

K. u. k. Militärkommando Innsbruck.

M. A. Nr. 82 676 v. 1915.



Anleitung

für die militärischen Leiter der
unter das Kriegsleistungsgesetz
gestellten Unternehmungen.



Druckerei des Militärkommandos Innsbruck.

Vorwort.

Die „Anleitung“ ist nicht eine Weisung, wie sich die militärischen Leiter der unter das Kriegsleistungsgesetz gestellten Unternehmungen in jedem einzelnen erdenkbaren Fall zu verhalten haben. Das wäre weder lückenlos durchführbar noch auch erwünscht. Nicht lückenlos durchführbar; denn das praktische Leben zeitigt manchmal Fälle, die auch gründlichstes Durchdenken nicht voraussehen kann. Nicht erwünscht; denn im Interesse der Sache selbst darf der militärische Leiter nicht mechanisch handeln, sondern hat sich der jeweiligen Sachlage möglichst anzupassen und darf sich nicht seiner Verantwortlichkeit darum für enthoben halten, weil ein Fall in der Anleitung nicht entschieden ist.

Die „Anleitung“ erläutert vielmehr nur in großen Richtlinien den Rechts- und militärischen Zustand, der durch die Stellung eines Unternehmens unter das Kriegsleistungsgesetz für das Unternehmen und für den militärischen Leiter geschaffen worden ist. Dadurch ist dem zur militärischen Leitung berufenen Offizier der Weg für den Anfang geebnet. Alles Weitere muß seinem Fleiß seiner Tüchtigkeit, seinen Kenntnissen, seinem Takt und seiner Tatkraft überlassen bleiben.

Einleitung.

Die Stellung eines Unternehmens unter Kriegslistungspflicht bezweckt die Fortführung seines Betriebes aus militärischen Gründen zu sichern. Sie ist geregelt durch das Gesetz vom 26. Dezemb. 1912, RGBl. Nr. 236¹⁾, sowie durch die Verordnung des Ministeriums für Landesverteidigung vom 14. November 1914, RGBl. Nr. 326²⁾ und erfolgt für jeden einzelnen Betrieb durch Erlaß des Landesverteidigungsministeriums. (§ 27 Ges.).

Der Zweck des Gesetzes kann durch zwei Mittel erreicht werden:

a) dadurch, daß der Betrieb samt Personal von der Heeresverwaltung unmittelbar in militärische Administration übernommen oder

b) dadurch, daß der Unternehmer lediglich verpflichtet wird, seinen Betrieb unter militärischer Überwachung weiterzuführen. (§ 18 Ges.).

Die Fortführung des Betriebes eines Unternehmens ist nur dann gesichert, wenn Gewähr dafür geboten ist, daß

1. ein genügender Bestand von Angestellten dem Dienst erhalten bleibt und

2. daß diese die ihnen übertragene Arbeit getreulich leisten.

Darum bestimmen Gesetz und Verordnung

1. daß gewisse Gruppen von Angestellten ihren Dienst nicht verlassen dürfen und

2. daß die Angestellten militärischer Disziplin unterstehen.

Da jedoch Angestellte, die aus militärischen Gründen ihren Dienst im Unternehmen nicht verlassen dürfen, ihre Gesundheit und eventuell sogar ihr Leben den militärischen Interessen, wenn auch nicht in gleicher, so doch in ähnlicher Weise opfern müssen, wie die unmittelbar zu militärischer Dienstleistung Herangezogenen, so trachten Gesetz und Verordnung

1.) Im folgenden kurz nur als „Ges.“ bezeichnet; z. B. § 27 Ges.

2.) Im folgenden kurz nur als „Vdg.“ bezeichnet; z. B. § 9 Vdg.

3. in ähnlicher Weise für sie und ihre Angehörigen wie für die unmittelbar zu militärischer Dienstleistung Herangezogenen zu sorgen.

Die Vorschriften, welche die Stellung eines Unternehmens unter Kriegslistung betreffen, gliedern sich somit in drei Gruppen:

1. In Vorschriften über die Personen, die zur Kriegsdienstleistung herangezogen werden können.

2. In Vorschriften über die dienstliche Unterordnung der Angestellten unter militärischem Befehl. (Stellung des milit. Leiters des Unternehmens.)

3. In Vorschriften über besondere Versorgung der Angestellten und von deren Angehörigen.

I.

Grundsätzliches über die Personen, die zur Kriegsdienstleistung herangezogen werden dürfen.

A.

Wird ein Unternehmen unter Kriegsleistungspflicht gestellt, so hat das die Rechtswirkung, daß grundsätzlich alle männlichen Angestellten des Betriebes, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ihren Dienst beibehalten müssen. (§§ 4 und 6 Ges. und § 4 Vdg.). Sinngemäß haben den Dienst beizubehalten auch jene männlichen Arbeiter dieses Alters, die in das Unternehmen erst dann eintreten, nachdem es unter KLGesetz gestellt worden ist.

Ausnahmen:

a) Eine Sonderstellung nehmen jugendliche Hilfsarbeiter unter 17 Jahren ein. Sind sie im Unternehmen bereits angestellt, da dieses nach KLGesetz verpflichtet wird, so haben sie in ihm zu bleiben. Treten sie in das Unternehmen erst dann ein, nachdem dieses unter KLGesetz gestellt worden ist, so sind sie nicht verpflichtet ihren Dienst beizubehalten (§ 4 lit. a Vdg.).

b) Von der Pflicht im Dienst zu bleiben werden ferner nicht getroffen:

1. Die geistig und körperlich Ungeeigneten.
2. Staats- und sonstige öffentliche Beamte, Gemeindevorsteher und die nach den Wehr-, Landwehr-, bzw. Landsturmgesetz wegen beruflicher Unentbehrlichkeit vom Militärdienst Enthobenen.
3. Seelsorger.
4. Ausländer, sofern sie durch internationale Verträge ausdrücklich oder nach völkerrechtlichem Herkommen befreit sind. (§ 5 Ges.) Da Verträge oder ein Herkommen dieser Art nicht bestehen, so würde das KLGesetz auf Ausländer schlechthin Anwendung finden. Um jedoch internationale Kollisionen zu vermeiden, wird es im allgemeinen angemessen sein, sie bei Handhabung des Gesetzes aus Gründen der Billigkeit nicht zur Kriegsdienstleistung zu verpflichten.

5. Weibliche Angestellte ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter.

Da die unter dem KLGesetz stehenden Angestellten ihren Dienst beibehalten müssen (§ 4 Ges.); so können sie ihr Arbeitsverhältnis nicht einseitig durch Kündigung lösen; doch gestattet ihnen § 6 der Verordnung sofortigen Austritt, wenn einer der Fälle des § 82 der Gewerbe-Ordnung vom 5. Feber 1907 R. G. Bl. Nr. 26³⁾ oder des § 26 des Handlungsgehilfen-Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20⁴⁾ vorliegt. Angestellte,

3.) § 82. Gew.-O. Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er:

a) bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Gewerbeinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;

b) zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;

c) der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnet wurde;

d) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt;

e) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;

f) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

g) sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

h) mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert;

i) durch länger als 14 Tage gefänglich gehalten wird.

4.) § 26. Handlungsg.-Ges. Als ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zum vorzeitigem Austritte berechtigt, ist ins-

die nicht kriegsdienstleistungspflichtig sind, können selbstverständlich ihren Dienst durch Kündigung nach wie vor lösen.

Ob auch den kriegsdienstleistungspflichtigen Angestellten von Seite der Leitung des Unternehmens nicht gekündigt werden darf, ihnen somit ihr Dienst solange gesichert bleibt, als dieses unter KLGesetz steht, ist weder im Gesetz noch in der Verordnung klar ausgesprochen; doch muß eine Auslegung, die sich den Zweck des Gesetzes vor Augen hält, diese Kündigung zulassen; denn die Beibehaltung unbrauchbarer Arbeiter liegt nicht im Interesse des Betriebes, dessen klaglose Fortführung eben durch das Gesetz doch gesichert werden soll. Zur Wahrung der militärischen Interessen darf allerdings eine Kündigung nur im Einverständnis mit der Heeresverwaltung erfolgen. Dadurch soll insbesondere verhindert werden, daß brauchbaren Arbeitern, deren Verbleiben im Betrieb gerade vom militärischen Standpunkt wünschenswert ist, aus bloß persönlichen Gründen gekündigt wird. Ebenso muß aus dem Zweck des Gesetzes geschlossen werden, daß die Leitung des Unternehmens einen Angestellten ohne Kündigung entlassen darf, wenn einer

besondere anzusehen:

1. Wenn der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;

2. wenn der Dienstgeber das dem Dienstnehmer zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;

3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Verpflichtungen (§ 18) nachzukommen verweigert;

4. wenn der Dienstgeber sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Angehörige zu schulden kommen läßt, oder es verweigert, den Dienstnehmer gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

der Fälle des § 82 a Gew.-O.⁵⁾ oder des § 27 des Handlungsgehilfen-gesetzes⁶⁾ vorliegt; doch ist in diesem Fall

5.) § 82 a. Gew.-O. Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit verlassen:

a) Wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;

b) wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Mißhandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht;

c) wenn der Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen;

d) wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;

e) wenn der Gewerbeinhaber außer Stande ist oder sich weigert dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

6.) § 27. Handlungsge.-Ges. Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Dienstnehmer im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden läßt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt;

2. wenn der Dienstnehmer unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten;

3. wenn einer der im § 1, Abs. 1. bezeichneten Dienstnehmer ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht;

4. wenn der Dienstnehmer ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten, oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;

5. wenn der Dienstnehmer durch Krankheit oder einen Unglücksfall länger als 6 Wochen oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit oder durch Einberufung zu einer, die gesetzliche Waffenübungsdauer übersteigenden militärischen Dienstleistung, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;

6. wenn der Dienstnehmer sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen läßt.

vorherige Genehmigung seitens der Heeresverwaltung nicht erforderlich, weil die eben erwähnten Gesetzesstellen ein plötzliches, unmittelbar wirkendes Eingreifen der Betriebsleitung ermöglichen wollen. Das wäre aber ausgeschlossen, wenn zur Entlassung erst die Genehmigung der Heeresverwaltung eingeholt werden müßte.

B.

Eine eigenartige Stellung nimmt der Unternehmer eines unter KLGesetz gestellten Betriebes ein. Er ist lediglich verpflichtet, den Betrieb weiter zu führen (§ 18 Ges.). Zu persönlichen Dienstleistungen darf er nicht herangezogen werden, weil zu ihnen nur solche Personen verpflichtet sind, die bei dem unter KLGesetz gestellten Unternehmen in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen (§ 6 Ges.), sohin nur Angestellte des Unternehmens. Das ist aber der Unternehmer nicht.

Der Unternehmer kann nun seinen Betrieb persönlich oder durch einen technischen Leiter (Direktor) weiterführen. Leitet er den Betrieb persönlich weiter, so hat er ihn den militärischen Interessen anzupassen. Tut er das nicht, so kann die Heeresverwaltung jederzeit den Betrieb samt Personal in militärische Administration übernehmen. Ein anderes Mittel, den Unternehmer von der persönlichen Leitung seines Betriebes auszuschalten, besteht nicht. Will der Unternehmer jedoch seinen Betrieb aus welchen Gründen immer nicht persönlich weiterführen, so hat er im Einvernehmen mit der Heeresverwaltung einen geeigneten Leiter zu bestellen. Dieser ist dann Angestellter des Unternehmens und fällt somit unter die sub A) dieses Abschnittes erwähnten Personen. Macht der Unternehmer bei Bestellung eines Leiters Schwierigkeiten, so setzt er sich der Gefahr aus, daß die Heeresverwaltung seinen Betrieb samt Personal in Militäradministration übernimmt, ihn selbst somit von jedem Einfluß auf die Fortführung des Unternehmens ausschließt.

II.

Dienstliche Unterordnung aller Angestellten unter militärischen Befehl und dienstliche Stellung des militärischen Leiters.

A.

Das Gesetz sucht die Ordnung im Betrieb des Unternehmens und damit dessen klaglose Fortführung dadurch zu sichern, daß es alle Angestellten des Unternehmens, somit auch jene, die für ihre Person zur Kriegsdienstleistung nicht verpflichtet werden können, darum auch Männer von mehr als 50 Jahren und auch Frauen der militärischen Disziplin unterwirft. Darum sind sie alle ausnahmslos der militärischen Disziplinar- und Strafgewalt unterstellt (§ 9 Ges. u. Vdg. 7)).

Doch empfiehlt es sich aus Gründen der Sittlichkeit, von Arreststrafen gegen Frauen abzusehen und gegen sie nach fruchtlosen Verwarnungen mit Entlassung vorzugehen.

Da der Unternehmer kein Angestellter ist, so steht er als solcher nicht unter militärischer Disziplinar- oder Strafgewalt. Die Androhung seitens der Heeresverwaltung, seinen Betrieb samt Personal in ihre Administration zu übernehmen, dürfte regelmäßig genügen, den Unternehmer zu einer den militärischen Interessen entsprechenden Führung des Betriebes zu veranlassen.

7.) Als Disziplinarstrafarten kommen der „Verweis“ und die „Disziplinararreststrafen“ in Betracht.

Hiebei sind gleichzuhalten:

Personen, welche zu Leistungen verwendet werden, die beim Militär von Offizieren oder Gleichgestellten versehen werden, den Offizieren;

Personen, welche Dienste als Werkmeister, Werkführer oder Unterbeamte leisten, den Feldwebeln;

Chauffeure, Mechaniker, Maschinisten, Schmiede und Professionisten jeder Art, den freiwillig fortdienenden Zugführern;

Fuhrleute und Tagelöhner jeder Art, den Soldaten ohne Chargengrad. (§ 9 Vdg.)

Ueber die Ausübung des Disziplinarstrafrechtes vgl. unten die Anmerkung 8.

Die Militärstrafgerichtsbarkeit wird durch die Gerichte der gemeinsamen Wehrmacht oder der Landwehr ausgeübt. (§ 9 Vdg.)

B.

Zur Wahrung aller militärischen Interessen eines unter KLGesetz gestellten Unternehmens wird vom Militärkommando, in dessen Bereich es liegt, ein Offizier als „milit. Leiter“ bestellt. Darum liegt ihm vor allem die Aufrechterhaltung der Ordnung und Disziplin unter den Angestellten ob. Zu diesem Zweck ist er mit dem Disziplinarstrafrecht eines detachierten Unterabteilungs-Kommandanten ausgestattet. (Dienstreglement für das k. u. k. Heer, I. Teil, Punkt 666⁸)).

Da dem militärischen Leiter die Wahrung aller milit. Interessen obliegt, so hat er auch in allen anderen Fällen zu intervenieren, in denen milit. Interessen in Betracht kommen; z. B. bei der Entlassung eines Arbeiters, bei Gesuchen um Enthebung Angestellter von der milit. Einrückung, weiter insbesondere dann, wenn das Verhalten des Unternehmers mit den militärischen Interessen nicht im Einklang steht. Er hat sich jedoch jeder persönlichen Einflußnahme auf Angelegenheiten technischer oder kaufmännischer Natur zu enthalten und über Wahrnehmungen auf diesem Gebiet lediglich dem vorgesetzten Militärkommando zu berichten.

8.) Als detachierter Unterabteilungskommandant darf der militärische Leiter Angestellte, die disziplinarrechtlich wie Offiziere zu behandeln sind (§ 9 Vdg. Siehe oben Anmerkung 7), nur dann, wenn sie sich gegen seine dienstliche Autorität vergangen haben, mit einem einfachen Verweise oder mit Stationsarrest bis zu zehn Tagen bestrafen, muß aber hievon sofort dem Militärkommando Meldung erstatten. Ueber andere Angestellte darf er Verweise, ferner jede Ordnungsstrafe, sowie Kasern- und Quartierarrest im höchsten Ausmaße, jede andere zulässige Arreststrafe aber bis zu einem Drittel ihres höchsten vorgeschriebenen Ausmaßes verhängen. (Dienstreglement für das k. u. k. Heer, I. Teil, Punkt 666.)

Höchstausmaß der Arreststrafen:

A. Gegen die Mannschaft vom Zugführer abwärts (vgl. über die Angestellten, die disziplinarrechtlich wie diese behandelt werden, § 9 Vdg. und vorige Anmerkung):

- | | |
|--|--------------------|
| a) Kasern- und Quartierarrest | } bis zu 30 Tagen, |
| b) Verschärfter Arrest | |
| c) Einzelarrest bis zu 21 Tagen, | |
| d) Strenger Arrest, bis zu 15 Tagen, jedoch nur gegen die Mannschaft ohne Chargengrad. | |

B. Gegen Feldwebel (vgl. über die Angestellten, die disziplinarrechtlich wie Feldwebel behandelt werden, § 9 Vdg. und vorige Anmerkung):

- | |
|------------------------------------|
| a) Zimmer- Arrest bis zu 30 Tagen. |
| b) einfacher Arrest |
- (Dienstreglement, I. P. 657.)

Ueber das Wesen des „verschärften“ und des „strengen“, sowie des „einfachen“ Arrestes vgl. Dienstreglement, I. P. 682, 683 und 684.

Zur Wahrnehmung der milit. Interessen hat der milit. Leiter das unter KLGesetz gestellte Unternehmen tunlichst häufig, und zwar auch unangesagt zu inspizieren und, wenn nötig, Rapport abzuhalten. Die Firma hat jedoch zum Schutze ihres Betriebsgeheimnisses das Recht, dem milit. Leiter jene auf das Mindestmaß zu beschränkenden Räume zu bezeichnen, deren Betreten ihm im Allgemeinen nur in Begleitung eines von der Werkleitung zu bestimmenden Organes gestattet ist. Ausnahmsweise darf er aber auch ohne jede Einschränkung diese Räume betreten, wenn wichtige milit. Interessen dies erheischen; doch ist der milit. Leiter in einem solchen Falle verpflichtet, die Werkleitung von seinem Erscheinen sofort in Kenntnis zu setzen.

Der milit. Leiter wird nur dann imstande sein, das ihm übertragene Amt erfolgreich zu führen, wenn es ihm gelingt, die mit dem Amt verbundene Autorität auch persönlich zu erwerben. Dazu genügt nicht bloß stets vorhandener guter Wille, sondern er muß nebstbei die Tatkraft aufbringen, alles auch zu verwirklichen, was im milit. Interesse liegt. Ist es seine Aufgabe alles daran zu setzen, daß die Fortführung des Betriebes im milit. Interesse durch strenge Handhabung der Disziplin gesichert ist, so findet seine Aufgabe aber auch in den milit. Interessen ihre Grenzen. Er hat sich darum stets vor Augen zu halten, daß das Unternehmen unter KLGesetz gestellt wurde, nur um die Befriedigung der milit. Bedürfnisse zu sichern, nicht aber deshalb, um dem Unternehmen einen tunlichst hohen Gewinn zu gewährleisten.

Die Stellung des milit. Leiters wird wesentlich erleichtert sein, wenn dieser sich auch mit den wichtigsten einschlägigen Rechtsvorschriften vertraut gemacht hat. Ihr Studium wird ihm darum dringend empfohlen. Vor allem kommen hier in Betracht: Das Wehrgesetz, die Gesetze über Landwehr und Landsturm samt Durchführungsverordnungen, das Gendarmeriegesetz, das Gesetz über Dienstleistung für Kriegszwecke mit Durchführungsverordnung, das 6. Hauptstück der Gewerbeordnung und das Handlungsgehilfengesetz. Diese Gesetze und Verord-

nungen sind im Reichs-, die über Landwehr und Landsturm für Tirol und Vorarlberg im Landesgesetzblatt kundgemacht. Die Gesetzblätter sind u. a. bei allen Gemeindeämtern, sowie bei allen Gerichts- und politischen Behörden des Kronlandes vorhanden. Ein persönlicher Kontakt mit den letzterwähnten wird den milit. Leitern die Erfüllung ihrer Aufgaben wesentlich erleichtern und ihnen darum dringend empfohlen.

Der militärische Leiter untersteht unmittelbar dem Militärkommando. Er hat sich mit diesem in steter Fühlung zu halten und ihm darum über wichtigere Vorfälle auch unaufgefordert Meldung zu erstatten. Ihm ist er auch für die einwandfreie Führung des Amtes verantwortlich.

III.

Besondere Versorgung der zu Kriegsdienstleistungen herangezogenen Angestellten und von deren Angehörigen.

Falls einer der zur Kriegsdienstleistung herangezogenen Angestellten während der Dauer dieser Dienstleistung erkrankt, so gebührt ihm unentgeltliche Behandlung in einer milit. Sanitätsanstalt (§ 7 Ges.). Ist seine Familie hilfsbedürftig, so hat sie während derselben Dauer auf die gleiche Unterstützung Anspruch, wie die Familie einer nichtaktiven Militärperson, die anlässlich der Mobilisierung einberufen worden ist. (§ 8 Ges.). Auch werden sie hinsichtlich etwaiger Ansprüche für sich und ihre Hinterbliebenen wie Militärpersonen behandelt, wenn das die Erwerbsunfähigkeit (Dienstuntauglichkeit) herbeiführende Gebrechen oder der Tod nachweisbar infolge dieser Dienstleistung eingetreten ist, insoweit ihnen nicht etwa bereits nach den bestehenden Unfalls- und Krankenversicherungsgesetzen, denen sie auch während der Kriegsdienstleistung unterstehen, oder auf Grund besonderer Vereinbarung eine Versorgung zukommt. (§ 8 Ges.) Militärversorgung tritt somit nur dann ein, wenn und in dem Maß, als es an einer anderen fehlt. Von praktischer Bedeutung ist diese Bestimmung vor allem für Landsturmpflichtige, die vom Militärkommando einem unter das KLGesetz gestellten Unternehmen zur Dienstleistung zugewiesen werden; denn sie sind Militärpersonen, nicht aber Arbeiter im Sinne der Unfalls- und Krankenversicherungsgesetze, da ihre Beschäftigung nicht auf Grund eines freien Arbeitsvertrages erfolgt (§ 200 a. b. G.B.). Darum finden die Unfalls- und Krankenversicherungsgesetze auf sie, sofern die Zwangsversicherung in Betracht kommt, keine Anwendung; also dürfen gegen ihren Willen auch keine Lohnabzüge für Versicherungsbeiträge erfolgen. Treten sie nicht freiwillig einer Unterstützungskasse bei, so erhalten sie, bzw. ihre Hinterbliebenen daher gemäß § 8 Ges. im Versorgungsfall die Unterstützung, die für Militärpersonen, bzw. für deren Angehörige vorgesehen ist.

Anhang.

Jedes unter das Kriegsleistungsgesetz gestellte Unternehmen erhält:

1. eine Kundmachung an das Personal,
2. Bestimmungen hinsichtlich Regelung des Verhältnisses der k. u. k. Heeresverwaltung und der unter KLGesetz gestellten Unternehmungen und
3. ein Evidenzblatt (vgl. Pkt. 4 der „Bestimmungen“) — alles nach beigeschlossenem Muster.

Fabriksleitung mit schwarz-gelben Armbinden zu beteiligen, die in und außer Dienst am linken Arme zu tragen sind.

VII. Alle Angestellten sind mindestens in der bisher üblichen Weise zu entlohnen. Mehrleistungen sind angemessen zu vergüten.

Auch die übrigen bestehenden Lohn-, Dienst- und Arbeitsbedingungen, sowie die bestehenden Fabriksordnungen haben weiter Geltung.

Die Angestellten der Firma bleiben auch, während diese unter dem Kriegsdienstleistungsgesetz steht, bei den bisherigen Krankenkassen und bei der bisherigen Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt gegen Krankheit, bzw. Unfall versichert. Angestellten, die unter Punkt III dieser Kundmachung fallen, gebührt im Fall der Erkrankung unentgeltliche Behandlung in einer militärischen Sanitätsanstalt. (§ 7 Ges.)

Alle Angestellten werden hinsichtlich etwaiger Versorgungsansprüche für sich und ihre Hinterbliebenen wie Militärpersonen behandelt, wenn das die Erwerbsunfähigkeit (Dienstuntauglichkeit) herbeiführende Gebrechen oder der Tod nachweisbar infolge dieser Dienstleistung eingetreten ist, insoweit ihnen nicht etwa bereits nach den bestehenden Gesetzen oder Vereinbarungen eine Versorgung zukommt. (§ 8 Ges.) Militärversorgung tritt somit nur dann ein, wenn und insoweit es an einer anderen fehlt.

Eine besondere Unterstützung ist für die hilfsbedürftige Familie eines der im Punkt III dieser Kundmachung erwähnten Angestellten vorgesehen: Sie hat auf dieselbe Unterstützung Anspruch, wie die hilfsbedürftige Familie einer nichtaktiven Militärperson, die anlässlich der Mobilisierung einberufen worden ist.

K. u. k. Militärkommando

Kundmachung

an das Personal.

I. Zufolge Kriegsministerial-Erlaß Abt. . . , Nr. . . . vom wurde die Firma nach den Bestimmungen des § 18 des Gesetzes vom 26. Dezember 1912 (R.G.Bl. Nr. 236) zur Weiterführung ihres Betriebes für Zwecke der Heeresverwaltung verpflichtet.

II. Mit der militärischen Leitung des Etablissements ist

Herr betraut worden.

III. Alle männlichen Angestellten der Firma bis zum 50. Lebensjahre haben vom Zeitpunkt der Verlautbarung der Kundmachung bis die allgemeine oder persönliche Verpflichtung zur Kriegsdienstleistung aufhört, in ihrem bisherigen Dienst- und Arbeitsverhältnis zu verbleiben. (§§ 4 u. 6 Ges.) Kündigung des Dienst- und Arbeitsverhältnisses ist sohin ausgeschlossen; doch ist sofortiger Austritt gestattet, wenn einer der Fälle des § 82 a Gew.O. oder des § 26 des Handlungsgehilfengesetzes vorliegt. (§ 6 der Vdg. des Minist. für Landesverteidigung vom 4. November 1914, R.G.Bl. Nr. 326).

IV. Frauen überhaupt und Männer von über 50 Jahren können nach wie vor das Dienst- und Arbeitsverhältnis kündigen und dürfen nach ordnungsmäßiger Beendigung desselben zu weiteren Dienstleistungen im Unternehmen nicht verhalten werden. (§ 6 Ges.)

V. Alle Angestellten des Unternehmens (sowohl die im Punkt III als auch im Punkt IV erwähnten) haben den Befehlen des militärischen Leiters genauestens Folge zu leisten. Sie unterstehen wegen der während der Dauer des Dienst- und Arbeitsverhältnisses begangenen Verletzungen dienstlicher Pflichten der Militärstraßgerichtsbarkeit und der militärischen Disziplinarstrafgewalt. (§ 9 Ges.)

Die Militärstraßgerichtsbarkeit wird durch die Gerichte der gemeinsamen Wehrmacht und der Landwehr ausgeübt.

Gegen die zu persönlichen Dienstleistungen verwendeten Angestellten sind als Disziplinarstrafen der Verweis und die Disziplinararreststrafen anzuwenden, die der Art ihrer Dienstleistung entsprechen.

Hiebei sind gleichzuhalten:

Den Offizieren alle Personen, die zu Leistungen verwendet werden, welche beim Militär von Offizieren oder Gleichgestellten versehen werden;

den Feldwebeln Personen, die Dienste als Werkmeister, Werkführer oder Unterbeamte leisten;

den freiwillig fortdienenden Zugführern die im § 8 lit. c) und d) der Verordnung Genannten: Führer und Betriebswärter von Kraftfahrzeugen, Mechaniker, Maschinisten, Schmiede und Professionisten jeder Art;

den Soldaten ohne Chargengrad die im § 8 lit. e) der Verordnung Genannten (Fuhrleute, Tagelöhner) und Hilfsarbeiter jeder Art.

VI. Die im Punkt III dieser Kundmachung erwähnten Angestellten sind von der Fabriksleitung mit schwarz-gelben Armbinden zu betheilen, die in und außer Dienst am linken Arme zu tragen sind.

VII. Alle Angestellten sind mindestens in der bisher üblichen Weise zu entlohnen. Mehrleistungen sind angemessen zu vergüten.

Auch die übrigen bestehenden Lohn-, Dienst- und Arbeitsbedingungen, sowie die bestehenden Fabriksordnungen haben weiter Geltung.

Die Angestellten der Firma bleiben auch, während diese unter dem Kriegsdienstleistungsgesetz steht, bei den bisherigen Krankenkassen und bei der bisherigen Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt gegen Krankheit, bzw. Unfall versichert. Angestellten, die unter Punkt III dieser Kundmachung fallen, gebührt im Fall der Erkrankung unentgeltliche Behandlung in einer militärischen Sanitätsanstalt. (§ 7 Ges.)

Alle Angestellten werden hinsichtlich etwaiger Versorgungsansprüche für sich und ihre Hinterbliebenen wie Militärpersonen behandelt, wenn das die Erwerbsunfähigkeit (Dienstuntauglichkeit) herbeiführende Gebrechen oder der Tod nachweisbar infolge dieser Dienstleistung eingetreten ist, insoweit ihnen nicht etwa bereits nach den bestehenden Gesetzen oder Vereinbarungen eine Versorgung zukommt. (§ 8 Ges.) Militärversorgung tritt somit nur dann ein, wenn und insoweit es an einer anderen fehlt.

Eine besondere Unterstützung ist für die hilfsbedürftige Familie eines der im Punkt III dieser Kundmachung erwähnten Angestellten vorgesehen: Sie hat auf dieselbe Unterstützung Anspruch, wie die hilfsbedürftige Familie einer nichtaktiven Militärperson, die anlässlich der Mobilisierung einberufen worden ist.

Bestimmungen

über Regelung des Verhältnisses der k. u. k. Heeresverwaltung zu den unter K. L. G. gestellten Unternehmungen auf Grund der Verordnung des k. k. M. f. LV. vom 14. November 1914, R. G. Bl. Nr. 326 von 1914.

1. Der vom Militärkommando ernannte militärische Leiter ist zur Wahrung der militärischen Interessen berufen.

Ihm obliegt vor allem die Aufrechterhaltung der Ordnung und Disziplin aller unter K. L. G. gestellten Personen, wobei er mit dem Disziplinarstrafrechte eines detachierten Unterabteilungskommandanten ausgestattet ist. (Dienstreglement für das k. u. k. Heer, I. Teil, Punkt 666.)

Eine persönliche Einflußnahme des militärischen Leiters auf Angelegenheiten des technischen oder kaufmännischen Betriebes der Unternehmungen ist unzulässig und darf von keinem der Beteiligten versucht werden. Ueber Wahrnehmungen, welche in dieses Gebiet fallen und nach Ansicht des militärischen Leiters eine Einflußnahme der militärischen Behörden erfordern, hat der militärische Leiter einen Bericht an das Militärkommando einzusenden.

2. Der militärische Leiter hat das Recht, jederzeit die Fabrik unangesagt zu betreten. Der Eintritt darf ihm von niemand verwehrt werden.

Zur Wahrung des Fabriksgeheimnisses wird der Firma das Recht eingeräumt, jene (auf das Mindestmaß zu beschränkende) Räume dem militärischen Leiter namhaft zu machen, deren Betreten nur in Begleitung eines von der Werksleitung zu bestimmenden Organes dem militärischen Leiter gestattet ist. Im Falle wichtige militärische Interessen der Ordnung und Disziplin gelegentlich der Anwesenheit des militärischen Leiters in einem unter K. L. G. gestellten Betrieb sein sofortiges Erscheinen in einem dieser Räume notwendig machen, tritt obige Einschränkung außer Wirksamkeit; jedoch ist, der militärische Leiter in einem solchen Falle verpflichtet, die Werksleitung hievon sofort in Kenntnis zu setzen.

3. Hinsichtlich Ausübung des Disziplinarstrafrechtes haben nachstehende Bestimmungen zu gelten:

Als Disziplinarstrafen sind der „Verweis“ und die „Disziplinararreststrafen“ anzuwenden. Hiebei sind gleichzuhalten:

Personen, welche zu Leistungen verwendet werden, die beim Militär von Offizieren oder Gleichgestellten versehen werden, den Offizieren;

Personen, welche Dienste als Werkmeister, Werkführer oder Unterbeamte leisten, den Feldwebeln;

Chauffeurs, Mechaniker, Maschinisten, Schmiede und Professionisten jeder Art, den freiwillig fortdienenden Zugführern;

Fuhrleute, Tagelöhner und Hilfsarbeiter jeder Art, den Soldaten ohne Chargengrad.

Die Militärstraßgerichtsbarkeit wird durch die Gerichte der gemeinsamen Wehrmacht oder der Landwehr ausgeübt.

4. Eine genaue Evidenzführung der enthobenen wehrpflichtigen Angestellten ist von den Betriebsleitungen durchzuführen.

Am zweckmäßigsten erscheint die Anlegung eines Evidenzblattes für jeden Mann, aus dem nebst den Geburts- und Heimatsdaten alle militärischen Evidenzdaten, dann der Erlaß, mit dem die Enthebung erfolgte, die Enthebungsdauer, wie auch andere zweckentsprechende Daten zu ersehen sein müssen.

Eine andere, gleichfalls praktische Art der Evidenzführung wird hiedurch nicht ausgeschlossen.

5. Seitens des militärischen Leiters ist die größte Aufmerksamkeit den Enthebungen zuzuwenden und eventuell eine geeignete Fühlungnahme mit den politischen Behörden, Gewerbeinspektoraten u. dgl. herbeizuführen, um etwa vorgekommene Mißbräuche aufzudecken.

Als solche sind unter anderem anzusehen: Aufnahme in einem Betrieb, lediglich um die Befreiung zu erlangen, Enthebungen nicht qualifizierter und nicht voll ausgenützter Arbeiter, Enthebungen unnötiger kommerzieller Beamten, Diener, Kutscher u. dgl.

Konstatierte Mißbräuche in Enthebungen sind von dem militärischen Leiter dem vorgesetzten Militärkommando zur Amtshandlung anzuzeigen, insofern nicht sofort selbständige Abhilfe geschaffen werden kann.

6. Jede Entlassung eines Arbeiters, sei es, daß sie infolge seiner eintretenden Entbehrlichkeit, sei es, daß sie durch seine Unverwendbarkeit oder andere Gründe erfolgt, ist durch den Betriebsinhaber nur im Einvernehmen mit dem militärischen Leiter zu verfügen.

Ist der entlassene Mann wehrpflichtig und als solcher enthoben, so ist seine sofortige Einrückung beim zuständigen Kommando zu veranlassen, wovon letzteres in sicherer Weise zu verständigen ist.

Eine besondere Meldung an jene Stelle, welche die Enthebung vom Militärdienste verfügte, hat nicht zu erfolgen.

7. Die Enthebung vom Militärdienst bezieht sich nur auf die in ihr namentlich angeführte Person und den in ihr namentlich bezeichneten Betrieb. Sie erlischt dahin, wenn sich die betreffende Person von demselben Betriebe trennt, somit, wenn die enthobene Person aus ihm austritt, oder wenn sie entlassen wird. Soll eine solche Person nach ihrem Übertritt in einen anderen Betrieb vom Militärdienst weiter enthoben sein, so bedarf sie daher einer neuen Enthebung, die sich wieder nur auf den neuen Betrieb bezieht.

8. Die Firma kann ohne Einverständnis mit der k. u. k. Heeresverwaltung weder die bestehenden Lohn-, Dienst- und Arbeitsbedingungen, wie auch die Fabriksordnung abändern, noch Mehrleistungen ohne angemessene Vergütung fordern.

9. Die Zuständigkeit jener Gerichte (Behörden), die nach den bestehenden Gesetzen das Aufsichtsrecht über industrielle Betriebe auszuüben und über eventuelle Streitigkeiten aus dem Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu entscheiden haben, bleibt aufrecht.

§ 82 a der Gewerbe-Ordnung, sowie § 26 des Handlungsgehilfengesetzes, bezüglich sofortiger Entlassung oder Austrittes haben weitere Gültigkeit.

10. Im Uebrigen wird auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen noch ausdrücklichst verwiesen.

K. u. k. Militärkommando

Geburtsjahr:

Geburts-

Ort:

Heimats-

Ort:

Pol. Bez.:

Pol. Bez.:

Zivilanstellung

Unternehmung:

Wohnort:

Diensteseigenschaft:

Eintrittsdatum:

Militärische Evidenz

militärfrei , heerespflichtig , landsturmpflichtig , Standschütze

lst.-pfl. gemustert am: wenn gemustert tauglich
nicht gemustert untauglich

wenn tauglich Zuteilung: einzurücken am:
um Enthebung angesucht am: wohin:

enthoben am: bis: mit:
nicht enthoben am:

um neuerliche Enthebung angesucht am:

enthoben am: bis: mit:
nicht enthoben am:

eingerrückt am: zu:

Landsturm-Arbeiter: gemustert } am
beeidigt }

Zugewiesen mit Einb.-Karte am
von abgegangen am nach

wenn heerespflichtig, Assentjahrgang: Charge:

Truppenkörper:

beurlaubt bis:

Motivierung der Beurlaubung:

einberufen mit: am: zu:

um weitere Enthebung angesucht am:

enthoben am: bis: mit:
nicht enthoben am:

eingerrückt am: zu: