlung)

- (1) Die Vollversammlung besteht aus den ordentlichen Mitgliedern. Nur diese sind stimmberechtigt.
- (2) die Vollversammlung ist mindestens einmal im Jahr durchzuführen.
- (3) Einberufung und Vorsitzführung obliegen dem Präsidenten, bei dessen Verhinderung einem von ihm bestimmten Vorstandsmitglied.
- (4) Die Beschlussfähigkeit der Vollversammlung ist bei ordnungsgemäßer Einberufung ohne Rücksicht auf die Anzahl der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gegeben.
- (5) Für Beschlüsse und Wahlen genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (6) Der Vollversammlung obliegt die Beschlussfassung über:
 - a) Änderungen des Statuts,
 - b) die freiwillige Auflösung des Vereines,
 - c) die Wahl des Vorstandes,
 - d) die Festsetzung der Höhe des Mitgliedsbeitrages,
 - e) die Genehmigung des Jahresberichtes und des Rechnungsabschlusses,
 - f) die Bestellung der beiden Rechnungsprüfer.

§ 11. (Der Vorstand)

- (1) Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern.
- (2) Der Vorstand wählt aus seiner Mitte den Präsidenten.
- (3) Die Funktionsperiode des Vorstandes und des Präsidenten beträgt fünf Jahre. Wiederwahl der Vorstandsmitglieder und des Präsidenten ist zulässig.
- (4) Einberufung und Vorsitzführung obliegen dem Präsidenten.
- (5) Der wissenschaftliche Leiter nimmt an den Vorstandssitzungen mit beratender Stimme teil.
- (6) Für Beschlüsse und Wahlen genügt die einfache Stimmenmehrheit.

(7) Dem Vorstand obliegt die Führung der Geschäfte des Instituts im Grundsätzlichen, soweit sie nicht der Vollversammlung zugewiesen ist, insbesondere aber die Beschlussfassung über

- a) die Aufnahme von ordentlichen Mitgliedern,
- b) die Ernennung von Ehrenmitgliedern,
- c) die Bestellung des wissenschaftlichen Leiters,
- d) den Jahresvoranschlag, den Rechnungsabschluss und den Jahresbericht.

§ 12. (Präsident)

Der Präsident vertritt das Institut nach außen. Er bereitet die Beschlüsse des Vorstandes und der Vollversammlung vor und führt sie durch. Im Rahmen des beschlossenen Voranschlages obliegt ihm die laufende Geschäftsführung, soweit sie nicht dem Vorstand zugewiesen ist.

§ 13. (Rechnungsprüfer)

Die Vollversammlung bestellt zwei ordentliche Mitglieder als Rechnungsprüfer für die Funktionsperiode des Vorstandes. Ihnen obliegt die Überprüfung des Rechnungsabschlusses. Darüber haben sie an die Vollversammlung zu berichten.

§ 14. (Wissenschaftliche Leitung)

- (1) Der Vorstand stellt einen durch entsprechende Veröffentlichungen ausgewiesenen österreichischen Hochschullehrer der Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Linz, der ordentliches Institutsmmitglied ist, zum wissenschaftlichen Leiter. Die Bestellung erfolgt auf unbestimmte Zeit und kann durch Vorstandsbeschluss an jedem Halbjahresschluss zum nächsten Halbjahresschluss widerrufen werden.
- (2) Dem wissenschaftlichen Leiter obliegt es, im Rahmen der ihm im Jahresvoranschlag oder durch Vorstandsbeschluss oder Entscheidung des Präsidenten zugewiesenen Mitteln die Institutszwecke im Sinne des § 3 zu verwirklichen.
- (3) Dem wissenschaftlichen Leiter obliegt ferner die wissenschaftliche Repräsentanz des Instituts und die auf die wissenschaftliche Arbeit bezügliche laufende Geschäftsführung. In der Führung der wissenschaftlichen Agenden ist er unabhängig. Das für den wissenschaftlichen Bereich aufgenommene Personal untersteht ihm unmittelbar.

§ 15. (Zeichnungsbefugnis)

Schriftstücke besonderer Art werden grundsätzlich vom Präsidenten und vom wissenschaftlichen Leiter gezeichnet. Bei Schriftstücken der laufenden Geschäftsführung genügt in nichtwissenschaftlichen Angelegenheiten die Unterschrift des Präsidenten, in wissenschaftlichen Angelegenheiten die des wissenschaftlichen Leiters.

§ 16. (Schiedsgericht)

(1) Streitigkeiten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis, seien es solche zwischen Mitgliedern oder Mitgliedern und dem Institut werden durch ein Schiedsgericht entschieden, in das jeder der Streitparteien einen Schiedsrichter entsendet. Diese beiden Schiedsrichter wählen eine dritte Person zum Vorsitzenden des Schiedsgerichtes. Falls sie sich nicht einigen können, entscheidet unter den Vorgesetzten das Los.

(2) Das Schiedsgericht fällt seine Entscheidung bei Anwesenheit aller seiner Mitglieder mit einfacher Stimmenmehrheit.

(3) Die Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind endgültig und unanfechtbar.

§ 17. (Auflösung des Instituts)

Im Falle der Auflösung des Instituts, sei es durch freiwillige Auflösung oder durch Auflösung durch die Vereinsbehörde ist das vorhandene Institutsvermögen Einrichtungen, zu übereignen, die gleichen oder ähnlichen Zwecken dienen.

Zur Entwicklung des Partnerschaftssystems der Bauhütte Leitl-Werke OHG

Einleitung

Im Rahmen und aus Anlaß der feierlichen Eröffnung des Instituts für partnerschaftliche Betriebsverfassung an der Johannes-Kepler-Hochschule in Linz kam es von seiten der beiden Schöpfer des Bauhütte Leitl-Modells, dem Firmenchef, Karl Leitl, und dem Zentralbetriebsratsobmann, Johann Renk, zu Ausführungen, die über den Anlaß hinaus deshalb Bedeutung haben, weil sie jeweils aus der Sicht des kapitaleignenden und geschäftsführenden Hauptgesellschafters und des maßgebenden Repräsentanten der Belegschaft, des Zentralbetriebsrates, tiefe Einsichten in das Ringen um die Partnerschaft im Betrieb an Hand eines konkreten Falles, im besonderen in das Werden dieser Partnerschaft im Rahmen der Bauhütte Leitl-Werke geben.

Ansprache von Karl Leitl

(auszugsweise Wiedergabe)

Eure Magnifizenzen, verehrte Festgäste!

Wenn man danach fragt, warum man ein solches Institut gründet, dann muß man eigentlich fragen, warum befaßt man sich überhaupt mit Partnerschaft. Die technische Revolution ist noch nicht ganz abgeschlossen. Sie brachte bisher großartige Möglichkeiten und Leistungen, aber auch viel Mißbrauch. Sie brachte die Wirtschaft in eine Position, in der diese oft zum Selbstzweck wurde. Geldverdiener darf jedoch nicht die einzige Richtschnur der betrieblichen Arbeit sein. Das restliche Jahrhundert und sicher auch ein Zeitraum bis hinein in das dritte Jahrtausend wird von dem Versuch geprägt werden, den geänderten Strukturen in unserer Gesellschaft Rechnung zu tragen. Die Umwälzung, in der wir uns befinden, ist größer als jede bisherige Umwälzung in der Menschheitsgeschichte. Wenn die Unternehmer nicht auf breiter Basis erkennen, daß es an ihnen liegt, dem klassenkämpferischen Arbeitnehmer den Aufstieg zum mitverantwortlichen Wirtschaftsbürger zu ermöglichen, dann haben sie die Zeit verschlafen und werden eines Tages als Unterlasser hinweggefegt. Ich habe daher dieses Institut nicht aus Geltungsbedürfnis gegründet, es steht vielmehr das ehrliche Bemühen dahinter, einer notwendigen Entwicklung Rechnung zu tragen.

Die Geschichte der Partnerschaft in unserem Betrieb ist zugleich die Vorgeschichte für die Gründung dieses Instituts. Ich kam vom Krieg zurück und habe nicht verstanden, daß im Betrieb unbedingt Gegensätze bestehen, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich in einer Kampfsituation befinden müssen. Als nach dem Krieg der Aufbau des Werkes abgeschlossen war, habe ich 1948 damit begonnen, den Versuch zu machen, meine Mitarbeiter zum kooperativen Denken zu bringen und sie davon zu überzeugen. Ich hatte dabei die schlechtesten Voraussetzungen — Ziegelarbeiter waren bekanntlich keine Elite. Der Ausbildung nach ein Techniker, war ich völlig ungeschult in betriebswirtschaftlichen, psychologischen und ähnlichen Fragen. Ich fand mich konfrontiert mit einer Gruppe demagogischer Kommunisten, die eine schweigen-de Mehrheit beherrschten. Wir hatten keine Vorbilder, keine Literatur und auch noch kein genau umrissenes Ziel. Wir wollten es einfach besser machen. Ich habe dann bald den ersten richtigen Partner, in der Person unseres heutigen Zentralbetriebsratsobmannes, Renk, gefunden, der es verstanden hat, den Geist der Partnerschaft in jene Sprache zu übersetzen, die auch einfache Menschen verstehen. 1953 hat Herr Renk auf einer Namensliste die Mehrheit im Betriebsrat errungen, und im Jahre 1955 wurde dann die Erfolgsbeteiligung eingeführt. Kurz darauf wurde ich durch den Sozialhilfenbrief und in weiterer Folge durch die päpstlichen Enzykliken, die das gleiche Thema behandelten, in meinen Bestrebungen beachtlich gestärkt.

Seit den Betriebsratswahlen 1953 hatten wir jedoch keine Unterstützung mehr durch den Gewerkschaftsbund, da ein klassenkämpferischer Sekretär unser Bemühen einfrach nicht verstand. Es kam dann aber zu einem Frie-

densschluß und ich freue mich, sagen zu können, daß dieser bis heute gehalten hat. In der Folge stellten sich dann die ersten Erfolge durch die Partnerschaft ein.

Jahr für Jahr wurde nun an unseren Errungenschaften gearbeitet, gefeilt, die Zusammenarbeit im Betrieb verbessert. Vieles mußten wir wieder aufgeben, es hat auch Irrwege gegeben. Vor allem aber konnte ich den Aufstieg der Firma konstatieren. Wenn sich das Unternehmen in so kurzer Zeit, in Jahren mit teilweise sehr schlechter Konjunktur und in einer Branche, die ständig schrumpfte (seit dieser Zeit haben ca. zwei Drittel meiner Branchenkollegen stillgelegt), von einer ländlichen Ziegelei zu einem international anerkannten Betrieb entwickelt hat, dann kann das nicht die Leistung eines einzelnen Unternehmens, oder eines guten Führungsteams sein, dann kann das nur die Leistung vieler Mitarbeiter sein, die alle das gleiche Ziel haben.

Im Jahre 1968 haben wir dann die Mitbestimmung eingeführt. Wir haben fünf Jahre lang an dem diesbezüglichen Statut gefeilt und können es nunmehr in seiner derzeitigen Fassung veröffentlichen. 1970 konnten wir dann zur Vermögensbeteiligung übergehen. Im Jahre 1972 wurde der Bildungsurlaub eingeführt und 1973 wurden alle Arbeiter ins Angestelltenverhältnis übernommen.

Wir sind daran gewöhnt, daß wir von rechts außen als opportunistische Provokateure im Abwehrkampf der Unternehmer angesprochen, und von links außen als spätkapitalistische Manipulierer der echten Arbeiterinteressen bezeichnet werden. Es gibt nur eine Handvoll von Betrieben in Österreich, die sich um Partnerschaft echt bemühen.

Das ist auch der Hauptanlaß zur Gründung dieses Instituts. 25 Jahre Praxis sollen nunmehr einen wissenschaftlichen Überbau bekommen. Die Systematik der wissenschaftlichen Arbeit soll auch Zweifelnde davon überzeugen, daß Partnerschaft kein Experiment ist, wie immer wieder gesagt wird. Wir werden Varianten entwickeln müssen, denn wir bilden uns durchaus nicht ein, mit unserem „Modell“ ein allgemein gültiges Rezept gefunden zu haben. Es wird notwendig sein, für andere Betriebsgrößen und Arten neue Formen zu finden, die aber, und das ist das Entscheidende, vom gleichen Geist getragen sind.

Eine meiner Formulierungen lautet: „Partnerschaft ist vertraglich geregelte Nächstenliebe“. Ich weiß nicht, ob diese Formulierung wissenschaftlich ist, aber die Zusammenarbeit im Betrieb muß, und das geht aus dieser Formel hervor, rechtlichen Regelungen unterworfen sein. Künftige Betriebsverfassungen sollten daher partnerschaftliches Gedankengut verwenden. Partnerschaft ohne Rechtsnormen ist letztlich nichts anderes als unverbindliche Bemühung und human relations. Führungsstil, Gruppendynamik – mögen sie noch so ehrlich gemeint sein – sind jedoch letztlich wertlos, wenn sie nicht in einer Betriebsverfassung auch rechtlich verankert sind.

In diesem Institut sollten die Gesetzmäßigkeiten betrieblicher Zusammenarbeit erforscht werden. Neben diesem Ziel haben wir eine ganze Reihe weiterer Pläne. Vorträge und Seminare sollen veranstaltet werden, andere Betriebe

sollen, wenn sie dies wünschen, beraten werden, und Arbeiten von Studenten, wie Dissertationen, Diplomarbeiten, sollen gefördert werden, wenn sie in irgendeiner Weise mit Partnerschaft zu tun haben. Darüber hinaus wollen wir eine Schriftenreihe herausgeben, in der partnerschaftliche Probleme unter verschiedenen wissenschaftlichen Aspekten behandelt werden.

Meine Damen und Herren, die Hochschulen gelten als die Stätten des Fortschrittes, der Weisheit und der Unbestechlichkeit. Der Wissenschaftler, gepaart mit dem Schwunge und der Begeisterung der studierenden Jugend, macht sie zu den Keimzellen, zu den Stößtrupps der Erneuerung, ohne die jedes Leben sinnlos wäre. Die fortschrittliche Bevölkerung unseres Landes erwartet deshalb auch von der Linzer Hohen Schule, und meine Mitarbeiter mit mir speziell von diesem Institut, daß es einer neuen partnerschaftlichen Betriebsverfassung den Weg bahnt.

Ausführungen von Johann Renk

Die Gründung des Institutes für partnerschaftliche Betriebsverfassung erfolgte zu einem Zeitpunkt, zu dem wir bereits auf eine verhältnismäßig lange Zeit praktischer Erfahrung mit der betrieblichen Partnerschaft zurückblicken können.

Ausgangspunkt meines Berichtes sind die besonderen Umstände zu Beginn der fünfziger Jahre. Zu dieser Zeit war die heutige Bauhütte Leit-Werke gemessen an der allgemeinen Größe der Betriebe ein verhältnismäßig kleiner Betrieb mit zirka 70 Mitarbeitern, die zum Großteil einfache Ziegeleiarbeiter waren. Der Betriebsratsobmann, ein Kommunist, und zwar nicht nur nach der Parteizugehörigkeit, war im innersten seines Wesens ein überzeugter Kämpfer für einen Staatskapitalismus und eine kollektivistische Gesellschaftsform. Er war ein ausgesprochener Feind jedes Privateigentums und auch jeder Privatinitiative. Privateigentum und Privatinitiative wurden von ihm als Verbrechen an der Allgemeinheit gewertet. Seine Einstellung als Funktionär richtete er daher nach diesen Prinzipien aus und handelte auch danach. Die dadurch bedingten Spannungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung hatten zusehends negative Auswirkungen. Besondere Aktivitäten wurden durch diese Atmosphäre fast verhindert und die Leistungsfähigkeit des Betriebes sank beträchtlich. Es wurde ein ständiger Kampf um Einkommenserhöhungen der Dienstnehmer geführt. Der Betrieb sollte systematisch über die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit geführt werden. („Es werden sich sicher“ – so der damalige Betriebsratsobmann – „noch andere finden, die in der Lage sind, diesen Betrieb zu führen.“ Gemeint war die Verstaatlichung.) Diese Entwicklung war nicht im Sinne der damaligen Mitarbeiter und sie entschlossen sich daher, einen Betriebsrat zu wählen, der im Interesse der Mitarbeiter und des Betriebes ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung beziehungsweise zwischen Arbeit und Kapital herbeiführen sollte. Nach den Vorstellungen des neugewählten Betriebsrates und des Großteils der Mitarbeiter sollte die persönliche Initiative gefördert und das Leistungsprinzip wieder zur Geltung gebracht werden.

Durch gemeinsame Beratungen wurden die Mitarbeiter mit dem Betriebsgesehen vertraut gemacht. Der Geschäftsführung wurden Anregungen von seiten der Mitarbeiter gegeben. Die Informatoren für die Mitarbeiter umfaßten alle Belange des Betriebes einschließlich der Bilanz, was für die damalige Zeit sicher nicht alltäglich war. Dieses Mitwissen führte dazu, daß vorhandene Spannungen abgebaut wurden. Aus diesen beiderseitigen Bemühungen, sowohl für die Mitarbeiter als auch für den Betrieb das bestmögliche Verhältnis zu schaffen, bildete sich eine lose Form von Partnerschaft zwischen Arbeit und Kapital. Die erste Phase der Entwicklung war damit erreicht: eine Leistungsgemeinschaft unter Anerkennung der gesellschaftlichen Gleichberechtigung.

Es war von Anfang an geplant, daß nach einer Beseitigung von prinzipiellen Gegensätzen und einer Verbesserung der menschlichen Beziehungen als

zweite Phase das Mitverdiene eintritt soll. Es ist – so glaube ich – ganz natürlich, daß das Wirken einer Leistungsgemeinschaft ein besseres Ergebnis im Betrieb bringt. Wenn dieses bessere Ergebnis durch den Einsatz der Mitarbeiter erzielt wird, dann ist es ebenso selbstverständlich, daß diese am Erfolg in einer vertretbaren Form beteiligt werden. Es ging nun darum, eine geeignete Form für eine derartige Beteiligung zu finden. Es sollte eine echte Beteiligung am Erfolg sein, ohne daß diese Bestandteil des eigentlichen Einkommens aus unselbständiger Tätigkeit wird. Den Mitarbeitern sollte ins Bewußtsein gebracht werden, daß diese Erfolgsbeteiligung das Ergebnis ihres Einsatzes darstellt. Gleichzeitig war damit der Gedanke einer breiteren Streuung des gemeinsam erwirtschafteten Ertrages verbunden. Nicht zuletzt sollte dieses zusätzliche Einkommen der Grundstein für eine Vermögensbildung in Arbeitnehmendhand sein.

Es kam dann eine Erfolgsbeteiligungsrechnung zustande, die abhängig war vom jeweiligen Jahresergebnis, die jedoch den Vermögenszuwachs, die sogenannte stillen Reserven, nicht berücksichtigte. Steuerlich wurde diese Beteiligung als Sonderzahlung gewertet und auch abgerechnet. Um den Spar-sinn und – wie bereits erwähnt – die Vermögensbildung anzuregen, wurde grundsätzlich die Hälfte dieses Einkommens gesperrt.

Die Höhe der Erfolgsbeteiligung betrug 0 bis 18% des Jahreseinkommens der betreffenden Mitarbeiter. Daraus ist zu ersehen, daß sich die Mitarbeiter an den betrieblichen Verhältnissen orientieren konnten: in guten Jahren erhielten die Mitarbeiter mehr als das Doppelte eines Monatsverdienstes, in schlechten Jahren gab es dagegen nichts. Die Meinung, daß die Mitarbeiter dafür kein Verständnis haben, daß in einem Betrieb in manchen Jahren kein Gewinn anfällt, hat sicher keine allgemeine Gültigkeit. Bei richtiger Information und Aufklärung ist das Verständnis dafür sehr wohl vorhanden.

Die Bemühungen um einerseits eine partnerschaftliche Betriebsführung und andererseits eine angemessene Beteiligung am Erfolg des Betriebes haben meiner Meinung nach dazu geführt, daß sich ein bestimmter Reifeprozess innerhalb unserer Mitarbeiter vollzog. Ich habe schon erwähnt, daß unsere Mitarbeiter am Anfang der fünfziger Jahre zum überwiegenden Teil einfache Ziegeleiarbeiter waren. Wenn unsere Bestrebungen, die Mitarbeiter mehr und mehr in das Betriebsgeschehen einzu beziehen, Erfolg haben sollten, dann mußte auch das geistige Niveau dieser Leute gehoben werden. Wir begannen daher mit einer intensiven Ausbildung unserer Hilfsarbeiter zu Facharbeitern. Der rasante Fortschritt auf dem technischen Gebiet brachte es mit sich, daß diese Facharbeiter entsprechend ihrem Können auch an verantwortungsvollen Stellen eingesetzt werden konnten. Diese Mitarbeiter waren in gesteigertem Maße bereit, Mitverantwortung zu übernehmen. Heute, nach 20 Jahren, können wir sagen, daß ein neues Niveau erreicht worden ist und daß es neben der gesellschaftlichen Gleichberechtigung zwischen Arbeit und Kapital auch eine sehr wesentliche Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus unserer Belegschaft gegeben hat.

Aufbauend auf diese Reife konnte man im Jahre 1970 einen Schritt weitergehen und die Vermögensbeteiligung einführen. Für diese Aktion gab es von

Außenstehenden oft herbe Kritik. Man sprach von Verantwortungslosigkeit der Beteiligten, unter anderem auch meiner Person, da das Risiko für die Mitarbeiter zu groß sei. Auf Grund der Information über die Verhältnisse unserer Firma, die dem Betriebsrat ständig zukommt, wußten wir jedoch, daß das Risiko nicht so groß war, wie es nach außen hin schien. Jedenfalls wäre das Risiko einer sonstigen fremden Beteiligung für unsere Mitarbeiter größer gewesen. Wir können nun mit Stolz darauf hinweisen, daß alles zugunsten unserer Mitarbeiter ausgefallen ist, daß die Entwicklung günstiger war, als wir zu hoffen gewagt hatten. Die Mitarbeiter wissen nun, daß es ein gutes Geschäft war. Wir wissen auch, daß die vorgesehenen finanziellen Einlagen erbracht worden sind und daß sich das Privateigentum unserer Mitarbeiter wesentlich erhöht hat. Nach der zweiten Beteiligungsaktion ist nun der überwiegende Teil unserer Belegschaft am Betrieb beteiligt.

Der Entwicklungsprozeß unserer Partnerschaft ist sicherlich nicht abgeschlossen und die Einführung eines Bildungsurlaubes im Jahr 1972 zeigt, daß man bestrebt ist, auf diesem Weg weiterzugehen. Dem bisherigen Stand der Entwicklung wurde dadurch Rechnung getragen, daß laufend Mitarbeiter vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis übernommen wurden. Im Jahr 1973 waren wir dann an unserem Ziel angelangt, daß es in unserer Leistungsgemeinschaft nur mehr Angestellte mit allen damit verbundenen gesetzlichen Rechten gibt.

Der Versuch, den Betriebsrat in die Geschäftsführung einzuschalten, reicht in die Zeit der fünfziger Jahre zurück. Damals wurde damit begonnen, die Betriebsräte für das Betriebsgeschehen mehr zu interessieren, als das allgemein üblich ist: Im Zusammenhang mit der Erfolgsbeteiligung wurde versucht, die Bilanz zu erklären beziehungsweise die Vorhaben bei Investitionen sowie sonstige Entscheidungen, die sonst nur einer Geschäftsleitung vorbehalten sind, zusammen mit dem Betriebsrat zu fällen.

Das erstmal, da der Betriebsrat echt in Führungsprobleme eingeschaltet wurde, war die Gründung einer Dachorganisation von mehreren Werken, genannt, „Bauhütte“. Mit der Gründung dieser Dachorganisation wollte man um Linz herum und mit der Ausstrahlung nach Niederösterreich eine Baustoffindustrie schaffen, die auf Grund ihres Ausmaßes schlagkräftig, leistungsfähig und gegen konjunkturelle Schwankungen unempfindlich sein sollte. Der Betriebsrat, im speziellen ich als Zentralbetriebsratsobmann, hatte im Rahmen dieses Vorhabens die Aufgabe, die Mitarbeiter aller Betriebe zu koordinieren und sie geistig auf dieses Vorhaben einzustellen. Diese Idee war unserer Ansicht nach richtig und wurde von uns daher entsprechend unterstützt. Wir wissen heute, daß der Einfluß des Betriebsrates bei der Schaffung dieser Dachorganisation nicht unerheblich war. Heute kann diese Gemeinschaft auf dem Gebiet des Personalwesens als zusammengeschlossen bezeichnet werden. Diese Entwicklung, die zweifellos für alle unsere Mitarbeiter von nicht zu unterschätzendem Vorteil gewesen wäre, wurde von einem Teil der Gesellschafter nicht restlos zur Kenntnis genommen. Es gab dabei zwei verschiedene Strömungen: Die eine, mit Herrn Leitl, vertrat die Ansicht, daß die einzige Möglichkeit für uns die ist, expansiv zu wirken, das heißt, durch Investitionen

unsere Betriebe am modernsten Stand zu halten sowie den Markt ständig zu erweitern und gleichzeitig gesellschaftspolitisch zu wirken, indem unsere Mitarbeiter in das Betriebsgeschehen einbezogen werden. Die zweite Strömung – es war die Mehrzahl der Gesellschafter – war der Meinung, daß ein Investitionsstopp notwendig wäre, da das Risiko zu groß sei. Diese Richtung wollte keine Marktanteilerweiterung, sondern eher ein Stagnieren der Produktion. Mit den gesellschaftspolitischen Bemühungen des Herrn Leitl war sie ebenfalls nicht einverstanden. Auf Grund des Einflusses des Betriebsrates auf die Geschäftsführung war es nun fast selbstverständlich, daß sich der Betriebsrat in dieser Auseinandersetzung im Interesse der Mitarbeiter einschaltete hat. Ein Investitionsstopp sowie keine Marktanteilerweiterung hätten zwangsläufig eine Stagnation mit sich gebracht, die mit Sicherheit einen Teil unserer Arbeitsplätze gekostet hätte. Zu diesem Zeitpunkt gab es aber schon eine große Anzahl Mitarbeiter bei uns, die sich hier eine Existenz aufgebaut hatte, die dadurch echt gefährdet war. Aus rein sachlicher Überlegung hielten wir daher die Bemühungen des Herrn Leitl für die einzig richtigen. So trug der Betriebsrat seinen Teil zu einer Entwicklung bei, die zum Ausschneiden eines Teils der Gesellschafter führte; der Weg war nun frei für Investitionen und Marktanteilerweiterung, aber auch für unsere gesellschaftspolitischen Ziele.

Es sei dabei noch auf die Tatsache hingewiesen, daß der Betriebsrat in der Folge auch in personellen Entscheidungen bis zur höchsten Ebene seinen Einfluß geltend machte. Um diese Ziele, die wir uns gesteckt hatten, rasch verwirklichen zu können, war es notwendig, daß sich die Geschäftsführung aus riskoreifenden und dynamischen Mitgliedern zusammensetzt. Wir haben in dieser Richtung mitbestimmt und so einen wesentlichen Beitrag für die derzeitige Zusammensetzung der Geschäftsleitung geleistet. Die Entwicklung hat uns recht gegeben.

Nach meinen bisherigen Ausführungen konnte der Eindruck entstanden sein, daß die äußeren Umstände uns in unseren Bemühungen um eine partnerschaftliche Betriebsverfassung immer entgegengekommen sind. Dies war nicht der Fall und ich möchte daher auch über eine Zeit berichten, in der es nicht vorwärtsging, sondern wo es Rückschläge zu verzeichnen gab. Ich meine das Jahr 1967, das eine allgemeine Konjunkturlaute mit sich brachte, die sich besonders in der Bauwirtschaft auswirkte. Auch wir blieben dabei nicht verschont und so wurde es notwendig, auf Grund der Verringerung der Produktion in unserem Hauptwerk die Belegschaft zu verringern. Viele Kritiker, die uns für den Fall, daß es nicht mehr bergauf sondern bergab ginge, das Ende unserer Partnerschaft vorausgesagt haben, warteten nun auf das Eintreten ihrer Prophezeiung. Es war tatsächlich eine Feuerprobe, der wir uns unterziehen mußten, aber wir haben sie bestanden. Unsere Vorgangsweise war dabei so, daß sich der zuständige Betriebsleiter mit den Betriebsräten zusammengesetzt hat und diese zusammen die Entscheidung trafen, wer uns auf Grund der wirtschaftlichen Situation verlassen mußte. Die Entscheidung war natürlich fürchtbar schwer, die Folgen konnten aber deshalb in Grenzen gehalten werden, weil auf Grund des Einflusses unserer Betriebsräte die sozia-

len Gesichtspunkte bei dieser Entscheidung im Vordergrund standen. Konkret wurde so vorgegangen, daß Mitarbeiter mit einem Nebeneinkommen, zum Beispiel einer Landwirtschaft, mit der Notwendigkeit einer solchen Entscheidung vertraut gemacht wurden. In den meisten Fällen waren diese Mitarbeiter auch einseitig und kamen zu einem großen Teil nach Überwindung der schlechten wirtschaftlichen Situation wieder zu uns zurück. Ich wollte mit diesem Beispiel sagen, daß es natürlich auch mit der Partnerschaft nicht nur aufwärts gehen kann und daß wir gegen Rückschläge nicht voll abgesichert sind. Ich glaube aber, daß diese Rückschläge mit einer funktionierenden betrieblichen Partnerschaft besser bewältigt werden können.

Eine Sache möchte ich noch erwähnen und zwar unser Verhältnis zur Gewerkschaft. Es ist ja bekannt, daß aus verschiedensten Ursachen unser Verhältnis zur zuständigen Gewerkschaft in den fünfziger Jahren nicht unproblematisch war. Dieses Verhältnis normalisierte sich jedoch am Beginn der sechziger Jahre und ich treue mich als Gewerkschaftsfunktionär heute feststellen zu können, daß unsere Mitarbeiter voll in die Gewerkschaft integriert sind und wir mit den zuständigen Gewerkschaftsvertretern das beste Einvernehmen haben. Viele Gewerkschaftsfunktionäre haben mir in persönlichen Gesprächen versichert, daß sie unseren Bestrebungen sehr positiv gegenüberstünden, und ich hoffe, daß unsere überbetrieblichen Interessenvertreter das eine oder andere Merkmal unserer innerbetrieblichen Bestrebungen auch auf höherer Ebene vertreten werden.

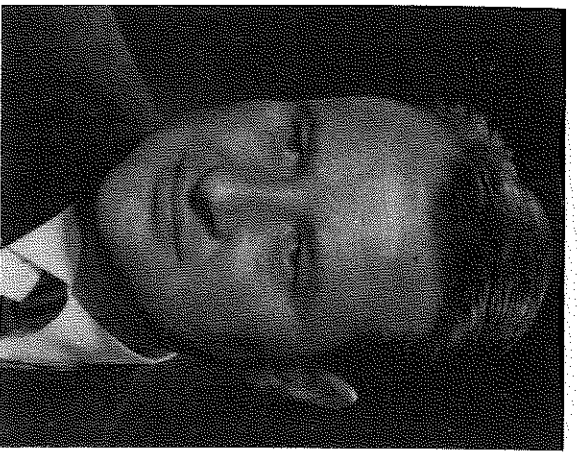
Mit den bisherigen Ausführungen sollte darauf hingewiesen werden, daß es möglich ist, die Atmosphäre in einem Betrieb wesentlich zu verändern, und die Mitarbeiter eines Betriebes in der Lage sind, echt am Betriebsgeschehen mitzuwirken. Die Meinung, daß man bei bestimmten partnerschaftlichen Verhältnissen den Status „Dienstnehmer“ vernachlässigen könnte, trifft in unserem Fall nicht zu. Wir wissen und sind davon überzeugt, daß der Einfluß und die Möglichkeit, am Betriebsgeschehen mitzuwirken, gerade unsere Position als Arbeitnehmer wesentlich gestärkt hat.

Rückwirkend können wir also mit dieser Entwicklung zufrieden sein. Wir wissen auch, daß sie im Sinne der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsrechts und des Sozialrechts ist. Unsere betriebsinternen Bemühungen liegen absolut im Rahmen einer modernen Arbeitsverfassung. Voraussetzung für eine solche Entwicklung ist aber nicht zuletzt die Initiative und der Wille des Unternehmers. Dies war bei uns gegeben. Die Belegschaft hat diese Herausforderung angenommen und so den Grundstein für diese nun über 20 Jahre dauernde partnerschaftliche Zusammenarbeit gelegt.

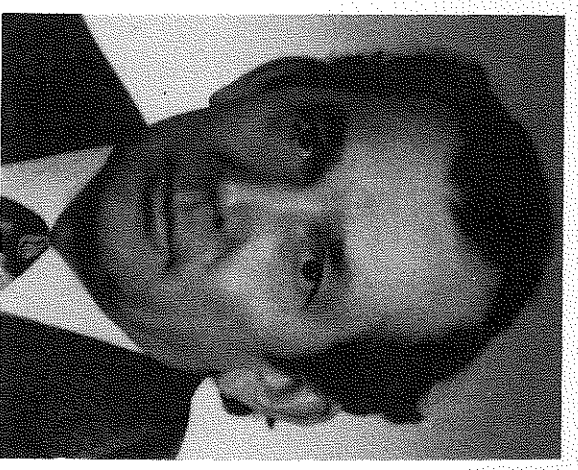
Nun aber zu den Aufgaben, die in Zukunft zu bewältigen sein werden. Es ist nicht zu erwarten, daß in absehbarer Zeit ähnlich bedeutungsvolle Entscheidungen getroffen werden müssen, wie das im letzten Jahrzehnt der Fall war. Unsere Aufgabe wird daher sein, die Maßnahme, die in erster Linie auf gesellschaftspolitischer Ebene getroffen wurden, zu fundieren, vom Anfangsstadium hinauszuführen und sie für alle Mitarbeiter so geläufig zu machen, daß diese Einrichtungen für alle eine Selbstverständlichkeit werden. Der Betriebs-

rat wird sich bemühen müssen, die geistige Einstellung unserer Mitarbeiter den Gegebenheiten anzupassen. Auf die Dauer würde es uns nichts nützen, wenn wir Einrichtungen wie Vermögensbeteiligung und Mitbestimmung haben, ohne daß sich unsere Mitarbeiter mit dieser Situation auf das engste verbunden fühlen. Dieser Prozeß wird zweifellos noch viel Zeit in Anspruch nehmen. Wenn es gelingt, dann hat der Betriebsrat im Sinne unserer Belegschaft seine Pflicht getan.

Das neu gegründete Institut für partnerschaftliche Betriebsverfassung steht nun am Anfang seiner Tätigkeit und wird es hoffentlich nicht so schwer haben, wie wir zu Beginn unserer Bemühungen um eine partnerschaftliche Basis im Betrieb. In den fünfziger Jahren zeigten sich in stärkerem Maße Tendenzen von ideologischen Gegensätzen zwischen Vertretern der Arbeit und des Kapitals. Bei dieser allgemeinen Lage war es nicht ganz einfach, betriebsintern den Weg, den wir uns vorgezeichnet haben, zu beschreiten. Nun wird in kurzer Zeit ein Arbeitsverfassungsgesetz beschlossen, das dem Arbeitnehmer mehr Mitspracherecht in den Betrieben sichern soll. Dazu ist zu sagen, daß sich die allgemeine Entwicklung insofern von unseren betriebsinternen Bemühungen unterscheidet, als unsere partnerschaftlichen Bemühungen – wie schon erwähnt – organisch geachsen sind, um dann in eine Betriebsverfassung gekleidet zu werden, wogegen die allgemeine Entwicklung jetzt erst die gesetzliche Basis schafft, wonach sich die Betroffenen zu richten haben. Diese Entwicklung haben wir in den letzten 20 Jahren schon vorweggenommen und ich möchte sagen, daß die Basis für das neue Arbeitsverfassungsgesetz bei uns dadurch besser ist als in den meisten anderen Betrieben. Diese gute Vereinbarkeit zwischen Arbeitsverfassungsgesetz einerseits und unserer Partnerschaft andererseits zeigt, daß zwischen den Vorstellungen der Gewerkschaft und den Vorstellungen unserer Mitarbeiter keine wesentlichen Differenzen sind, sondern, daß beide Ansatzpunkte notwendig sind, wenn man einen gesellschaftspolitischen Fortschritt erzielen will. Daher glauben wir, daß es für alle Beteiligten von Vorteil ist, wenn der Versuch unternommen wird, die partnerschaftliche Zusammenarbeit zur Grundlage künftiger Betriebsverfassungen zu machen.



Karl Leitl wurde am 28. Jänner 1924 in Eferding (Oberösterreich) geboren, besuchte dort die Volksschule und anschließend die Realschule in Linz. Nach drei Jahren Kriegseinsatz kehrte er schwerverwundet heim. 1945 trat er als Geschäftsführer in die Firma ein und begann mit dem Wiederaufbau des Werkes. Gleichzeitig setzte er in dieser Zeit sein Architekturstudium an der Technischen Hochschule fort und graduierte 1951 zum Diplom-Ingenieur. In seiner Geschäftspolitik brach er mit der Tradition seiner Branche: Er setzte auf Weiterverarbeitung der Ziegel zu Baufertigteilen, Spezialisierung sowie neue Herstellungs- und Absatzmethoden; damit hatte er so großen Erfolg, daß er dem Werk internationale Anerkennung verschaffte. Aufgrund seiner wirtschaftlichen, technischen und sozialen Leistungen wurden ihm die Titel Kommerzialrat und Professor verliehen. Die persönlichen Motive für Aktivitäten auf dem Gebiet der betrieblichen Partnerschaft waren das Streben nach größerer sozialer Gerechtigkeit, die im Zusammenhang mit einem größeren Erfolg in einer Leistungsgemeinschaft anzustreben ist. Leitl ist verheiratet und hat sieben Kinder. Seine Hobbies: Wirken auf kulturellem Gebiet, Sammeln antiker Keramik und Filmen.



Johann Renk wurde am 7. November 1919 in Ragendorf im Burgenland geboren. Nach dem Besuch der Volks- und Hauptschule wurde er zum Militär einbezogen; aus dem Krieg kehrte er nach drei Jahren verwundet zurück. Infolge der Nachkriegswirren kam Herr Renk auch nach Oberösterreich, wo er sich dann niederließ und am 21. Jänner 1951 als Ofenarbeiter zur Ziegelindustrie kam. 1953 wurde Renk zum Betriebsratsobmann gewählt und in allen darauffolgenden Wahlen bis zum heutigen Tage in dieser Funktion bestätigt. Mit dem Wachstum der Firma übernahm Herr Renk als freigestellter Betriebsrat immer mehr Personalagenden und ist seit 1959 neben seiner Funktion als Betriebsrat auch Personalchef der Firma. Daneben war Herr Renk als Funktionär der zuständigen Gewerkschaft in verschiedenen Gremien dieser Organisation tätig. Die persönlichen Motive für die betriebliche Partnerschaft, mit deren Stationen der Name Renk aufs engste verknüpft ist, waren, auf einem anderen Weg als über den Klassenkampf die Lebens- und Gesellschaftssituation seiner Kollegen wesentlich zu verändern. Renk ist verheiratet und hat drei Kinder, seine Hobbies sind vielfältig: Theater- und Konzertbesuch, Reisen in fremde Länder, Fischen, Fußball und Karten spielen.