

**FIDEICOMISO ARCHIVOS PLUTARCO ELÍAS CALLES Y FERNANDO
TORREBLANCA**

**ARCHIVO FERNANDO TORREBLANCA
FONDO PLUTARCO ELÍAS CALLES**

CONSTANCIA DE RETIRO DE DOCUMENTOS

HEMEROTECA ()

MAPOTECA ()

PLANOTECA ()

MUSEO ()

**SOPORTE
BIBLIOGRÁFICO (X)**

FONDO: 12

SECCIÓN/SERIE/SUBSERIE: 010602

GAVETA:

EXPEDIENTE: 76

LEGAJO: 1

INVENTARIO: 176

NOMBRE DEL EXPEDIENTE: PRACTICA DE LOS CONSEJEROS INDUSTRIALES
(PRMERA PARTE). AÑOS DE 1922, La

NÚMERO DE FOJAS: 54

MEDIDAS: 13.4 cm x 20 cm

LUGAR: Berlín, Alemania

FECHA: 1922

PLANERO:

CAJÓN:

FÓLDER:

DESCRIPCIÓN: Libro sobre la práctica de los consejeros industriales (primera parte). Año de 1922 (en alemán).

NOTA DE BIBLIOTECA

UBICACIÓN: BIBLIOTECA

NÚMERO DE ADQUISICIÓN: 0104AFTFPEC273

NÚMERO DE CLASIFICACIÓN: AFTFPEC(06.02)76.176

161.

La práctica de los conseje
ros industriales (Primera Parte).

año de 1922.

*Tratado práctico
de la ley sobre
los Consejeros obreros
en las industrias*

51 ti

1. Teil

BERLIN 1922

IN W. DIETZ-**BUCHHANDLUNG VORWÄRTS**

338C43)
RORU

1

Aus der Betriebsräte Praxis

1. Teil

BERLIN 1922

IN W. DIETZ-BOCHHANDLUNG VORWÄRTS

TT
PEC
176
1922

338043)
ROM

Aus der
Betriebsrätepraxis

Von
Clemens Nörpel

Berlin 1922

J. G. W. Dieß Nachfolger / Buchhandlung Vorwärts
Stuttgart Berlin

I. Teil.

Leitfaden
durch das Betriebsrätegesetz

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Vorwort	7
Einleitung	9
Die Einteilung des Betriebsrätegesetzes	12

Abchnitt I.

(Wahlverfahren und Aufbau.)

§§ 1—5 Errichtung von Betriebsvertretungen	13
§§ 6 und 7 Bildung von Gruppenräten	13
§ 8 Selbständigkeit der Gewerkschaften	13
§ 9 Betriebsbegriff	14
§§ 10, 11, 12, 13, 14 Begriff Arbeiter und Angestellter	14
§§ 15, 16, 17, 18, 19 Aufbau der Betriebsvertretungen	15
§§ 20, 21, 22 Wahlberechtigung, Wählbarkeit, Zusammensetzung	17
§§ 23, 24, 25 und Wahlordnung, Einleitung und Durchführung der Wahlen	18
§§ 26 und 27 Wahl der Vorstehenden und des Ausschusses	21
§§ 50—57 Gesamt- und gemeinsamer Betriebsrat	21
§§ 58, 59, 60 Geschäftsführung des Betriebsobmannes	22
§ 61 Sondervertretungen bei Behörden	22
§§ 62, 63, 64 Sondervertretungen bei Privatbetrieben	23
§ 65 Zusammenarbeit von Betriebsrat und Beamtenausschuß	23

Abchnitt II.

(Geschäftsführung.)

§§ 28 und 32 Interessenvertretung und Beschlußfassung	24
§§ 29, 30, 31, 33 Sitzung, Gewerkschaftsvertreter, Niederschrift	25
§ 34 Geschäftsordnung	28
§§ 35, 36, 37 Arbeitsversäumnis, Geschäftsführungskosten, Beiträge	29
§§ 39, 40, 41, 42, 43, 44 Erlöschen der Mitgliedschaft und Neuwahl	32
§§ 45, 46, 47, 48, 49 Betriebsversammlung	34
§ 92 (58—60) Geschäftsführung des Betriebsobmannes	38
§§ 75 und 80 Dienstvorschriften und Arbeitsordnung	38
§ 76 Sprechstunde	39
§§ 93, 94, 103 Zuständigkeitsstreitigkeiten	40

Abchnitt III.

Seite

(Gewerkschaftliche und soziale Aufgaben.)

§§ 66 Ziffer 3—9, 68, 69, 74, 77 (§ 71 nur bezüglich obiger Aufgaben).	
Aufgabengebiet des Betriebsrats und Betriebsobmannes	44
§ 78 Ziffer 1—7 Die sozialen Aufgaben des Gruppenrats und Betriebsobmannes	48
§§ 78 Ziffer 8, 81, 82, 83 Einstellungen	57
§§ 78 Ziffer 9, 84—89 und 90 Entlassungen	59
§§ 95—100 Schutz der Betriebsvertretung	65

Abchnitt IV.

(Wirtschaftliche Aufgaben.)

Einleitung	78
§§ 66 Ziffer 1 und 2, 68, 69, 67 Wirtschaftlichkeit des Betriebes, neue Arbeitsmethoden	84
§ 71 Vierteljahrsbericht	88
§§ 70 und 72 Aufsichtsrat und Bilanz	94

Vorwort.

Zweck dieser Arbeit soll sein, den Betriebsvertretungsmitgliedern und solchen, die es werden wollen oder können, die Möglichkeit zu geben, an Hand der praktischen Erfahrungen die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz zum Besten der Belegschaften und der Allgemeinheit wahrzunehmen. Es war zuerst auch beabsichtigt, über die Entstehung des Betriebsrätegesetzes und über die Auswirkung der Betriebsräte-Idee einiges zu sagen. Davon ist jedoch Abstand genommen worden, denn eine Hauptaufgabe ist jetzt, für die tägliche Kleinarbeit den Betriebsvertretungen Material in die Hand zu geben. Die Darstellung des Prinzips der Betriebsrätebewegung bedeutete in diesem Rahmen eine Belastung. Vielleicht ist Gelegenheit, in einer besonderen Schrift auf diese Materie einzugehen. Ebenfalls ist davon Abstand genommen worden, den Text des Betriebsrätegesetzes, der Gesetze über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung bzw. über Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat sowie die vom Reich und den Ländern erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen. Auch dies würde unnötig belasten, denn die vorliegende Arbeit soll weder einen Kommentar zum Betriebsrätegesetz oder die Ausführungsbestimmungen hierzu ersetzen, noch irgendeine sonstige für die Betriebsräte erschienene Schrift überflüssig machen, sondern dieselben vielmehr nur noch ergänzen. In diesem Aufgabenkreis ist jedoch versucht worden, die Materie möglichst straff gegliedert zu behandeln und überall aus der Spruchpraxis und Rechtsprechung die Argumente heranzuziehen, welche notwendig sind, um eine von den Betriebsvertretungen für richtig gehaltene Ansicht zu unterstützen. Zu diesem Zwecke ist in dem

I. Teil

das Betriebsrätegesetz in 4 Hauptabschnitte eingeteilt, die wiederum in die entsprechenden Unterabschnitte zerfallen.

In dem besonders erscheinenden

II. Teil

sind Bescheide, Schiedssprüche und Urteile sowohl auf Grund der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und der Verordnung vom 12. Februar 1920 als auch vor allem des Betriebsrätegesetzes

selbst, soweit dieselben von allgemeiner Bedeutung sind, zusammengestellt. Die Sammlung erstreckt sich bis auf den Monat Februar 1922, der Rest des Jahres 1922 folgt Anfang 1923 als

III. Teil.

Diese Trennung schließt es aus, daß immer von neuem dasselbe Material mitbezogen werden muß, erleichtert die Uebersicht und erspart Kosten.

Es ist überall Wert auf kürzeste Darstellung gelegt worden, um nicht durch Weitschweifigkeit und allzu große Fülle des Materials verwirrend zu wirken.

Das Werk ist geschaffen von einem Arbeitnehmer für Arbeitnehmer. Das Recht ist nicht gebeugt, sondern objektiv gesucht worden, wobei jede zugunsten der Arbeitnehmer gegebene Möglichkeit ausgenutzt, aber auch jede Wahrheit, selbst wenn sie nicht erfreulich ist, ausgesprochen wurde. Denn nur der Grundsatz:

„Erkennen was ist!“

und sei diese Erkenntnis selbst bitter, kann die Arbeiterbewegung vorwärts bringen und Schwierigkeiten überwinden.

Hoffentlich erfüllt das Buch, welches von vielen Seiten als unbedingt notwendig gefordert worden ist, in dieser Durchführung voll seinen Zweck. Weitere Wünsche und Verbesserungsvorschläge werden dankbar entgegengenommen.

Berlin, März 1922.

Der Verfasser.

Einleitung.

Die Entwicklung nach Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes hat ergeben, daß die gesetzlich festgelegten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus dem Betriebsrätegesetz durch Tarifvertrag oder betriebsweise Vereinbarungen bisher nicht grundlegend erweitert werden konnten, was in erster Linie auf die Gestaltung der politischen und ökonomischen Machtverhältnisse zurückzuführen ist. Es ist für die Betriebsvertretungsmitglieder nur möglich etwas zu erreichen, wenn sich dieselben bei allen ihren Maßnahmen auf einzelne Bestimmungen des Gesetzes einwandfrei und sicher stützen können. Deshalb ist es unbedingte Notwendigkeit, im Betriebsrätegesetz ganz genau Bescheid zu wissen und auch die gesamten übrigen zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen Gesetze und Verordnungen zu beherrschen, da deren Ueberwachung und die Durchführung der Rechte hieraus nur erfolgen kann, wenn dieselben den Betriebsvertretungsmitgliedern bekannt sind. Es ist daher auch in dieser Schrift hierauf im Rahmen der begrenzten Möglichkeiten allenthalben Rücksicht genommen.

Durch die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch, die Verordnungen vom 23. Dezember 1918 und 12. Februar 1920 und das Betriebsrätegesetz ist die Rechtsfähigkeit der Betriebsvereinbarungen und der Arbeitsordnung, soweit sich dieselben auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse beziehen, kollektiv und individuell geregelt. Eine derartige gesetzliche Anerkennung besteht jedoch noch nicht für Abmachungen rein wirtschaftlicher Natur, welche seitens der Betriebsvertretungen mit dem Unternehmer getroffen werden, soweit hierdurch eine Erweiterung der Vorschriften des Betriebsrätegesetzes eintritt. Alle derartigen, das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter ausdehnenden Abmachungen können nach dem Stande der heutigen Gesetzgebung auf dem Rechtsweg nur verfochten werden, wenn die Vereinbarungen in vertraglicher Form nach den Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuches erfolgt sind. Die Rechtslage ist hier noch durchaus ungeklärt. Dergleichen Verträge lassen sich nur persönlich, nicht zwischen Körperschaften abschließen, welche als solche Rechtsfähigkeit nicht besitzen. Dies müssen die Betriebsvertretungen bei ihrer Tätigkeit in den Betrieben stets beachten. Derartige Erfolge haben nur solange Geltung, als die Energie der Belegschaft und insbesondere die Macht der Gewerkschaft dem Unternehmer die Innehaltung ratsam erscheinen läßt. Es wird

hier auf eine Broschüre von Regierungsrat Dr. Georg Flato¹ verwiesen, welche diese Materie eingehend behandelt.

Das Betriebsrätegesetz hat an Stelle der Obmänner der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse neue Bezeichnungen eingeführt, und es liegt im dringenden Interesse der Betriebsvertretungen, sich dieser Bezeichnungen zu bedienen, um insbesondere bei der Anrufung der Schlichtungsausschüsse unliebsame Verwechslungen zu vermeiden. In allen Betrieben, welche nach § 1 des Betriebsrätegesetzes einen Betriebsrat zu wählen haben, wird aus der Mitte desselben nach §§ 26 und 27 BRG. ein erster Vorsitzender und ein zweiter (stellvertretender) Vorsitzender gewählt. Diese Vorsitzenden dürfen sich also nicht Betriebsrats- oder Arbeiterrats- oder Angestelltenratsobmann nennen. Die Bezeichnung „Betriebsobmann“ führt vielmehr nur derjenige Vertreter der Belegschaft, welcher nach § 2 BRG. in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern gewählt ist.

Bei der Anrufung der Schlichtungsausschüsse ist auch noch zu beachten, daß bei allen Streitigkeiten, welche sich nicht auf Arbeitsordnungen (§ 80 BRG.), Einstellungen (§§ 81—83 BRG.) oder Entlassungen (§§ 84—90 BRG.) beziehen, nicht der Gruppenrat (Arbeiter- oder Angestelltenrat) sondern nach § 66 Ziff. 3 BRG. der Betriebsrat in erster Linie anrufungsberechtigt ist. Der Betriebsrat kann aber sein Recht dem Gruppenrat nach § 78 Ziff. 5 abtreten. Der Betriebsrat ist also innerhalb des Betriebes nach dem Gruppenrat die zweite Instanz und darf nicht übergangen werden. Der Vorsitzende des Betriebsrates tut in solchen Fällen gut, dem Vorsitzenden des Gruppenrats eine Vollmacht auszustellen, um Einwänden des Schlichtungsausschusses von vornherein zu begegnen. In den vorangeführten Ausnahmefällen (Arbeitsordnung, Einstellung, Entlassung) ist jedoch der Gruppenrat (Arbeiter- oder Angestelltenrat) ausschließlich zuständig.

Dann sei vorweg noch darauf hingewiesen, daß der Vorsitzende oder sein Stellvertreter nach § 28 BRG. nur zur Vertretung des Betriebsrats (Arbeiter- oder Angestelltenrats) (dasselbe gilt auch für den Betriebsobmann) gegenüber dem Schlichtungsausschuß befugt ist, und der Unternehmer die hierdurch entstehende Zeitverschämnis bezahlen sowie den besonderen Aufwand vergüten muß. Beim Austragen von Streitigkeiten vor den ordentlichen (Gewerbe-, Kaufmanns- usw.) Gerichten ist der Unternehmer zum Ersatz dieser Kosten nur verpflichtet, wenn diese Klagen sich aus der Tätigkeit

der Betriebsvertretung ergeben und ein Mitglied der Betriebsvertretung selbst durch eine derartige Streitigkeit betroffen wird. In den übrigen Fällen sind die Gewerkschaften nach wie vor diejenigen Körperschaften, welche, wenn nicht entsprechende Betriebsvereinbarungen getroffen sind, die Vertretung übernehmen müssen, da andernfalls für die Betriebsvertretungsmitglieder bei Lohn- oder Gehaltsabzügen seitens des Unternehmers eine erfolgversprechende Klagemöglichkeit nicht besteht.

Dann haben die Betriebsvertretungen auch noch genau darauf zu achten, daß die §§ 15—17 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 bei der Zusammensetzung der Schlichtungsausschüsse genau beachtet sind. Es müssen hiernach die Schlichtungsausschüsse mit drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmerbeisitzern besetzt sein, von denen je zwei ständige und je einer unständige Beisitzer sein müssen. Die unständigen Beisitzer sind dem Berufszweige zu entnehmen, in welchem die Streitigkeit entstanden ist. Jede andere Besetzung des Schlichtungsausschusses führt nur dazu, daß im Falle der Nichtdurchführung eines Schiedsspruches durch den Unternehmer die Vollstreckbarerklärung von den ordentlichen Gerichten (Gewerbe-, Kaufmannsgericht usw.) abgelehnt wird. Derartige Streitigkeiten werden dann zwar als schwebend betrachtet und das Verfahren kann vor dem Schlichtungsausschuß unter richtiger Besetzung nochmals begonnen werden, jedoch ist in solchen Fällen immer längere Zeit verstrichen und alle bisherige Arbeit unnütz vertan. Auch die Einverständniserklärung beider Parteien zu einer anderen Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses bei Streitigkeiten aus dem Betriebsrätegesetz ändert an dieser Rechtslage nichts. Deshalb muß unter allen Umständen das Vorangeführte beachtet werden.

Weiter ist noch darauf hinzuweisen, daß die Rechte aus dem BRG. nur wahrgenommen werden können, wenn eine Betriebsvertretung ordnungsmäßig gewählt ist. Beteiligt sich eine Gruppe der Arbeitnehmer (etwa die Arbeiter oder die Angestellten) an der Wahl nicht, dann verzichtet diese Gruppe auf die Wahrnehmung ihrer besonderen (Gruppen-) Rechte. Bedient sich in Streitfällen, insbesondere bei Entlassungen, ein Belegschaftsmitglied nicht seiner ordnungsmäßig gewählten Betriebsvertretung, dann leistet dieses Belegschaftsmitglied auf seine Rechte aus dem BRG. Verzicht. Dies Verschämnis ist nicht wieder gutzumachen. Selbst wenn ein Schlichtungsausschuß aus sozialen Gründen einen günstigen Schiedsspruch fällt, scheitert dessen Durchführung, wenn der Unternehmer den Schiedsspruch nicht freiwillig durchführt, daran, daß die Vollstreckbarerklärung durch die ordentlichen Gerichte abgelehnt wird. Hiergegen ist auf Grund des Betriebsrätegesetzes dann nichts mehr zu unternehmen. Das sind einige grundlegende Fragen, welche vorweg genommen sind, da ihre genaueste Beachtung von außerordentlicher Wichtigkeit ist.

¹ Abhandlungen zum Arbeitsrecht. Herausgegeben von Dr. W. Raschel, Professor an der Universität Berlin, und Dr. Sizler, Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium. 1. Heft.

Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. Eine arbeitsrechtliche Studie von Dr. Georg Flato, Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium. Verlag J. Bensheimer, Mannheim, Berlin, Leipzig. (Broschiert, 72 S., Preis 16 Mk.)

Die Einteilung des Betriebsrätegesetzes.

Wir sind als Arbeitnehmer gewohnt, unseren Handlungen und Maßnahmen die Erfahrungen und Kenntnisse zugrunde zu legen, die wir im harten Kampfe ums Dasein erworben haben. Wir hassen die Weisheit, welche nur am grünen Tisch erworben ist und sind keine Freunde der Paragraphen. In unserer täglichen Arbeit, auch als Betriebsvertretung, erweist es sich jedoch immer mehr als notwendig, uns bei allem was wir tun, auf die gesetzlichen Bestimmungen stützen zu können, weil eben die Unternehmer von uns nachgewiesen haben wollen, aus welchen Gesetzen und Paragraphen wir unsere Maßnahmen begründen, und ohne Paragraphenmenschen zu sein ist es erforderlich, sich das Betriebsrätegesetz so bildklar zu gestalten, daß wir in jedem Augenblick genau wissen, worauf wir die Rechte zu den Handlungen, welche wir gerade vorhaben, stützen. Nachstehend ist eine aus der Praxis gewonnene Einteilung des Betriebsrätegesetzes wiedergegeben, wonach das Betriebsrätegesetz in vier Hauptteile mit den entsprechenden Unterabteilungen zerfällt. Auf dieser Grundlage ist dann auch die weitere Durcharbeitung des BRG. erfolgt:

- I. Wahlverfahren und Aufbau:
§§ 1—27; 50—57; 58—60; 61—65; Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz.
- II. Geschäftsführung:
§§ 28—38 (91); 39—44; 45—49; (58—60) 92; 75; 80; 76; 93.
- III. Gewerkschaftliche und soziale Aufgaben:
§§ 66 Ziff. 3—9; 68; 69; 71; 77; 74; 78 Ziff. 1—7; 78 Ziff. 8—9; 81—83; 84—89; 90; 95; 96; 97.
- IV. Wirtschaftliche Aufgaben:
§§ 66 Ziff. 1 und 2; 68; 69; 70; 71; 72; (73); 74.

Abschnitt I.

Wahlverfahren und Aufbau.

§§ 1—5. Errichtung von Betriebsvertretungen.

Diese Paragraphen beziehen sich ausschließlich auf die Errichtung oder Nichterrichtung von Betriebsvertretungen. Es erübrigt sich ein besonderes Eingehen hierauf, da ja die Benutzung eines Kommentars zum Betriebsrätegesetz durch diese Schrift nicht ausgeschaltet werden soll und besonderes darüber hinaus nicht anzuführen ist. Streitigkeiten werden nach §§ 93, 94 des Gesetzes durch die für die einzelnen Länder in Frage kommenden Körperschaften¹ entschieden, für Betriebe, die sich über das Reich oder Teile desselben erstrecken, ist der „Vorläufige Reichswirtschaftsrat“ zuständig.

§§ 6 und 7. Bildung von Gruppenräten; Betriebsobmann.

Hierauf trifft dasselbe zu wie unter §§ 1—5 angeführt.

§ 8. Selbständigkeit der Gewerkschaften.

Dieser Paragraph setzt, wie bereits grundlegend der Artikel 165 der Reichsverfassung, fest, daß die Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder unabhängig von den Vorschriften des Betriebsrätegesetzes vertreten können. Aus denselben Gründen ist im § 37 den Betriebsvertretungen untersagt, selbst oder durch die Belegschaften die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer zu beschließen. Derartige Beschlüsse sind ohne Rechtsfolgen und es kann z. B. niemand durch den Schlichtungsausschuß oder ein ordentliches Gericht gezwungen werden, dergleichen Beiträge zu bezahlen.

Im § 66 Ziffer 3 und § 78 Ziffer 2 BRG. ist nochmals auf die Rechte der Gewerkschaften hingewiesen. Nach § 78 Ziffer 1 hat der Gruppenrat die maßgebenden Tarifverträge auf ihre Durchführung zu überwachen, wobei es sich immer um Tarifverträge handelt, die bereits abgeschlossen sind, nicht etwa um solche, die erst abgeschlossen werden sollen; dies ist vielmehr Aufgabe der Organisationen. Bei Schaffung des Betriebsrätegesetzes hat auf Seiten der Arbeitnehmer niemand daran gedacht, die Gewerkschaften zu behindern oder auszuschalten. Das Schwergewicht der Arbeitnehmerbewegung liegt nicht im Betriebsrätegesetz oder irgendeiner anderen gesetzlichen Bestimmung, sondern eben in den

¹ Siehe unter §§ 93, 94, 103.

selbstgeschaffenen Organisationen, deren Kampfkraft die einzige Gewähr für die Durchführung der Ziele der Arbeitnehmer bietet. Die Betriebsvertretungen haben gesetzliche Funktionen, die Ziele und Forderungen der Arbeitnehmer werden auf Grund der Satzungen und Maßnahmen der Gewerkschaften durchgeführt.

§ 9. Betriebsbegriff.

Die Begriffe „Betrieb, Nebenbetrieb und Bestandteil eines Unternehmens“ sind dehnbar und auslegungsfähig, ebenso wie die Begriffe „gleiche Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängende, nahe beieinanderliegende Gemeinden“. Es kann auch hier eine einwandfreie Auslegung noch nicht gegeben werden. Alles kommt auf die Entscheidungen der gemäß §§ 93 und 94¹ zuständigen Stellen an.

§§ 10, 11, 12, 13, 14. Begriff Arbeiter und Angestellter.

Der Begriff „Arbeitnehmer“ ist im Gesetz klar umrissen. Wenn die Beamten und Beamtenanwärter nicht unter das Betriebsrätegesetz fallen, so ist jedoch durch § 13 die Möglichkeit gegeben, einzelne Personen, welche diesen Kategorien angehören, dem Betriebsrätegesetz zu unterstellen. Diese können jedoch in solchen Fällen Rechte aus den §§ 81—90 sowie 96—97 BtG. nicht geltend machen, da ihre Entlassung als Beamte nur auf Grund eines Disziplinarverfahrens möglich ist. Aber auch Arbeiter und Angestellte, die an sich dem Betriebsrätegesetz unterstehen würden, können den bestehenden Beamtenausschüssen unterstellt werden, wobei diese Personen jedoch ebenfalls ihre Rechte aus den §§ 81 bis 90 und 96—98 BtG. verlieren, da die Beamtenausschüsse nicht als Körperschaft des Betriebsrätegesetzes gelten und Rechte aus dem Betriebsrätegesetz insolge dessen nicht wahrnehmen können. Arbeiter und Angestellte, welche den Beamtenausschüssen unterstellt werden, verlieren daher ihre Schutzrechte gegen Entlassungen, so daß dieselben kein Interesse an derartigen Maßnahmen einer Behörde haben können.

Wie diese Ausnahmebestimmungen durchgeführt werden können, ergibt sich aus den vom Reich erlassenen Ausführungsbestimmungen. Die Angelegenheit ist in den einzelnen Ländern verschieden geregelt. Die Ausführungsbestimmungen sind jedoch in den Kommentaren zum Betriebsrätegesetz enthalten und können dort nachgelesen werden. Familienangehörige des Arbeitgebers sind nicht Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, auch wenn dieselben voll im Betriebe mitarbeiten. In erster Linie sind die Hausfrau und die Kinder Familienangehörige, aber sinngemäß auch die Verwandten, und zwar dann, wenn sie zum Familienkreis des Unternehmers gehören, bei ihm Kost und Logis erhalten. Ueberall wo ein Arbeitnehmer durch ein Verwandtschaftsverhältnis zu dem

¹ Siehe unter §§ 93, 94, 103.

Unternehmer in Interessenkonflikte gerät, ist ihm die Eigenschaft als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zu bestreiten. Personen, welche eine Tätigkeit nur ausüben, um sich infolge Kriegs- oder Unfallverletzung wieder an eine bestimmte Arbeit zu gewöhnen, oder die in Arbeitshäusern, Erziehungsanstalten, Krankenhäusern, Klöstern, religiösen Anstalten, wissenschaftlichen oder künstlerischen Instituten zu ihrer weiteren Aus- und Fortbildung tätigen Personen sind ebenfalls nicht Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrätegesetzes. Wichtig ist, daß jedoch die Lehrlinge und die Hausgewerbetreibenden als Arbeitnehmer unter das Betriebsrätegesetz fallen. Ist bei den Arbeitern der Begriff Arbeitnehmer verhältnismäßig leicht festzustellen, so ist dies bei den Angestellten schon schwieriger. Deshalb sieht das Betriebsrätegesetz vor, daß Vorstandsmitglieder und Direktoren von eingetragenen Gesellschaften nicht als Arbeitnehmer gelten. Außerdem fallen nicht unter das Betriebsrätegesetz

1. Geschäftsführer oder Betriebsleiter, welche zur selbständigen Einstellung berechtigt sind,
2. Geschäftsführer oder Betriebsleiter, welche zur selbständigen Entlassung berechtigt sind.

Es braucht also niemand Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse gleichzeitig zu haben, sondern es genügt, wenn er nur Einstellungs- oder nur Entlassungsbefugnisse hat. Diese Befugnisse müssen jedoch unbeschränkt sein und sich auf alle im Betriebe oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer, also die Arbeiter und die Angestellten, erstrecken. Jede Beschränkung des Rechtes oder jede Nachprüfungsvorschrift hebt die Voraussetzung als erfüllt auf.

3. Geschäftsführer und Betriebsleiter, welche Procura haben,
4. Geschäftsführer und Betriebsleiter mit Generalvollmacht.

Hier genügt die Procura oder Generalvollmacht ohne das Erfordernis des Rechtes zur selbständigen Einstellung oder selbständigen Entlassung.

Prokuristen, Steiger und Obersteiger z. B., die weder Geschäftsführer noch Betriebsleiter im Sinne des Gesetzes sind, noch selbständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnisse haben, fallen als Arbeitnehmer unter das Gesetz. Die Bestimmungen der vorangeführten Paragraphen sind ebenfalls auslegungsfähig. Schiedssprüche und Entschiede müssen zur Klärung beitragen. Für Streitigkeiten kommen die nach §§ 93—94 BtG.¹ zuständigen Stellen in Frage.

§§ 15, 16, 17, 18, 19. Aufbau der Betriebsvertretungen.

Die Besprechung dieser Paragraphen in den einzelnen Kommentaren erscheint im allgemeinen ausreichend und es wird

¹ Siehe unter §§ 93, 94, 103.

daher im Interesse der Uebersichtlichkeit an dieser Stelle verzichtet, bereits Vorhandenes zu wiederholen. Einige besondere Fragen sollen hier jedoch trotzdem erörtert werden. Bei der Berechnung der im Betriebe beschäftigten Personen werden alle Arbeitnehmer gezählt, auch diejenigen unter 18 Jahren sowie die Lehrlinge. Es gibt hier keinerlei Ausnahmen und die Zahl der zu wählenden Betriebsvertretungsmitglieder wird errechnet aus der Gesamtzahl der überhaupt im Betriebe Beschäftigten.

Es ist im § 15 ausdrücklich festgelegt, daß bei der Bildung des Arbeiter- oder Angestelltenrats, wenn auch nur ein Mitglied in Frage kommt, dieses die Rechte des Arbeiterrats oder des Angestelltenrats in vollem Umfange wahrnehmen kann und insollge dessen auch einer Betriebsgruppe, welche in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmer umfaßt, in solchen Fällen die Rechte aus den §§ 81—90 B.R.G. zustehen. Wenn die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Regel 20 übersteigt, dann haben die Gruppen der Arbeiter und Angestellten die vollen Rechte aus dem Betriebsrätegesetz und das Gesetz ist nicht wie in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten nur teilweise anwendbar.

Die Minderheitsgruppe hat nach § 16 einen Anspruch auf eine bestimmte Mindestvertretung. Gehören der Minderheitsgruppe mehr als 5 Personen an, dann erhält dieselbe unter allen Umständen ihre besondere Vertretung im Betriebsrat und hat die Rechte des Gruppenrats. Sind es fünf oder weniger Personen, dann können diese die Rechte nur in Anspruch nehmen, wenn die Gruppe mehr als ein Zwanzigstel der Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes ausmacht.

Nach § 17 kann die Verteilung auf die Gruppen (Arbeiter und Angestellten) in anderer Weise geregelt werden, wenn beide Gruppen dies in getrennter geheimer Abstimmung beschließen bzw. wenn eine Gruppe weniger wählbare Personen aufweist als ihr zustehen. Doch ist stets zu beachten, daß nach § 18 die Arbeitermitglieder der Betriebsvertretung nur von den Arbeitern, die Angestelltenmitglieder nur von den Angestellten gewählt werden können, so daß z. B. ein Angestellter, der auf Wunsch der Arbeiter über die vorgeschriebene Zahl der Mitglieder einer Minderheitsvertretung hinaus in den Betriebsrat entsandt werden soll, ebenfalls von den Angestellten gewählt werden muß und auch nur im Betriebsrat die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen bzw. die sozialen Interessen, welche die ganze Belegschaft betreffen, vertreten kann, im übrigen aber nicht dem Arbeiterrat, sondern dem Angestelltenrat angehört.

Die im § 18 vorgesehene Möglichkeit, wenn die Zahl der vorübergehend Beschäftigten 100 übersteigt, durch Mehrheitsbeschluß eine Neuwahl herbeizuführen, kann vereinfacht werden, wenn die im Amt befindlichen Betriebsvertretungsmitglieder einschließlich der Ergänzungsmitglieder der Gruppenräte und die Ersatzmit-

glieder zu beiden Körperschaften sich schlüssig werden, ihr Amt niederzulegen bzw. nicht neu in die Körperschaft einzurücken, so daß hierdurch schon eine Neuwahl erforderlich ist.

Die gemeinsame Wahl aller Arbeitnehmer nach § 19 B.R.G. kann stattfinden, wenn die wahlberechtigten Arbeiter und die wahlberechtigten Angestellten vor jeder Neuwahl in geheimen getrennten Abstimmungen mit Zweidrittelmehrheit dafür stimmen. Es muß die Zweidrittelmehrheit der im Betriebe beschäftigten Personen vorhanden sein, abzüglich der erkrankten, beurlaubten oder auf Montage befindlichen Arbeitnehmer. Es genügt dagegen nicht, daß nur die Zweidrittelmehrheit der Abstimmenden sich für die gemeinsame Wahl ausspricht, wenn nicht daneben auch noch die vorher angegebene Zweidrittelmehrheit der Beschäftigten erzielt ist. Dadurch ist es leider möglich, daß Arbeitnehmerschichten durch Nichtteilnahme an der Abstimmung die gemeinsame Wahl von vornherein hintertreiben können. Unabhängig hiervon erfolgt jedoch trotzdem die Bildung von Arbeiter- und Angestelltenräten auch bei gemeinsamer Wahl.

§§ 20, 21, 22. Wahlberechtigung, Wählbarkeit, Zusammenfassung.

Von der Vorschrift, daß nur solche Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, welche mindestens 18 Jahre alt sind, kann nicht abgegangen werden, da dieselbe zwingend ist. Erste Voraussetzung für die Wählbarkeit ist, daß mindestens das 24. Lebensjahr erreicht ist. Wählen kann jeder mindestens 18 Jahre alte Arbeitnehmer (Deutscher oder Ausländer), gewählt werden dagegen nur reichsangehörige Wahlberechtigte. Diese dürfen sich nicht mehr in der Berufsausbildung befinden. Sie sollen am Wahltage mindestens 6 Monate dem Betriebe oder dem Unternehmen angehören und 3 Jahre in dem Gewerbe oder dem Berufszweig tätig sein. Letztere Vorschrift hat zu vielen Streitigkeiten geführt. Es ist nicht notwendig, daß beide Voraussetzungen erfüllt sind, sondern es genügt, daß der betreffende Arbeitnehmer entweder 3 Jahre dem Gewerbebezweig oder 3 Jahre dem Berufszweig angehört. Ein Schlosser, der in der chemischen Industrie 2 Jahre tätig ist, hat die Voraussetzungen erfüllt, wenn er seit Abschluß seiner Ausbildung 3 Jahre als Schlosser tätig war. Ein Tischler, der ein halbes Jahr in einer Metallwarenfabrik arbeitet, hat ebenfalls, wenn er sein Handwerk als Geselle 3 Jahre ausübt, die Voraussetzungen erfüllt. Strittiger sind die Verhältnisse bei den ungelernten oder angelernten Arbeitern, wenn sich nicht aus der Art ihrer Tätigkeit ein Zusammenhang konstruieren läßt. Ein Arbeiter, der 1½ Jahre in der chemischen Industrie in einer Fabrikationsabteilung beschäftigt war und dann 2 Jahre als Lagerarbeiter in der Metallindustrie tätig ist, gehört keinem Berufszweig mindestens 3 Jahre an und auch die Voraussetzung der Zugehörigkeit zum Gewerbebezweig fällt weg. Ein Arbeiter, der 1½ Jahre als solcher in

der Metallindustrie tätig ist und dann in derselben Industrie als Angestellter, einerlei in welcher Position, weiterbeschäftigt wird und diese Tätigkeit auch schon $1\frac{1}{2}$ Jahre ausübt, gehört mindestens 3 Jahre dem Gewerbebezirk an und hat die Voraussetzungen zur Wählbarkeit erfüllt. Auch ein Arbeiter, der $2\frac{3}{4}$ Jahre oder länger in der Holzindustrie tätig war und seit $\frac{1}{4}$ Jahr oder auch seit kürzerer Zeit angestellt ist, ist ebenfalls wählbar, wenn seine Tätigkeit innerhalb der Holzindustrie mindestens 3 Jahre ausmacht.

Bei Kriegsbeschädigten im Sinne der Verordnung vom 9. Januar 1919 fällt diese Voraussetzung überhaupt weg. Im übrigen kann von der 6monatigen Zugehörigkeit zum Betriebe oder der dreijährigen Zugehörigkeit zum Gewerbe oder Beruf abgesehen werden, wenn in einem Betriebe nicht genügend Personen vorhanden sind, die diese Voraussetzungen erfüllen. Sind jedoch genügend derartige Arbeitnehmer vorhanden, lehnen dieselben aber eine Wahl in die Betriebsvertretung ab, dann sind die vorangeführten Ausnahmen nicht zulässig. Auch können dieselben nicht Platz greifen, weil die Personen, welche sonst allein wählbar sind, nicht das Vertrauen der Belegschaft haben. Wenn diese Bestimmungen nicht beachtet sind und der Unternehmer oder Belegschaftsmitglieder innerhalb der im § 19 der Wahlordnung vorgesehenen Frist gegen die Gültigkeit der Wahl Einspruch erheben, dann wird regelmäßig eine derartige Wahl für ungültig erklärt. Wird jedoch die Einspruchsfrist versäumt, so gelten diese Schäden durch die Versäumnis als geheilt. Anders ist es, wenn sich nachträglich herausstellt, daß ein Betriebsvertretungsmitglied nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte oder noch nicht 24 Jahre alt ist. In solchen Fällen erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat nach § 39 BRG. ohne weiteres durch Verlust der Wählbarkeit. Ebenso, wenn jemand nicht deutscher Reichsangehöriger ist, im Falle sich dies erst nachträglich herausstellt.

Die Vorschrift des § 22 BRG., daß bei der Zusammensetzung des Betriebsrats die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten weiblichen und männlichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden sollen, ist nicht zwingend. Selbst wenn der Betriebsrat sich auf Seiten der Arbeiter z. B. nur aus einer Gruppe des Betriebes zusammensetzt, ist hierdurch die Wahl nicht ungültig. Es ist selbstverständlich dringend erforderlich, schon im Interesse der Sachverständigkeit der Körperschaft aber auch zur Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls, bei der Aufstellung der Kandidatenliste den § 22 BRG. zu beachten.

§§ 23, 24, 25 und Wahlordnung.

Einleitung und Durchführung der Wahlen.

In Betrieben, wo bereits ein Betriebsrat besteht, wählt dieser vier Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und hieraus wiederum den

Vorsitzenden. Es ist nicht verboten, den Wahlvorstand aus den Reihen der Betriebsvertretungsmitglieder selbst zu entnehmen; ob sich dies empfiehlt, ist eine Frage, welche nur von Fall zu Fall entschieden werden konnte. Erfüllt die Betriebsvertretung diese Verpflichtung nicht, so muß der Arbeitgeber selbst einen Wahlvorstand bestellen. Er ist jedoch dann gehalten, die drei dienstältesten wahlberechtigten Arbeitnehmer zu benennen, welche sich ihren Vorsitzenden dann selbst wählen. Dieselbe Verpflichtung hat der Arbeitgeber bei Neuerrichtung des Betriebes oder wenn erstmalig in der Regel 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Kommt dann der Wahlvorstand seinen Verpflichtungen nicht nach oder hat die Belegschaft kein Interesse an der Wahl, so kann der Unternehmer dafür nicht haftbar gemacht werden. Der Unternehmer ist also nicht verpflichtet, etwa gegen den Willen der Arbeitnehmer unter allen Umständen für einen Betriebsrat zu sorgen, sondern die Belegschaft hat zu entscheiden, ob sie die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz in Anspruch nehmen oder darauf verzichten will. Es können aber jederzeit drei Arbeitnehmer in solchem Falle vom Unternehmer verlangen, daß derselbe einen Wahlvorstand bestellt. Dieser kann nach § 24 BRG. seine Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit ausüben und darf hierdurch nicht benachteiligt werden, ebenso kann die Wahl innerhalb der Arbeitszeit stattfinden, und die wahlberechtigten Arbeitnehmer dürfen ebenfalls eine Minderung ihrer Entlohnung oder ihres Gehalts dadurch nicht erfahren. Aus der Wahlordnung ist noch folgendes zu beachten: Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Wahlvorstand Einwände überhaupt nicht erheben. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber die Anerkennung eines nach seiner Ansicht zu Unrecht gewählten Betriebsrats verweigern. Er ist vielmehr verpflichtet, die nach §§ 93, 94 BRG. in Betracht kommenden Stellen anzurufen, welche allein hierüber zu entscheiden haben. Diese Anrufung ist nur innerhalb der Frist gemäß § 19 der Wahlordnung möglich. Ist diese Frist verstrichen, kann seitens des Unternehmers nichts mehr unternommen werden.

Nach § 5 der Wahlordnung soll jede Vorschlagsliste mindestens doppelt so viel Bewerber enthalten, als Betriebsrats- und Ergänzungsmitglieder insgesamt zu wählen sind. Dies ist jedoch eine „Rann“-vorschrift. Es müssen auch Vorschlagslisten anerkannt werden, welche weniger Namen enthalten. Werden gemäß § 8 der Wahlordnung überhaupt keine gültigen Vorschlagslisten eingereicht, dann kommt die Neuwahl einer Betriebsvertretung nicht zustande, und eine im Amte befindliche Betriebsvertretung scheidet nach Ablauf ihrer einjährigen Wahlzeit ohne weiteres aus. Es besteht also dann keine Betriebsvertretung. Wird für eine Gruppe oder werden für beide Gruppen nur je eine Vorschlagsliste eingereicht, so gelten die in denselben aufgeführten Bewerber in der vorgeschriebenen Zahl als gewählt. Eine Gruppe, die sich nicht beteiligt, verzichtet auf ihre Rechte aus dem Betriebsrätegesetz. Die andere

Gruppe, welche sich beteiligt, bildet allein den Betriebsrat, und dieser übt gleichzeitig die Funktionen als Gruppenrat aus für diejenige Gruppe der Belegschaft, welche sich an der Betriebsratswahl beteiligt hat oder von der eine gunstige Vorschlagsliste eingereicht war. Die Angehörigen der anderen Gruppe, die sich nicht beteiligten, können bei Gruppenstreitigkeiten eine solche Betriebsvertretung nicht in Anspruch nehmen. Es können jedoch jederzeit drei Personen der Gruppe beim Arbeitgeber veranlassen, daß ein Wahlvorstand neu bestellt wird, welcher die Wahl ihrer Gruppe zur Betriebsvertretung durchführt. Die so gewählten Betriebsvertretungsmitglieder bleiben nur bis zum Ablauf der Wahlzeit der Periode im Amte befindlichen Gruppe in Funktion.

Im § 9 der Wahlordnung ist vorgeschrieben, wie die Stimmzettel beschaffen sein müssen, ebenso die Wahlumschläge, sowie nach § 22 der Wahlordnung, daß diese Umschläge und die erforderlichen Stimmzetteltaschen vom Unternehmer bezahlt werden müssen. Die Vergütung der Kosten für die Stimmzettel wird bestritten. Da nach § 37 BtG. die Betriebsvertretung Beiträge nicht erheben darf und dieselbe die Kosten für die Stimmzettel doch nicht aus eigener Tasche aufzubringen braucht, ist es selbstverständlich, daß auch diese Kosten vom Unternehmer getragen werden müssen, und der Gesetzgeber hat dies wohl auch durch die Bezeichnung „u.ä.“ ausdrücken wollen.

Die Betriebsvertretungsmitglieder sind nach §§ 11, 17 und 18 der Wahlordnung als endgültig gewählt und im Amte befindlich zu betrachten, wenn spätestens am dritten Tage nach Abschluß der Stimmausgabe das Wahlergebnis festgestellt, die Benachrichtigung der Gewählten durch den Wahlvorstand erfolgt und, falls nicht vorher von allen Gewählten die Annahmeerklärung eingeht, eine Woche verstrichen ist. Diese Fristen lassen sich selbstverständlich durch beschleunigte Durchführung und Erfüllung der Vorschriften wesentlich verkürzen. Von dem Augenblick an, wo die Namen der Gewählten durch zweiwöchigen Aushang bekanntgegeben sind, sind dieselben Betriebsvertretungsmitglieder, welche Feststellung wichtig ist, da sie von diesem Zeitpunkt ab den Schutz der §§ 96, 97 BtG. genießen. Damit ist die alte Betriebsvertretung noch nicht außer Kraft gesetzt, denn es muß erst die Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters erfolgt sein, bevor die neue Betriebsvertretung tatsächlich in Funktion treten kann. Im Falle nach fristgerechtem Einspruch gemäß § 19 der Wahlordnung durch die in den §§ 93 und 94 BtG. vorgesehenen Stellen eine Wahl für ungültig erklärt wird, amtiert trotzdem (nach Ansicht des Verfasser) die alte Betriebsvertretung nicht weiter, sondern die als zu Unrecht gewählt erklärte Betriebsvertretung hat sofort einen neuen Wahlvorstand zu bestellen und bleibt bis zur Durchführung einer Neuwahl im Amte.

Festzustellen ist hier, daß gemäß § 18 Abs. 1 BtG. die Be-

triebsvertretung auf die Dauer eines Jahres gewählt wird. Der Zeitpunkt darf nicht überschritten werden. Dies wäre aber der Fall, wenn bei Ungültigkeitserklärung der Neuwahl die alte Betriebsvertretung bestehen bliebe. Die dann vorzunehmende nochmalige Neuwahl könnte wiederum angefochten und für ungültig erklärt werden, so daß die Betriebsvertretung, welche nur ein Jahr amtiert soll, mehrere Jahre im Amte sein könnte, ohne daß eine ordnungsmäßige Neuwahl zustande käme. Dies würde dem Sinn des Gesetzes durchaus widersprechen.

§§ 26—27. Wahl der Vorsitzenden und des Ausschusses.

Was geschehen soll, wenn eine Gruppe der Belegschaft sich an der Wahl nicht beteiligt hat und daher von den beiden zu wählenden Vorsitzenden nicht wie im § 26 BtG. vorgeschrieben ist, je einer aus der Gruppe der Arbeiter und der Angestellten entnommen werden kann, darüber schweigt das Gesetz. Unter allen Umständen ist der Minderheitsgruppe das Amt eines Vorsitzenden, in der Regel des zweiten Vorsitzenden zur Verfügung zu stellen, wenn auch nur ein Vertreter der Minderheitsgruppe dem Betriebsrat angehört und selbst wenn dieser den Vertretern der anderen Gruppe nicht angenehm ist. Befindet sich in einem Betriebsrat ein Vertreter der Gruppe der Angestellten, so ist dieser ohne weiteres mindestens der zweite Vorsitzende. Niemand kann ihm dieses Recht streitig machen, es sei denn, daß er selbst verzichtet, dann muß gezwungenerweise die andere Gruppe selbstverständlich beide Vorsitzenden stellen. Die Vorsitzenden sind nicht wie die Betriebsvertretungsmitglieder auf die Dauer eines Jahres gewählt, sondern sie können jederzeit als Vorsitzende abgesetzt und durch andere ersetzt werden. Bei der Wahl zum Betriebsausschuß gemäß § 27 ist, im Fall die Minderheitsgruppe nur einen Vertreter besitzt, dieser wiederum ohne weiteres Angehöriger des Ausschusses und mindestens zweiter Vorsitzender. Ob dies den anderen Betriebsvertretungsmitgliedern angenehm ist oder nicht, spielt nach dem Sinn und Wortlaut des Gesetzes keine Rolle. Auch durch Abmachungen kann dieses Recht gegen den Willen des Betreffenden nicht ausgeschaltet werden. Im übrigen ist auf Grund des Verhältniswahlsystems zu wählen. Abmachungen, daß vielleicht politische Richtungen eine bestimmte Zahl von Vertretern im Ausschuß erhalten, sind rechtsungültig und können mit Erfolg angefochten werden.

§§ 50—57. Gesamt- und Gemeinsamer Betriebsrat.

Hier läßt sich nur feststellen, daß allgemein für Privatbetriebe die Möglichkeit der Wahl von Gesamtbetriebsräten oder Gemeinsamen Betriebsräten nicht besteht. Dies Recht ist vielmehr räumlich sehr eng umgrenzt. Es läßt sich sehr schwer festlegen, wie allgemein verfahren werden kann. Man ist in der Hauptsache auf die Entscheidungen der gemäß §§ 93 und 94 BtG. in Frage kom-

menden Körperschaften angewiesen. Absolute Voraussetzung für Bildung von Gesamtbetriebsräten oder Gemeinsamen Betriebsräten ist, daß die Betriebe sich rechtlich in der Hand eines Eigentümers befinden. Daß vielleicht das Betriebskapital verschiedener Unternehmen von derselben Person stammt, oder sich die Aktien verschiedener Unternehmen in einer Hand befinden, genügt nicht. Neben Gesamt- oder Gemeinsamen Betriebsräten gibt es Gesamt- oder Gemeinsame Arbeiter- und Angestelltenräte gesetzlich nicht.

Günstiger liegen die Verhältnisse für die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände, wo unbeschadet des Betriebszwecks Gesamtbetriebsräte gebildet werden können. Für die Betriebe des Reiches, der Länder, der Invaliden-, der Angestelltenversicherung, Berufsgenossenschaften usw. ist Voraussetzung zur Bildung von Gesamtbetriebsräten die Zugehörigkeit zum gleichen Dienstzweig.

§§ 58, 59, 60. Geschäftsführung des Betriebsobmanns.

Diese Paragraphen betreffen die Vorschriften über Wahl, Geschäftsführung und Funktionen des Betriebsobmanns. Es erübrigt sich, hierauf besonders einzugehen und genügt, auf die Kommentare zum Betriebsrätegesetz hinzuweisen.

§ 61. Sondervertretungen bei Behörden.

Hier ist für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reiches, der Länder sowie der Gemeinden und Gemeindeverbände die Möglichkeit gegeben, auf dem Ordnungswege nach Verhandlungen mit den beteiligten Gewerkschaften eine Zusammenfassung der Einzelbetriebsräte über den Rahmen des einzelnen Betriebes hinausgehend durch Bezirksbetriebsräte und einen Hauptbetriebsrat vorzunehmen. Eine derartige Regelung ist getroffen:

a) für das Reich:

Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 im Bereich der Reichseisenbahnverwaltung vom 3. März 1921. (Abgedruckt im Betriebsrätehandbuch für Eisenbahner, herausgegeben vom Vorstand des DEB., Verlag des Deutschen Eisenbahnverbandes (Franz Schefel, Berlin C. 2).)

Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (Reichsgesetzblatt S. 147) in der Reichsfinanzverwaltung vom 12. August 1921 (Reichsgesetzblatt S. 1199).

Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 im Reichsministerium für Wiederaufbau vom 28. September 1920 (Reichsgesetzblatt S. 1689).

Verordnung über den Aufbau der Betriebsräte im Bereich des Postministeriums vom 30. April 1920 (Reichsgesetzblatt S. 920).

Verordnung über den Aufbau der Betriebsräte im Bereich des Reichsarbeitsministeriums vom 10. September 1920 (Versorgungsbehörden. Amtliche Nachrichten des Reichsarbeitsministeriums, Abteilung für Kriegsbeschädigten- und Kriegerhinterbliebenenfürsorge, S. 279).

Verordnung über den Aufbau der Betriebsräte im Bereich des Reichsschatzministeriums vom 22. Mai 1920 (Amtsblatt für die Reichsvermögensverwaltung, S. 384/1920).

b) für Preußen:

Verordnung zur Ausführung des § 61 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 in den dem Finanzminister und dem Minister des Innern unterstellten Zweigen der Staatsverwaltung vom 7. Februar 1921 (Preuß. Ges.-Sammlung S. 271).

Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 im Bereiche der Wasserbauverwaltung vom 28. April 1920 (Preuß. Ges.-Sammlung S. 317).

Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereiche des preußischen Justizministeriums vom 13. April 1920 (Preuß. Justizministerialblatt 1920, S. 151).

§ 62, 63, 64. Sondervertretungen bei Privatbetrieben.

Für diejenigen Berufe, deren Arbeitsmöglichkeiten nach der Natur der Verhältnisse zeitlich eng begrenzt oder überhaupt einem dauernden Wechsel unterworfen sind, sind Vertretungen zulässig, die in anderer Weise als das Betriebsrätegesetz vorsieht, gewählt werden. Die Regelung ist durch Tarifvertrag vorzunehmen. Dieser Tarifvertrag muß für allgemeinverbindlich erklärt sein. Dann haben diese Vertretungen ebenfalls die Rechte und Pflichten aus dem B.R.G. wahrzunehmen. Es kommen hier in der Hauptsache Bauarbeiter und Hafenarbeiter in Betracht. Werden in einem solchen Betriebe weitere Arbeitnehmer beschäftigt, für welche eine allgemeinverbindlich erklärte tarifliche Regelung nicht besteht oder nicht notwendig ist, so treten für diese Arbeitnehmer die allgemeinen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes in Kraft.

§ 65. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Beamtenausschuß.

Dieser Paragraph regelt die Zusammenarbeit der Betriebsvertretungen mit einem etwa bestehenden Beamtenausschuß. Es kommen hierfür nur Betriebe des Reiches, der Länder, der Gemeinden oder sonstiger öffentlicher Körperschaften in Betracht.

Im übrigen wird auf die Ausführungen hierzu in den Kommentaren zum Betriebsrätegesetz verwiesen.

Abschnitt II. Geschäftsführung.

§§ 28 und 32. Interessenvertretung und Beschlussfassung.

Diese beiden Paragraphen sind im Zusammenhang aufzufassen. Der Vorsitzende „oder“ (nicht etwa „und“) sein Stellvertreter sind zur Vertretung des Betriebsrates (bzw. Arbeiter- oder Angestelltenrats) dem Arbeitgeber und dem Schlichtungsausschuß gegenüber befugt. Sie können selbstverständlich nur gültige Beschlüsse des Betriebsrates vertreten und gültige Beschlüsse können nur gefaßt werden, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung des Beratungsgegenstandes geladen sind und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der gesamten Betriebsratsmitglieder erreicht. Ein Beschluß gilt nur bei Stimmenmehrheit als gefaßt. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung. Der Vorsitzende des Betriebsrats oder sein Stellvertreter oder ein von ihnen beauftragter Bevollmächtigter können also nicht nach eigenem Ermessen irgendwelche Vereinbarungen mit dem Unternehmer oder vor dem Schlichtungsausschuß treffen, an welche dann die Betriebsvertretung gebunden ist, auch wenn kein ordnungsmäßig gefaßter und damit erst gültiger Beschluß des Betriebsrats als Körperschaft vorliegt. Dies ist genau zu beachten, da, wenn ein Betriebsratsvorsitzender oder sein Stellvertreter oder der von ihnen beauftragte Bevollmächtigte selbständig Abmachungen trifft, die Situation sowohl für den Betriebsrat als Körperschaft wie auch für die Belegschaft tatsächlich und rechtlich sehr schwierig wird. Es ist zu empfehlen, in der nach § 34 BRG. aufzustellenden Geschäftsordnung genaue Bestimmungen zu treffen, in welcher Weise die Vertretung des Betriebsrats als Körperschaft durch eines ihrer Mitglieder vor sich gehen darf. Man muß klipp und klar festlegen, daß überhaupt nur gültige Beschlüsse des Betriebsrats vertreten werden dürfen, um sich vor Ueberraschungen zu sichern. Handelt ein Mitglied des Betriebsrats nicht nach diesen Bestimmungen, ist ihm in keinem Falle mehr Vollmacht zu erteilen. Läßt sich der Vorsitzende oder sein Stellvertreter Verstöße gegen die Geschäftsführung zuschulden kommen, kann er sofort seines Amtes enthoben werden, selbstverständlich nur seines Amtes als Vorsitzender oder Stellvertreter, nicht als Betriebsratsmitglied. Absetzungsbefugnisse gegenüber Betriebsvertretungsmitgliedern hat

weder der Betriebsrat als Körperschaft noch die Belegschaft, sondern nur gemäß den Bestimmungen der §§ 39 und 41 BRG. der Schlichtungsausschuß. Es ist zu beachten, daß gesetzlich der Vorsitzende oder sein Stellvertreter zur Vertretung des Betriebsrats außer gegenüber dem Arbeitgeber nur noch gegenüber dem Schlichtungsausschuß befugt ist und daß der Unternehmer nur hierfür Lohn- oder Gehaltsabzüge nicht vornehmen darf sowie besondere Auslagen vergüten muß. Gesetzlich ist dagegen der Unternehmer hierzu nicht verpflichtet, wenn die Betriebsvertretung ein Belegschaftsmitglied vor dem Gewerbe-, Kaufmanns- oder ordentlichen Gericht vertritt, es sei denn, daß es sich um eine Streitigkeit handelt, welche ein Mitglied der Betriebsvertretung als solches betrifft. Andernfalls sind die Gewerkschaften mit der Vertretung des Streitfalles vor den angegebenen Stellen zu betrauen.

§§ 29, 30, 31, 33. Sitzung, Gewerkschaftsvertreter, Niederschrift.

Der Vorsitzende hat die Tagesordnung einer Betriebsvertretungssitzung festzusetzen, sämtliche Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände rechtzeitig einzuladen und die Verhandlungen zu leiten. Ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrates oder der Arbeitgeber können eine Sitzung beantragen. Dann hat der Vorsitzende in gleicher Weise zu verfahren. Er muß also eine Sitzung anberaumen. Wenn ein Arbeitgeber eine Sitzung außerhalb der Arbeitszeit verlangt, dann kann der Vorsitzende dies nicht ablehnen. Er würde sonst gegen seine Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz verstoßen. Wenn die Betriebsvertretungsmitglieder außerhalb der Arbeitszeit in solchen Fällen dringend anderweitig in Anspruch genommen sind und insgedessen niemand oder nicht mindestens die Hälfte in der auf diese Weise anberaumten Sitzung erscheinen, dann kann der Vorsitzende hierfür natürlich nicht verantwortlich gemacht werden; aber weigern, die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit anzuberäumen, darf er sich nicht.

Sehr heftige Meinungsverschiedenheiten sind darüber entstanden, ob der Arbeitgeber ein Recht hat, in den Sitzungen an welchen er teilnehmen kann, den Vorsitz zu führen. Dieses Recht hat der Arbeitgeber nicht. Die Betriebsvertretung kann beschließen, dem Arbeitgeber den Vorsitz zu übertragen. Sie kann dies jedoch auch ablehnen. Im allgemeinen wird keine Veranlassung vorliegen, dem Vorsitzenden, der doch diese Tätigkeit laufend ausübt und Erfahrung hat, diese Funktion dann abzunehmen, wenn der Unternehmer an der Sitzung teilnimmt. Lehnt es dann der Unternehmer ab zu verhandeln, dann ist eben in der auf der Tagesordnung stehenden Angelegenheit eine Verständigung mit dem Unternehmer nicht erzielt worden und die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist somit gegeben. Wird die Anwesenheit des Arbeitgebers in einer Sitzung gewünscht, so hat rechtzeitige Ein-

ladung desjenigen unter Mitteilung der Tagesordnung zu erfolgen. Der Begriff rechtzeitige Einladung ist selbstverständlich auch dehnbar. Drei Tage vorher oder in dringenden Fällen einen Tag vorher oder in ganz dringenden Angelegenheiten auch eine Stunde vor Stattfinden der Sitzung dürfte wohl immer als rechtzeitig im Sinne des Gesetzes anzusehen sein. Der Unternehmer kann natürlich nicht verlangen, daß man ihm monatelang vorher die Einladung zuschickt, angeblich deshalb, weil er anderweitig zu sehr in Anspruch genommen und nicht in der Lage ist, in so kurzer Frist eine andere Zeiteinteilung treffen zu können. Dann muß der Arbeitgeber eben einen Vertreter entsenden. Als Vertreter ist aber nur anzusprechen, wer als Vorstandsmitglied oder gesetzlicher Vertreter diese Befugnisse ohne weiteres besitzt oder wer vom Unternehmer eine einwandfreie Vollmacht vorzeigen kann, um über die strittige Angelegenheit zu verhandeln. Es ist jetzt vielfach üblich, in Betrieben rechtskundige Angestellte für Arbeiterangelegenheiten zu beschäftigen. Wenn diese, die vielfach weder Prokura noch Generalvollmacht besitzen an Stelle des Unternehmers erscheinen, nur um zuzuhören was verhandelt wird, dann sind sie nicht als Vertreter anzusprechen. Dann kann die Betriebsvertretung ebenso gut ihre Beschlüsse allein fassen und sie durch den Vorsitzenden beim Unternehmer vertreten lassen. Wenn solche Fälle vorliegen, empfiehlt es sich, falls die Regelung der Angelegenheit dies erlaubt, den Arbeitgeber nochmals einzuladen und ihn darauf hinzuweisen, entweder selbst zu erscheinen oder einen Vertreter mit Vollmacht zu entsenden. Erscheint dann niemand, ist wiederum die Anrufung des Schlichtungsausschusses gegeben. Es darf jedoch nicht, weil man bestimmt annimmt, daß der Unternehmer doch ablehnt, von der Verhandlung mit dem Arbeitgeber überhaupt Abstand genommen und sofort der Schlichtungsausschuß angerufen werden. In allen Fällen ist vielmehr der Versuch zu unternehmen, die Angelegenheit unmittelbar mit dem Arbeitnehmer zu regeln. Da sich andernfalls der Schlichtungsausschuß für unzuständig erklären kann. Die Sitzungen der Betriebsvertretungen sollen unter Ausschluß der Öffentlichkeit in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Man ist vielfach dazu übergegangen, in der Geschäftsordnung des Betriebsrates festzulegen, daß an bestimmten Tagen jedes Monats eine Sitzung stattfindet. Die Notwendigkeit der Abhaltung einer Sitzung innerhalb der Arbeitszeit ist dann natürlich nicht nachzuweisen, selbst wenn zufällig außerordentlich dringliche Angelegenheiten auf der Tagesordnung stehen, denn wenn man monatelang vorher festgelegt hat, daß an einem bestimmten Tage eine Sitzung stattfindet, ist der Beweis für die Dringlichkeit und die Notwendigkeit der Abhaltung während der Arbeitszeit natürlich nicht mehr zu führen. Mit dem Unternehmer kann selbstverständlich vereinbart werden, daß die Betriebsvertretungssitzungen

innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Hält es jedoch auch ohne solche Vereinbarung der Betriebsrat für notwendig, eine Sitzung während der Arbeitszeit stattfinden zu lassen, so hat der Arbeitgeber kein Recht dies zu verhindern. Er ist vielmehr nur rechtzeitig zu benachrichtigen, damit evtl. während der Zeit des Fehlens der Betriebsvertretungsmitglieder am Arbeitsplatz Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebes in vollem Umfange vom Unternehmer getroffen werden können. Einerlei, ob der Unternehmer die Sitzung während der Arbeitszeit für notwendig hält oder nicht, einen Raum, Tische, Stühle, Heizung, Beleuchtung usw. hat er immer zur Verfügung zu stellen, oder wenn er dies verweigert, die durch die Abhaltung der Sitzung außerhalb des Betriebes entstehenden Kosten zu tragen.

Ueber die Schritte, welche der Arbeitgeber in solchen Fällen unternehmen kann und wie sich die Betriebsvertretung zu verhalten hat, ist unter §§ 35, 36 B.R.G. weiteres ausgeführt. Wenn es ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrates beantragen, so muß je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Sitzungen mit beratender Stimme hinzugezogen werden. Auch der Arbeitgeber kann sich je einen Vertreter der Arbeitgebervereinigungen, welchen er angehört, zu den Sitzungen mitbringen. Es ist vorgekommen, daß Arbeitgeber die Nase eines Verbandsangestellten nicht gepaßt hat, daß sie ihm das Betreten des Betriebes verweigert haben und die Betriebsvertretung pochend auf ihr gesetzliches Recht, den Zutritt des Gewerkschaftssekretärs erzwungen hat. Die Hausfriedensbruchbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches sind jedoch durch das Betriebsrätegesetz nicht außer Kraft getreten und in einem bekanntgewordenen Falle ist ein Verbandsbeamter zu Geldstrafe bzw. Gefängnisstrafe verurteilt worden. Macht ein Unternehmer derartige Schwierigkeiten, dann kann der Raum, welchen er für die Sitzung zur Verfügung stellte, von der Betriebsvertretung nicht in Anspruch genommen werden, denn der Unternehmer ist verpflichtet einen Raum voraussetzungslos bereitzuhalten. Knüpft er aber an die Benutzung die Bedingung, daß ein bestimmter Vertreter einer Gewerkschaft nicht in seinen Betrieb hineindarf, dann macht er der Betriebsvertretung die Benutzung des zur Verfügung gestellten Raumes unmöglich und zwingt dieselbe, außerhalb des Betriebes zu tagen. Die dadurch entstehenden Kosten muß der Unternehmer vergüten. Auf diese Weise braucht sich eine Betriebsvertretung ihres Rechtes nicht zu begeben und auf der anderen Seite wird vermieden, daß Konflikte wegen Hausfriedensbruchs entstehen.

Der Schriftführer, den sich jede Betriebsvertretung wählen sollte, hat gewissenhaft in Betriebsvertretungssitzungen und Betriebsversammlungen eine Niederschrift aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat kein Recht Änderungen dieser Niederschrift zu verlangen.

Er muß eine Abschrift nur erhalten, soweit er an einer Sitzung berechtigterweise teilgenommen hat. Aber auch dann ist ihm ein Recht, Veränderungen der Niederschrift vorzunehmen, nicht eingeräumt. Nur wenn der Arbeitgeber eine Erklärung abgibt, ist ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen. Ist die Erklärung falsch wiedergegeben, kann er in diesem besonderen Falle die Richtigstellung verlangen. Verweigert der Unternehmer die Unterzeichnung einer Niederschrift, in welcher eine Erklärung von ihm richtig wiedergegeben ist, so hat dieselbe dennoch Geltung.

Der dritte Absatz des § 33 BRG. ist eigentlich nur eine Konzeption an die bürgerlichen Harmonieverbände der Arbeiter und Angestellten. Praktisch ist dieser Absatz ohne besondere Bedeutung. Es kann nur wiederholt auf die Wichtigkeit der Funktion des Schriftführers hingewiesen werden. — Besonders der Vierteljahresbericht, der Bericht über die Bilanz und der Verlauf der Betriebsvertretungssitzungen und der Betriebsversammlungen ist genau aufzunehmen.

Aus den Ausführungen zu § 66 Ziffer 3 und 6 BRG. geht noch weiter hervor, warum diese Aufgaben unter Umständen so große Bedeutung erlangen können.

§ 34 BRG. Geschäftsordnung.

Die Festlegung einer Geschäftsordnung ist stets zu empfehlen. Die Ausarbeitung und Inkraftsetzung einer derartigen Geschäftsordnung erfolgt ausschließlich durch den Betriebsrat, den Arbeiter- oder den Angestelltenrat. Der Unternehmer hat hiermit nichts zu tun. Es ist selbstverständlich, daß in die Geschäftsordnung nur Bestimmungen aufgenommen werden können, welche sich im Rahmen des Betriebsrätegesetzes halten. Alles was nicht im Betriebsrätegesetz festgelegt ist, wird durch Aufnahme in die Geschäftsordnung nicht etwa zu einer Bestimmung, welche gegenüber dem Arbeitgeber irgendwelche Bedeutung oder zwingende Kraft hätte. Bei der Festlegung von Bestimmungen über die Abhaltung von Betriebsratsitzungen in der Geschäftsordnung, daß vielleicht am 1. und 3. Donnerstag oder am 2. und 4. Montag jedes Monats eine Sitzung stattfinden soll, ist zu beachten, daß derartige im voraus festgelegte Sitzungen, wenn der Unternehmer ihre Abhaltung während der Arbeitszeit nicht von vornherein als notwendig anerkennt, selbst dann nicht als dringend gelten können, wenn zufällig eine sehr dringende Angelegenheit in einer solchen durch die Geschäftsordnung festgelegten Betriebsratsitzung erledigt wird. Im Falle der Arbeitgeber die Notwendigkeit derartiger Sitzungen bestreitet, wird die nach § 93 BRG. dann zur Entscheidung anzurufende Stelle die Dringlichkeit einer Sitzung stets verneinen und es ist keine Möglichkeit im Falle von Lohn- oder Gehaltsabzügen gegeben, diese Beträge vergütet zu erhalten. Dies ist bei Aufnahme derartiger Bestimmungen in die Geschäfts-

ordnung unter allen Umständen zu beachten. Im übrigen kann in die Geschäftsordnung im einzelnen aufgenommen werden, wie die Arbeit innerhalb der Betriebsvertretung verteilt werden soll, welches Arbeitsgebiet den einzelnen Betriebsvertretungsmitgliedern übertragen wird und welche Befugnisse innerhalb dieses Arbeitsgebiets ausgeübt werden sollen. Eine Musterarbeitsordnung ist in Heft 2 der Betriebsratschriften des ADGB. und in Heft 3 der Betriebsratschriften des Afa-Bundes enthalten, auf welche hiermit verwiesen wird.

§§ 35, 36, 37 BRG. Arbeitszeitverlächnis, Geschäftsführungskosten, Beiträge.

Das Amt der Mitglieder der Betriebsvertretungen ist ein unentgeltliches Ehrenamt. Hieraus ergibt sich, daß den Betriebsvertretungsmitgliedern in ihrer Eigenschaft als solche besondere Vorteile nicht zustehen, sondern daß sie denselben Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages unterliegen, wie die übrigen Belegschaftsmitglieder. Ist ein Betriebsvertretungsmitglied im Betriebe oder in der Betriebsabteilung als ungelernter Arbeiter beschäftigt gewesen, so kann dasselbe, selbst wenn es zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt ist, deshalb nicht verlangen, die Entlohnung der qualifizierten Arbeitnehmer zu erhalten, sondern es besteht nur ein Anspruch auf dieselbe Entlohnung, welche diejenigen Belegschaftsmitglieder erhalten, die gleiche Arbeiten ausführen, wie sie der Betriebsratsvorsitzende ausführt oder ausgeführt hat. Es ergibt sich allerdings auch, wenn die ganze Abteilung in Akkord arbeitet, daß das Einkommen eines Betriebsvertretungsmitgliedes in der Zeit, wo es Betriebsvertretungstätigkeit ausübt, ebenso hoch sein muß, als dasjenige seiner Kollegen, die in dieser Zeit Akkord gearbeitet haben. Arbeitet eine Betriebsabteilung verkürzt, so können ihr entstammende Betriebsvertretungsmitglieder nach Ansicht von Gerichten usw. auch dann nicht volle Bezahlung verlangen, wenn sie selbst für Betriebsratsstätigkeit 48 Wochenstunden verwandt haben, und wenn eine Betriebsabteilung aussetzt, erhalten derartige Betriebsvertretungsmitglieder ebensowenig Lohn, selbst wenn sie wiederum während dieser Zeit als Betriebsvertretungsmitglieder im Betriebe tätig waren. Es ist selbstverständlich gestattet, Vereinbarungen mit dem Unternehmer zu treffen, daß trotzdem volle Bezahlung erfolgt. Die Idee der Betriebsratsbewegung überhaupt erfährt hierdurch allerdings keine Förderung, wie auch die grundsätzliche freigewerkschaftliche Auffassung eine derartige Sonderstellung der Betriebsvertretungskollegen ablehnen muß. Das Amt eines Betriebsvertretungskollegen soll ausschließlich dazu dienen, die Interessen der Belegschaft wahrzunehmen. In der Ausübung des Amtes sollen die Betriebsvertretungskollegen allerdings besonders geschützt sein. Im übrigen sollen sie aber denselben Bestimmungen wie die Belegschaftskollegen unterliegen

und dasselbe Arbeitsrisiko tragen. Wenn erst nachgewiesen werden könnte, daß Betriebsvertretungsmitglieder ihr Amt deshalb ausüben, um vor Entlassung, Arbeitsaussetzung, Arbeitsverfälschung geschützt zu sein, würde die unbedingt notwendige Zusammenarbeit zwischen Betriebsvertretung und Belegschaft sich nicht aufrechterhalten lassen. Es ergäben sich Schwierigkeiten, die dazu führen müßten, daß die Betriebsrätebewegung einen sehr schweren Stoß erhält, weshalb jedes Streben der Betriebsvertretungen, finanzielle Vorteile gegenüber der Belegschaft zu erzielen, unter allen Umständen abgelehnt werden muß.

Andererseits muß natürlich dafür gesorgt werden, daß die Betriebsvertretungen gegenüber den Belegschaftsmitgliedern in keiner Weise benachteiligt werden. Macht eine Belegschaft aus zwingenden Gründen Ueberstunden, dann wird auch die Betriebsvertretung, wenn sie außerhalb der normalen Arbeitsstunden, aber innerhalb der Ueberarbeitszeit Betriebsratsstätigkeit ausübt, dieselbe Entschädigung wie die Belegschaft hierfür erhalten und ebenso muß es bei allen ähnlich gearteten Fällen gehandhabt werden.

Hält ein Unternehmer eine Arbeitszeitversäumnis nicht für notwendig und zieht Lohn oder Gehalt ab, ist die Entscheidung der gemäß § 93 BGG. in Frage kommenden Stellen herbeizuführen. Daneben muß noch das Gewerbe- oder Kaufmannsgericht bzw. ordentliche Gericht angerufen werden. Am zweckentsprechendsten ist abzuwarten, bis die Entscheidung der gemäß § 93 BGG. zuständigen Körperschaft gefallen ist. Erkennt der Arbeitgeber dann diese Entscheidung nicht an, erfolgt die Anrufung des Gewerbe- oder Kaufmannsgerichtes. Die sofortige Anrufung hat oft zur Folge, daß die Gerichte das Verfahren bis zur Entscheidung der für Zuständigkeitsfragen in Betracht kommenden Stellen aussetzen. Rechtsnachteile für die Betriebsvertretungsmitglieder entstehen dadurch jedoch nicht, so daß also beide Stellen gleichzeitig in Anspruch genommen werden können. Der zuständigen Stelle ist die Notwendigkeit der Versäumnis von Arbeitszeit nachzuweisen. Die Betriebsvertretungsmitglieder sind gesetzlich nicht verpflichtet, dem Unternehmer über ihre Amtsführung Rechenschaft abzulegen. Vielfach verlangen jedoch die Unternehmer einen Nachweis der Tätigkeit, andernfalls sie die Bezahlung ablehnen. Es muß nun von Fall zu Fall entschieden werden, ob man dem Unternehmer nachweisen will, wozu die Arbeitsversäumnis notwendig war, oder ob man dies erst der Behörde gegenüber tut. Letzterer gegenüber muß dies jedoch geschehen, da anders ja keine Möglichkeit gegeben ist, über die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis eine Entscheidung zu fällen. Es empfiehlt sich, derartige Begründungen über die Notwendigkeit versäumter Arbeitszeit mit Paragraphen zu spicken. Damit beweist man in einem Rechtsstaate unendlich viel mehr, als wenn man noch so lange auf „Logik und gesunden Menschenverstand“ aufgebaute Begründungen verfaßt. Einmal

stehen diese im Rechtsstaate sehr niedrig im Kurs, zum andern sind Logik und gesunder Menschenverstand sehr umstrittene Auffassungen, und es ist dabei tatsächlich nicht sehr selten so, daß man vor zuviel Logik usw. die Methodik der Gesetzgebung und vor allen Dingen das Gesetz, auf Grund dessen man etwas beweisen will, vollkommen außer acht läßt. Die Kosten, welche der Betriebsvertretung durch die Geschäftsführung entstehen, hat der Arbeitgeber zu tragen. Das ist selbstverständlich, weil ja die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer seitens der Betriebsvertretung unzulässig ist. Es kann natürlich niemand verboten werden, in einer Betriebsversammlung trotzdem einen derartigen Beschluß fassen zu lassen. Es kann aber auch kein gesetzlicher Zwang ausgeübt werden, sich an diesen Beschluß zu halten. Außerdem haben wir wirklich nicht die geringste Veranlassung, durch eigene Beiträge dem Unternehmer Kosten abzunehmen, und soweit Aufgaben über den Rahmen des Betriebsrätegesetzes hinausgehen, sind die Gewerkschaften die Körperschaften, welche diese Aufgaben durchführen und auch die Mittel dazu aufbringen. Der Unternehmer muß also die Mittel zur Verfügung stellen, welche die Betriebsvertretung zur Bestreitung von Portoauflagen usw. benötigt. Außerdem ist der Aufwand zu entschädigen für Fahrgehalt, Beköstigung usw. bei Wahrnehmung von Terminen vor den Schlichtungsausschüssen usw., ebenso bei Betriebsratsitzungen oder Betriebsversammlungen. Der Unternehmer hat für die Betriebsratsitzungen einen Raum, Heizung, Beleuchtung, Papier, Federn, evtl. Schreibmaschine und eine Schreibkraft zur Verfügung zu stellen, ferner für Betriebsversammlungen einen entsprechenden Raum. Kann er dies nicht oder wird die Zurverfügungstellung eines Raumes verweigert, so ist der Unternehmer verpflichtet, Kosten für Saalmiete usw. zu tragen. Der Unternehmer muß Schriftsätze an Schlichtungsausschüsse, Gewerbeinspektoren usw. anfertigen lassen. Er ist verpflichtet, die Einladungen zu Betriebsvertretungssitzungen oder Betriebsversammlungen herstellen zu lassen usw. Er ist nicht verpflichtet, die Kosten für Vertretung vor Gewerbe- und Kaufmannsgerichten durch Betriebsvertretungsmitglieder zu tragen, wenn es sich nicht um Streitigkeiten handelt, welche die Betriebsvertretungskollegen selbst betreffen. Ebenso wenig braucht der Unternehmer Lohn oder Gehalt zu zahlen oder die Kosten zu tragen, wenn Kollegen in Tariffunktionen während der Arbeitszeit tätig sind, wenigstens kann er gesetzlich hierzu nicht gezwungen werden. Die Mehrzahl der Kommentatoren zum Betriebsrätegesetz vertritt die Ansicht, daß Pauschalaufwandsentschädigungen rechtlich unwirksam sind. Dies mag dahingestellt bleiben. Sicher ist auch von Arbeitnehmerseite nicht zu befürworten, daß mit dem Betriebsratsamt besondere finanzielle Vorteile verknüpft sind aus Gründen, welche bereits erörtert wurden. Klagen über Aufwandsentschädigungen sind evtl. bei den Amts-

gerichten zu erheben, wenn Gewerbe- und Kaufmannsgerichte sich unzuständig erklären, da es sich nicht um Forderungen aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis handelt, im Gegenfatz zu Lohn- oder Gehaltsabzügen, welche zwar auch aus der Betriebsratsstätigkeit entstanden sind, jedoch den einzelnen Arbeitsvertrag unmittelbar berühren. Dies trifft jedoch auf den Ersatz von Aufwandsentschädigungen ebenfalls zu, da diese Ansprüche doch nur entstehen durch das Amt der Betriebsvertretung, welches zur Voraussetzung das Bestehen eines Einzelarbeitsvertrages bzw. die Beschäftigung als Arbeitnehmer im Betrieb hat. Wenn sich Gewerbe- oder Kaufmannsgerichte für unzuständig erklären, sollte dagegen mit vorangeführter Begründung Protest eingelegt werden.

§§ 39, 40, 41, 42, 43, 44 BRG. Erlöschen der Mitgliedschaft und Neuwahl.

Diese Paragraphen sind ebenfalls im besonderen Maße das Streitobjekt vor Schlichtungsausschüssen, Behörden usw. Es hat sich hier noch keine Einheitlichkeit in der Spruchpraxis herausgebildet. Die Schiedssprüche sind vielfach abhängig von persönlichen Momenten. Einige feststehende Grundsätze seien hervorgehoben:

Im Falle eines Streiks, an welchem sich Betriebsvertretungsmitglieder beteiligen, erlischt das Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres, sondern nur durch Kündigung aus einem wichtigen Grunde gemäß den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches bzw. der Gewerbeordnung. Ist während eines Streiks eine derartige Kündigung seitens des Unternehmers erfolgt, so ist auch der Arbeitsvertrag der im Streik befindlichen Betriebsvertretungsmitglieder erloschen und das Betriebsratsamt lebt bei Beendigung des Streiks selbst durch Vereinbarung beider Parteien nicht wieder auf. Es muß also in solchen Fällen unter allen Umständen zu einer Neuwahl geschritten werden, da andernfalls alle Handlungen der Rechtsgrundlage entbehren. Bis zur Neuwahl hätte der betreffende Betrieb bzw. die Gruppe der Belegschaft tatsächlich keine rechtsgültige Vertretung. Bezüglich der sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betriebe gilt in solchen Fällen ein Streik nicht als Arbeitsunterbrechung, so daß die Betriebszugehörigkeit vor dem Streik mitgerechnet wird. Diese Auffassung ist von Wichtigkeit, da sonst nur etwa im Betriebe verbliebene Streikbrecher der Vorschrift der sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betriebe genügen würden und mithin auch nur gewählt werden könnten. Als Verlust der Wählbarkeit ist nur anzusehen, Verlust der Ehrenrechte, der Reichsangehörigkeit oder Uebertritt aus dem Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt. Stellt sich etwa nach Ablauf der 14tägigen Aushängfrist des Wahlergebnisses gemäß § 19 der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz heraus, daß die dreijährige Berufszugehörigkeit oder die sechsmonatige Zugehörigkeit zum Betriebe nicht vorhanden ist, dann gelten diese Schäden, falls innerhalb der vor-

genannten Frist der Unternehmer keinen Einspruch erhebt, als geheilt. Sie führen dann den Verlust der Wählbarkeit nicht mehr herbei. Der Antrag auf Absetzung eines Betriebsvertretungsmitgliedes muß, wenn es sich um ein Betriebsratsmitglied handelt, von einem Viertel der Belegschaft, also der Arbeiter und Angestellten gestellt werden, und nur wenn es sich um ein Gruppenratsmitglied (Ergänzungsmitglied zum Gruppenrat) handelt, genügt ein Viertel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen. Der Beschluß eines Schlichtungsausschusses auf Erlöschen der Mitgliedschaft eines Betriebsvertretungsmitgliedes wegen gröblicher Pflichtverletzung ist nach Ansicht aller Kommentatoren zum BRG. und fast sämtlicher Demobilisierungskommissare endgültig; nur der Demobilisierungskommissar von Kassel hat die Ansicht vertreten, daß ein derartiger Schiedsspruch der Verbindlicherklärung bedürfe, um rechtskräftig zu werden. Wenn für ein zeitweilig verhindertes Mitglied Ersatzmitglieder eintreten, genießen diese während dieser Zeit ebenfalls den besonderen Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder. Die Ersatzmitglieder müssen immer derjenigen Liste entnommen werden, auf welcher das auscheidende Mitglied gewählt war. Scheidet also ein Freigewerkschafter aus, kann nur ein Freigewerkschafter dafür als Ersatz eintreten. Scheidet ein Mitglied der christlichen Gewerkschaften aus, kommt nur ein Ersatzmann dieser Liste in Frage usw. Sind Ersatzleute nicht mehr vorhanden, dann tritt, wenn ein Betriebsvertretungsmitglied ausgeschieden ist, ein Ergänzungsmitglied des betreffenden Gruppenrates an seine Stelle, während der Gruppenrat sich selbst nicht weiter ergänzen kann. Trotzdem ist eine Neuwahl in solchen Fällen nicht vonnöten; nur falls der Betriebsrat selbst nicht mehr die vorgeschriebene Zahl von Mitgliedern besitzt, muß unter allen Umständen zur Neuwahl geschritten werden. In den Fällen des § 43 BRG. ist, wenn gemäß § 41 der ganze Betriebsrat wegen gröblicher Pflichtverletzung seines Amtes enthoben wird, der Schlichtungsausschuß berechtigt, einen vorläufigen Betriebsrat zu berufen. Welsch weigern sich die Belegschaftskollegen aus Solidarität, ein derartig zwangsmäßig verliehenes Amt anzunehmen. Diese Weigerung ist jedoch nicht zu empfehlen, weil damit für die Belegschaft bis zur Neuwahl der Betriebsvertretung ein Verzicht auf sämtliche Rechte aus dem BRG. verbunden ist. Betrifft die Auflösung oder ein Rücktritt nur den einen Gruppenrat, so ist nur für diesen eine Neuwahl vorzunehmen. In der Zwischenzeit amtieren im ersteren Falle (Auflösung) die Betriebsvertretungsmitglieder der anderen Gruppe weiter und ebenso übt der Gruppenrat der anderen Gruppe ungehindert seine Funktionen aus. Der neu gewählte Gruppenrat, also je nachdem Arbeiter- oder Angestelltenrat, ergänzt dann den Betriebsrat und übt die Funktionen des Gruppenrates ebenfalls aus bis zum Ablauf der Wahlzeit der im Amte verbliebenen Betriebsvertretungs- und Gruppenratsmit-

glieder. Es ist selbstverständlich in solchen Fällen nicht verboten, daß der von der Auflösung oder dem Rücktritt nicht berührte andere Gruppenrat ebenfalls zurücktritt, dann kann eine normale Neuwahl mit einjähriger Amtsdauer stattfinden. Bei Rücktrittsabsichten, um eine Neuwahl herbeizuführen, ist, falls es sich nicht um den Rücktritt des gesamten Gruppenrats oder Betriebsrats handelt, zu beachten, daß auch die Ersatzmitglieder sich verpflichten, nicht nachzurücken. Es kann vorkommen, daß die Mehrzahl eines Betriebs- oder Gruppenrats zurücktritt, weil mit einem Kollegen die Weiterarbeit unmöglich ist. Bleibt dann aber dieser und vielleicht noch der eine oder andere im Amte und sind die Ersatzmitglieder bereit nachzurücken, so haben sich die zurückgetretenen Betriebsvertretungs- oder Gruppenratsmitglieder einfach selbst ausgeschaltet, ohne vor Ablauf der gesetzlichen Wahlzeit in der Lage zu sein, eine Aenderung der Zusammensetzung der Betriebsvertretung herbeizuführen. Auch die Belegschaft kann dagegen nichts machen, es sei denn, daß man den nunmehr im Amte befindlichen Betriebsvertretungsmitgliedern Verstöße nachweisen kann, die vor dem Schlichtungsausschuß zur Absehung führen. Der gleichen Experimente müssen also vorher genau überlegt werden. Ist man voreilig zurückgetreten und sieht erst nachher ein, was damit angerichtet ist, dann gibt es keine Möglichkeit, seinen Entschluß nachträglich zurückzunehmen, denn das Amt erlischt durch Niederlegung und lebt durch Zurücknahme der Niederlegung nicht wieder auf. Es ist besonders zu empfehlen, die Schiedssprüche und Entschiede genau zu beachten, da bei der Vielgestaltigkeit der Streitfragen, welche sich aus diesen Paragraphen ergeben können, unmöglich auf alles eingegangen werden kann und vieles auch noch sehr umstritten ist.

§§ 45, 46, 47, 48, 49. Betriebsversammlung.

Die Einberufung und Leitung der Betriebsversammlung gehört zu den gesetzlichen Pflichten der Betriebsvertretungen, und zwar ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen. An der Betriebsversammlung dürfen alle beschäftigten Arbeitnehmer teilnehmen. Die Unternehmer müssen für die Betriebsversammlung geeignete Räume im Betriebe zur Verfügung stellen. Wird dies verweigert oder besteht im Betriebe keine Möglichkeit zur Abhaltung einer Versammlung, so müssen von dem Unternehmen die durch Inanspruchnahme eines Versammlungsraumes außerhalb des Betriebes entstehenden Kosten getragen werden. Zur Kostenerstattung ist der Unternehmer jedoch nur verpflichtet, wenn sich die Tagesordnung der Betriebsversammlung im Rahmen des Aufgabengebietes, welches durch das Betriebsrätegesetz geregelt wird, hält.

In Betrieben mit Schichtwechsel oder in Betrieben mit sehr

hoher Beschäftigtenzahl wäre es selbstverständlich wünschenswert, die gesamte Belegschaft zu einer Versammlung einzuberufen, da sich so am einheitlichsten die Ansicht der Arbeitskollegen feststellen läßt. Der Unternehmer kann aber nicht gezwungen werden, bei Schichtwechsel der arbeitenden Schicht zu gestatten, an der Betriebsversammlung für die gesamte, aus verschiedenen Schichten bestehenden Belegschaft, während der Arbeitszeit teilzunehmen. Nach dem Wortlaut des § 45 BRG. steht einem solchen Verlangen der Betriebsvertretung oder der Belegschaft „die Natur des Betriebes“ entgegen, während bei Betrieben, die zwar nur in einer Schicht arbeiten, aber sehr viel Arbeitnehmer beschäftigen, der Betriebsversammlung der gesamten Belegschaft nach dem Wortlaut desselben Paragraphen „die Größe des Betriebes“ entgegensteht.

Es kann sich am Orte jedoch außerhalb des Unternehmens sehr wohl ein Versammlungsraum befinden, welcher die gesamte Belegschaft faßt, doch legt das Betriebsrätegesetz dem Unternehmer gemäß § 36 BRG. nur die Verpflichtung auf, die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen, wobei es bezüglich der Betriebsversammlung in erster Linie auf die Beschaffenheit des Betriebes und mithin auf die im Betriebe zur Verfügung stehenden Räume ankommt. Nun darf dieser Begriff vom Unternehmer jedoch nicht allzu eng aufgefaßt werden, und er kann nicht verlangen, daß sich die Belegschaft in einem nicht für Versammlungen geeigneten Raum des Betriebes versammelt. Wo im Betriebe ein geeigneter Raum nicht zur Verfügung steht, muß außerhalb des Betriebes auf Kosten des Unternehmers ein solcher beschafft werden und im Falle von sich hieraus ergebenden Streitigkeiten sind die gemäß §§ 93, 94, 103 BRG. in Frage kommenden Stellen zur Entscheidung anzurufen. Für Klagen sind, wenn sich die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte für unzuständig erklären, die ordentlichen Gerichte zuständig, da es sich in solchen Fällen um Forderungen handelt, welche sich nicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern aus der Betriebsratsfähigkeit erheben, die allerdings ohne das Arbeitsverhältnis nicht möglich ist. (Siehe auch die Ausführungen zu §§ 35, 36 und 37.) Wegen der Aufgaben des Vorsitzenden bezüglich Einberufung von Betriebsversammlungen sei auf § 46 BRG. und die Kommentare hierzu verwiesen, um dort Gesagtes nicht unnötig zu wiederholen. Nur darauf sei besonders aufmerksam gemacht, daß der Vorsitzende der Betriebsvertretung oder sein Stellvertreter verpflichtet ist, auf Antrag des Arbeitgebers eine Betriebsversammlung einzuberufen, selbst wenn der Arbeitgeber diese Betriebsversammlung außerhalb der Arbeitszeit abgehalten haben will. Der Vorsitzende darf sich aus diesem Grunde nicht weigern, die Versammlung einzuberufen. Dies ist vielmehr seine gesetzliche Pflicht, und er gewärtigt andernfalls seine Absehung durch den Schlichtungsausschuß gemäß § 39 BRG.

wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten. Wenn die Belegschaft zu einer derartigen, auf Verlangen des Arbeitgebers einberufenen Versammlung nicht erscheint, kann selbstverständlich der Betriebsratsvorsitzende bzw. Arbeiter- oder Angestelltenratsvorsitzende hierfür nicht verantwortlich gemacht werden, sondern durch die ordnungsmäßige Einberufung der Betriebsversammlung ist der gesetzliche Pflicht genügt.

Absatz 3 des § 46 B.R.G. unterscheidet sich jedoch grundsätzlich von Absatz 2 des § 30 B.R.G. Während Betriebsvertretungssitzungen innerhalb der Arbeitszeit unter den im § 30 B.R.G. angegebenen Voraussetzungen von den Betriebsvertretungen ohne Zustimmung des Unternehmers abgehalten werden können, ist es bezüglich der Betriebsversammlung grundsätzlich verboten, solche innerhalb der Arbeitszeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers abzuhalten. Geschieht dies dennoch, so kann auf Antrag des Unternehmers wegen gröblichen Verstoßes gegen die gesetzlichen Pflichten gemäß § 39 B.R.G. die Absetzung des Betriebsratsvorsitzenden durch den Schlichtungsausschuß ausgesprochen werden, ganz abgesehen von den Schwierigkeiten, die sich hieraus durch Verstöße gegen den Hausfriedensbruchparagraphen ergeben können. Die Betriebsvertretungen müssen diese verschiedene Rechtslage bezüglich Betriebsvertretungssitzungen und Betriebsversammlungen genau beachten. Sie können ohne Zustimmung des Arbeitgebers Betriebsversammlungen innerhalb der Arbeitszeit auf gesetzlicher Grundlage niemals abhalten.

Beauftragte der im Betriebe vertretenen Gewerkschaften können an der Betriebsversammlung mit beratender Stimme ohne weiteres teilnehmen und bedürfen im Gegensatz zu der Teilnahme an den Betriebsvertretungssitzungen gemäß § 31 B.R.G. hierzu keiner besonderen Vollmacht, etwa durch die Belegschaft oder die Betriebsvertretung. Es gilt hier jedoch dasselbe, wie bei § 31 in bezug auf das Betreten des Betriebes durch Betriebsfremde. Der Unternehmer ist nach der Gesetzgebung auch heute noch unbeschränkt Herr des Betriebes und hat das Hausrecht. Wenn entgegen seinem Willen jemand den Betrieb betritt, kann der Unternehmer von seinem Hausrecht Gebrauch machen, und wer dagegen verstößt, kommt mit den Hausfriedensbruchparagraphen in Konflikt. Wird deshalb ein Beauftragter einer Gewerkschaft vom Unternehmer, wenn er an einer Betriebsversammlung teilnehmen will, die im Betriebe stattfindet, am Betreten der Räume behindert, dann ist es unangebracht, den Zutritt mit Gewalt zu erzwingen. Vielmehr muß die Betriebsvertretung die Versammlung außerhalb des Betriebes verlegen, um auf diese Weise den Gewerkschaftsvertretern die unbehinderte Teilnahme zu ermöglichen. Der Unternehmer hat kein Recht, unter anderen Voraussetzungen als im § 36 B.R.G. niedergelegt ist, Räume zur Verfügung zu stellen, und verhindert er den Zutritt von Gewerkschaftsvertretern, dann macht er die

Benutzung der zur Verfügung gestellten Räume im Betriebe unmöglich, da er Bedingungen stellt, die im Betriebsrätegesetz nicht begründet sind. Dann kann die Betriebsvertretung die zur Verfügung gestellten Räume nicht benutzen, und der Unternehmer muß die Kosten für ein außerhalb des Betriebes liegendes Versammlungslokal tragen.

Nach § 18 B.R.G. wird die Betriebsvertretung auf die Dauer eines Jahres gewählt. Nach § 39 B.R.G. kann auf Antrag von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Schlichtungsausschuß die Absetzung von Betriebsvertretungsmitgliedern wegen gröblicher Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten beschließen. Ein gesetzliches Abberufungsrecht von Betriebsvertretungsmitgliedern durch die Belegschaft gibt es also nicht, und hieraus ergibt sich zwingend auch die Fassung des § 48 B.R.G., daß die Betriebsversammlung nur Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten kann und nur über Angelegenheiten verhandeln darf, welche zu ihrem Geschäftskreis gehören. Nehren sich die Betriebsvertretungsmitglieder hieran nicht, gibt es für die Belegschaft nur die vorangeführte Möglichkeit aus § 39 B.R.G., die Absetzung durch den Schlichtungsausschuß herbeizuführen. Unmittelbare Absetzung oder ein Mißtrauensvotum durch die Belegschaft hat keine rechtliche Bedeutung. Die freigewerkschaftlichen Grundsätze spielen daneben allerdings eine hervorragende, wenn auch eben nicht gesetzliche Rolle. Ein freigewerkschaftliches Betriebsvertretungsmitglied, dessen Rücktritt von der Mehrheit der Belegschaft verlangt wird, bleibt nicht gegen den Willen seiner Wähler im Amte. Doch soll hier ausdrücklich hervorgehoben werden, daß nicht jedes Mißtrauensvotum und jeder Absetzungsantrag ein Betriebsvertretungsmitglied bestimmen soll, sein Amt niederzulegen und gewissermaßen „die Flinte ins Korn zu werfen“. Betriebsversammlungen sind sehr oft von Tagesstimmungen und Vorgängen abhängig, welche außerhalb des Aufgabengebietes der Betriebsvertretungen liegen. Andererseits ist das Amt einer Betriebsvertretung so wichtig, daß für die gesamte Arbeiterbewegung ein Interesse daran besteht, wenn die gewählten Betriebsvertretungen nicht so häufig wechseln. Im Falle also ein Betriebsvertretungsmitglied von seiner Belegschaft ein Mißtrauensvotum erhält, soll es keinesfalls sofort sein Amt niederlegen, sondern die örtliche Betriebsrätezentrale bzw. seine Gewerkschaft beauftragen, den Fall zu prüfen, um festzustellen, ob diese Körperschaften ebenfalls die Ansicht der Mehrheit der Belegschaft vertreten. Ist dies nicht der Fall, schadet es gar nichts, wenn ein Betriebsvertretungsmitglied im Amte bleibt, auch wenn es anderer Meinung als die Mehrheit seiner Wähler ist, denn die Betriebsdemonstration darf nicht dahin ausarten, daß die gewählten Vertretungen in sklavischer Unterwürfigkeit auf eigene Ansichten verzichten und die vielleicht wechselnde Stimmung ihrer Belegschaft zur Richt-

schnur ihres Handelns nehmen, sondern es ist sehr oft für die Arbeiterbewegung viel nützlicher, wenn man bei seiner Meinung, die auch die Gewerkschaft für richtig hält, beharrt, selbst wenn man vorübergehend von seinen Auftraggebern nicht verstanden wird. Maßgebend ist nur, ob die Gewerkschaft die Handlungsweise in dem fraglichen Falle für richtig hält. Es sei hier wiederholt darauf hingewiesen, daß es ein gesetzliches unmittelbares Abberufungsrecht der Belegschaft nicht gibt.

§ 92 (58—60). Geschäftsführung des Betriebsobmannes.

Bezüglich dieses Paragraphen ist darauf hinzuweisen, daß derselbe bei der Festlegung des Aufgabekreises des Betriebsobmannes (also des gemäß § 2 BRG. gewählten Vertreters in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern), diesen gesetzlichen Vertreter der sogenannten Kleinbetriebe von der Durchführung der Paragraphen

78 Ziff. 8, 9, 81—90, Einspruchsrecht gegen Einstellungen und Entlassungen,

70, Entsendung von Betriebsvertretungsmitgliedern in den Aufsichtsrat,

72, Bilanzvorlage (hier schon in § 72 selbst festgelegt),

74, Mitwirkung bei Masseneinstellungen und -entlassungen,

76, Abhaltung der Sprechstunde

ausdrücklich ausschließt, so daß die Arbeitnehmer in derartigen Betrieben von diesen Rechten ebenfalls keinen Gebrauch machen können, ebensowenig wie alle diejenigen Arbeitnehmer in Betrieben, welche überhaupt nicht unter das Betriebsrätegesetz fallen. Um so ausdrücklicher ist jedoch für den Betriebsobmann hervorzuheben, daß derselbe alle Rechte aus dem wichtigen § 66 und dem ebenso wichtigen § 78, Ziff. 1—7 BRG., die grundlegend sind für die wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Aufgaben der Betriebsvertretungen wahrnehmen kann. Ebenso ist der Betriebsobmann ohne weiteres der gemäß § 77 BRG. bestimmte Vertrauensmann bei Unfalluntersuchungen. Dann kommt auch der § 71 BRG. in vollem Umfange für den Betriebsobmann in Frage, wonach über alle den Arbeitsvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge vom Unternehmer Aufschluß zu geben ist, die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden müssen und der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten hat.

§§ 75 und 80. Dienstvorschriften und Arbeitsordnung.

Für die Arbeitsordnung ist gemäß § 104, IV. vorgeschrieben, daß dieselbe gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsvertretung

erlassen wird. Dienstvorschriften sind dagegen nur im Entwurf der Betriebsvertretung vorzulegen, und es besteht keine gesetzliche Vorschrift, daß auch hierbei die Betriebsvertretung mitunterzeichnen kann. Dagegen ist es möglich, derartige Vereinbarungen mit dem Unternehmer zu treffen. Es ist aber aussichtslos, wenn diese Vereinbarungen scheitern, eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses herbeizuführen, da der Schlichtungsausschuß nur einen Vermittlungsvorschlag machen könnte, dagegen nicht berechtigt ist, eine Erweiterung des Gesetzes in bindender Form durch einen Schiedsspruch herbeizuführen. Wenn eine Dienstvorschrift von der Betriebsvertretung im Entwurf nicht anerkannt wird, kann der Unternehmer diese Dienstvorschrift nicht erlassen bzw. diese hätte für die Belegschaft keine rechtliche Bedeutung. Die Betriebsleitung kann vielmehr nur eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses herbeiführen. Diese Entscheidung ist, ausgenommen soweit sie sich auf die Dauer der Arbeitszeit erstreckt, endgültig. Würde die Firma eine Dienstvorschrift, ohne daß die Betriebsvertretung dem Entwurf zugestimmt hat, durchführen wollen, dann sind, wie bereits angeführt, die Belegschaftsangehörigen an diese Vorschriften rechtlich nicht gebunden, und die Betriebsvertretung kann durch Anrufung des Schlichtungsausschusses Ungültigerklärung dieser einseitigen Dienstvorschrift verlangen und in der Sache selbst ebenfalls die Entscheidung des Schlichtungsausschusses herbeiführen. Wenn dann die Firma eine derartige bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses nicht durchführen will oder der Belegschaft nicht bekannt gibt, kann dies seitens der Betriebsvertretung geschehen, denn die Firma ist unter allen Umständen an die endgültige Entscheidung des Schlichtungsausschusses gebunden, einerlei, ob sie damit einverstanden ist oder nicht, was selbstverständlich auch auf die Betriebsvertretung bzw. die Belegschaft zutrifft.

§ 76. BRG. Sprechstunde.

Die Sprechstunde kommt gesetzlich nur für Betriebe mit über 100 Arbeitnehmern in Frage. Besondere Sprechstunden des Arbeiterrats oder des Angestelltenrats gibt es gesetzlich nicht. Die zur Einrichtung einer Sprechstunde notwendigen Räumlichkeiten muß das Unternehmen ohne weiteres, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, zur Verfügung stellen, ebenso Heizung, Beleuchtung, Bureaueinrichtung, Schreibpapier, eventuell Schreibmaschine und Schreibkraft. Wird dies verweigert, sind die gemäß §§ 93, 94 BRG. in Betracht kommenden Stellen zur Entscheidung anzurufen. Soll jedoch die Sprechstunde innerhalb der Arbeitszeit liegen, ist dies gesetzlich nur nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber möglich. Mißlingt diese Vereinbarung, kann allerdings die Anrufung des Schlichtungsausschusses gemäß § 66 Ziff. 3 BRG. erfolgen, jedoch wäre ein solcher Schiedsspruch nicht bindend. Es

ist auch hier wieder praktisch so, daß der Schlichtungsausschuß nicht imstande ist, eine Erweiterung gesetzlicher Rechte vorzunehmen.

§§ 93, 94, 103. Zuständigkeitsstreitigkeiten.

Hierzu sind von allen Ländern Verordnungen erlassen, welche in sämtlichen Kommentaren zu BRG. wörtlich enthalten sind.

Die Art der Streitigkeiten enthält § 93.

Es muß sich immer um die Nichtanerkennung oder Verweigerung eines Rechtes der Betriebsvertretung durch den Unternehmer handeln, nicht aber um Form und Umfang eines Anspruchs. Dies entscheiden vielmehr die Schlichtungsausschüsse.

Doch können die in Frage kommenden Instanzen eine Entscheidung über die Höhe von Aufwandsentschädigungen, Notwendigkeit der Erstattung von Saalmiete usw. fällen.

Daneben ist aber im Falle der Nichtanerkennung der Entscheidung durch den Unternehmer immer noch Klage vor dem ordentlichen Gericht nötig.

Im übrigen wird, um nichts zu wiederholen, auf den Kommentar von Dr. Georg Flatow (Verlag Buchhandlung Vorwärts, Berlin) verwiesen. (Anmerkungen zu § 93 und § 94 BRG.)

In Preußen kommt die Verordnung der preußischen Staatsregierung vom 8. März/25. Sept. 1920 (Preuß. Gesetzesammlung S. 57, 429) in Frage, deren Artikel 4 lautet:

Zu § 103. Bis zur Einrichtung eines Landeswirtschaftsrats (Satz 2 des § 103) entscheidet für die Fälle des § 94 Satz 1 des Gesetzes der Bezirksausschuß. Welcher Bezirksausschuß örtlich zuständig ist, entscheidet nötigenfalls der zuständige Minister.

Hierzu kommen die Ausführungsbestimmungen des preuß. Ministeriums für Handel und Gewerbe vom 8. März 1920 (Minist.-Blatt der Handels- und Gewerbeverwaltung Nr. 6) zu § 103.

Bis zur Einrichtung von Bezirkswirtschaftsräten (Satz 1 des § 103) entscheidet bei Streitigkeiten nach § 93 des Gesetzes:

- a) wenn es sich um Betriebe, Verwaltungen und Bureaus handelt, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen oder sonst zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Handel und Gewerbe gehören, der Gewerbeinspektor oder Bergrevierbeamte. Gegen seine Entscheidung ist binnen einem Monat nach ihrer Zustellung die Beschwerde an den Regierungspräsidenten (im Landespolizeibezirk Berlin an den Polizeipräsidenten) oder das Oberbergamt zulässig. Diese entscheiden endgültig.
- b) im übrigen der Bezirksausschuß.

Welcher Gewerbeinspektor (Bergrevierbeamte) oder Bezirksausschuß örtlich zuständig ist, entscheidet nötigenfalls der zuständige Minister.

In Bayern. Vollzugsvorschriften des bayerischen Staatsministeriums für Soziale Fürsorge zum BRG. („Bayrischer Staatsanzeiger“ Nr. 45 vom 20. Februar 1920, München).

10. Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, tritt an ihre Stelle zur Erledigung der in § 93 genannten Streitigkeiten die für den Sitz des Betriebes zuständige Bezirksverwaltungsbehörde, in München der Stadtrat, für Betriebe des Staates und der Körperschaften des öffentlichen Rechts die vorgelegte Dienststelle oder Aufsichtsbehörde (§ 103). Die Entscheidung ist endgültig.

In Sachsen. Verordnung des sächsischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des BRG. vom 18. März, 30. Oktober 1920 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 64, 253).

§ 3.

Zu § 103 des Gesetzes: Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, treten an ihre Stelle zur Erledigung der in § 93 BRG. genannten Streitigkeiten die für den Sitz des Betriebes zuständige Ortspolizeibehörde (Amtshauptmannschaft, Stadtrat in Städten mit revidierter Städteordnung), soweit es sich um Betriebe handelt, die der berg- oder betriebspolizeilichen Aufsicht des Bergamtes unterstehen, der zuständige Berginspektor. Soweit es sich um landwirtschaftliche Betriebe handelt, haben die Ortspolizeibehörden vor der Entscheidung die Einigungsämter zu hören, falls solche von den Bezirksarbeitsgemeinschaften der landwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände für deren Bezirk errichtet worden sind. Sind die zur Entscheidung berufenen Stellen selbst am Streite beteiligt, so entscheiden für die Ortspolizeibehörde deren zuständige Kreishauptmannschaft und für den Berginspektor das Bergamt.

Sämtliche Entscheidungen sind endgültig.

In Württemberg. Verfügung des württembergischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des BRG. („Württembergischer Staatsanzeiger“ Nr. 58, den 9. März 1920, Stuttgart).

3. . . . Als Ersatz für die Bezirkswirtschaftsräte, welche die in § 93 BRG. genannten Streitigkeiten zu entscheiden haben, werden, solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, auf Grund des § 103 BRG. die Schlichtungsausschüsse in Württemberg bestimmt.

In Anhalt:

- a) der Gewerbeinspektor oder Bergrevierbeamte in den unter Titel VII der GO. fallenden Betrieben;
 - b) im übrigen das Landeswirtschaftsamt;
- zu a) geht binnen einem Monat die Beschwerde an das Landeswirtschaftsamt;
- zu b) an den Staatsrat.

In Mecklenburg-Schwerin und -Strelitz treten an die Stelle des Bezirkswirtschaftsrats die Schlichtungsausschüsse.

In Hessen die Schlichtungsausschüsse.

In Oldenburg: I. im Landesteil Oldenburg:

1. bei allen Betrieben des Staates und der Stadtgemeinden der Städte I. Klasse: das Ministerium für soziale Fürsorge;
2. bei den gewerblichen Betrieben: das Gewerbeamt;
3. bei allen anderen Betrieben: die Ämter und Stadt-
magistrate der Städte I. Klasse;

II. in den Landesteilen Lüneburg und Birkenfeld: die Regierung.

Gegen Entscheidungen zu I 2, 3, II gibt es binnen einer Woche Beschwerde an das Ministerium für soziale Fürsorge; zu I 1 ist die Entscheidung endgültig.

In Bremen ist das Gewerbe- und Kaufmannsgericht zuständig.

In Hamburg: für Behörden und Betriebe des Staates: der Senat, im übrigen der Schlichtungsausschuß.

In Lüneburg entscheidet das Arbeitsamt.

In Thüringen ist zuständig:

- a) in Schaumburg-Lippe: die Abteilung für Gewerbe- und Gemeindeangelegenheiten der Landesregierung;
- b) in Rudolstadt: die Landesämter;
- c) in Weimar: der Gewerbeinspektor oder Bergbeamte;
- d) in Altenburg: das Staatsministerium, Wirtschafts-
abteilung;
- e) in Meißner: der Bezirksverband;
- f) in Lippe-Deimold: I. an Stelle des Bezirks-
wirtschaftsrats:
 1. bei allen Betrieben, Geschäften und Verwaltungen, die unter die Gewerbeordnung fallen: der Gewerbeaufsichts-
beamte;
 2. bei Betrieben, Geschäften und Verwaltungen der Ge-
meinden und weiteren Kommunalverbände:
 - a) wenn es sich um Betriebe, Geschäfte und Verwaltun-
gen handelt, auf welche die Gewerbeordnung An-
wendung findet oder Anwendung finden würde,
wenn sie mit der Absicht der Gewinnerzielung ge-
führt würde: der Gewerbeaufsichtsbeamte;
 - b) im übrigen die Gemeindeaufsichtsbehörde;
 3. bei den Krankenkassen, soweit diese nicht für Reichs-
betriebe bestehen: das Versicherungsamt;

4. bei den staatlichen Betrieben, Geschäften und Ver-
waltungen: die Dienstaufsichtsbehörde;

5. bei den landwirtschaftlichen Betrieben und Verwaltun-
gen: der Magistrat oder das Verwaltungsamt.

II. Gegen die Entscheidung der Stellen zu I ist binnen zwei
Wochen nach Zustellung die Beschwerde zulässig:

1. in den Fällen unter 1, 2a und 5: bei der Regierung;
2. in den Fällen unter 2b und 4 bei der nächsthöheren Auf-
sichtsbehörde;
3. in den Fällen unter 3: bei dem Oberversicherungsamt.
Diese Behörden entscheiden endgültig.

Abschnitt III.

Gewerkschaftliche und soziale Aufgaben.

§§ 66 Ziffer 3—9, 68, 69, 74, 77 (§ 71 nur bezüglich obiger Aufgaben).
Aufgabengebiet des Betriebsrats und Betriebsobmanns.

Diese Aufgaben ergeben sich einmal für den Betriebsrat bzw. den Obmann aus den §§ 66 Ziff. 3—9, aus den §§ 68 und 69 und den §§ 71 und 77. Außerdem ergeben sich weitere Aufgaben des Betriebsrats aus dem § 74. Für den Betriebsobmann kommt dieser Paragraph jedoch nicht in Frage.

Nach § 66 Ziff. 3 BRG. hat der Betriebsrat den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Er muß also bei allen Streitigkeiten eine Einigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen suchen oder, wenn dies mißlingt, den Schlichtungsausschuß oder die tarifvertraglich vereinbarte Schiedsstelle anrufen.

Nach § 66 Ziff. 6 BRG. hat der Betriebsrat vor allem dafür zu sorgen, daß niemand wegen seiner gewerkschaftlichen oder politischen Überzeugung gemäßigert oder sonst benachteiligt wird.

Jedes Gesetz, ausschließlich der ausgesprochenen Ausnahmegeetze, hat zwei Seiten. Es gibt denjenigen, die es ausüben sollen, Rechte, legt ihnen aber auch gleichzeitig Pflichten auf. So auch bei dem Betriebsrätegesetz. Die Betriebsräte müssen sich diesen Rechtsgrundsatz immer vor Augen halten. Seitens der Unternehmer geschieht dies ohne weiteres, diese benutzen bei ihren Maßnahmen gegenüber den Betriebsräten hauptsächlich diesen Doppelcharakter jedes Gesetzes für ihre Zwecke und können dies heute nur deshalb noch mit einem gewissen Erfolge tun, weil die Betriebsvertretungen ihrerseits diese Grundsätze nicht genügend beachten. An einigen praktischen Beispielen möge das vorstehend Ausgeführte erläutert werden.

Nach § 66 Ziff. 3 BRG. hat der Betriebsrat die Aufgabe:
„Den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren“.

Nach § 66 Ziff. 6 BRG. soll der Betriebsrat:
„Für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft eintreten“.

Die Betriebsvertretungsmitglieder sind natürlich gute Gewerkschafter, betätigen sich und sind oft auch Mitglieder der Tarifkommissionen, der örtlichen Verwaltungen usw. Nun liegt nichts näher, als daß sich diese Mitglieder vor Abschluß eines neuen

Tarifvertrages mit der Aufstellung der neuen Forderungen beschäftigen, diese den Belegschaften unterbreiten und im Falle des Widerstandes der Unternehmer gemäß den Beschlüssen der betreffenden Gewerkschaft zum Streik oder sonstigen Maßnahmen auffordern. Vielfach wird das alles in der Eigenschaft als Betriebsvertretungsmitglieder getan. § 66 Ziff. 3 BRG. schreibt aber vor, „daß der Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren ist“ und daran klammern sich die Unternehmer. Sie können selbstverständlich den Betriebsvertretungsmitgliedern an sich ihre Betätigung als Gewerkschaftsfunktionäre nicht verbieten, denn die Gewerkschaften sind in der Verfassung anerkannt, aber sie betrachten trotzdem die Tätigkeit des betreffenden Betriebsvertretungsmitgliedes als einen gröblichen Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten und verlangen vor dem Schlichtungsausschuß gemäß §§ 39 und 41 BRG. die Absetzung desselben. Gesetzliche Aufgabe der Betriebsräte (Gruppenräte) ist es nur, nach § 78 Ziff. 1 BRG. Tarifverträge, welche abgeschlossen sind, zu übernehmen.

Ähnlich liegt es dann mit der vorangezogenen Bestimmung des § 66 Ziff. 6 BRG. Es ist wiederholt vorgekommen, daß Betriebsvertretungsmitglieder Verhandlungen mit der Firma wegen Entlassung unorganisierter oder anders organisierter Kollegen geführt und darüber hinaus diese Entlassungen auch erzwungen haben. Absetzung vom Amt als Betriebsvertretung auf Antrag der Firma durch den Schlichtungsausschuß und Schadenersatzklage der Entlassenen gegen die Betriebsvertretung sind dann die möglichen Folgen. Die Betriebsvertretungen sollen eben für die Wahrung des Koalitionsrechtes eintreten und sie müssen dies wohl oder übel als gesetzliche Aufgabe auch gegenüber Nicht- oder Andersorganisierten tun. Was sie mehr tun wollen, ist wiederum eine rein gewerkschaftliche Betätigung, die ausschließlich durch die Kampfkraft der Organisationen gesichert wird.

Wenn man diese Unterschiede genügend beachtet, begibt man sich keines Rechtes, um die Interessen der Belegschaft energisch wahrzunehmen. Man vermeidet nur unnötige Differenzen, die vielfach bisher zu Arbeitskämpfen geführt haben, bei welchen die Arbeitnehmer in der rechtlich ungünstigeren Lage waren und wodurch die Kampfkraft der Arbeiterklasse geschwächt worden ist. Das muß unter allen Umständen verhindert werden.

Nach § 66 Ziff. 4 BRG. sind die von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche durch den Betriebsrat durchzuführen, selbstverständlich nur die Schiedssprüche, die von der Belegschaft oder von der Gewerkschaft anerkannt sind bzw. die nach dem Betriebsrätegesetz endgültig sind oder vom Demobilisierungskommissar für verbindlich erklärt werden.

Nach § 66 Ziff. 5 BRG. sind gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, und zwar nach Maßgabe des § 75 BRG. Derartige Dienstvor-

schriften sind vor dem Aushang dem Betriebsrat vorzulegen. Erkennt der Betriebsrat den Entwurf des Unternehmers nicht an, und bringt der Arbeitgeber denselben trotzdem zum Aushang, dann hat die Betriebsvertretung der Belegschaft mitzuteilen, daß sie der Dienstvorschrift nicht zugestimmt hat. Gleichzeitig ist der Schlichtungsausschuß anzurufen und die vom Arbeitgeber einseitig getroffenen Maßnahmen sind für ungültig erklären zu lassen. Wenn es mit dem Unternehmer nicht besonders vereinbart ist, hat der Betriebsrat bei Dienstvorschriften kein Recht, neben dem Arbeitgeber dieselben mit seiner Unterschrift zu versehen.

Nach § 66 Ziff. 7 BRG. hat der Betriebsrat die Beschwerden des Arbeiterrats entgegenzunehmen, falls der Arbeiterrat der Meinung ist, daß er vom Unternehmer in der Ausübung seiner gesetzlichen Funktionen gehindert wird. Da Betriebsrat und Arbeiterrat in der Mehrzahl aus denselben Personen besteht, kommt diese Bestimmung eigentlich praktisch wenig in Frage. Sie spielt nur bei großen Betrieben eine Rolle, wo neben einer großen Anzahl Arbeiter auch eine größere Anzahl Angestellte vorhanden sind und dem Arbeiter- sowie Angestelltenrat eine Anzahl Ergänzungsmitglieder angehören, die nicht Mitglieder des Betriebsrates selbst sind. Es kommt in solchen Fällen auch vielfach vor, daß ein derartiges Ergänzungsmitglied Vorsitzender des Arbeiter- oder Angestelltenrats ist, da ja der Vorsitzende des Betriebsrats und z. B. der Vorsitzende des Arbeiterrats nicht ein und dieselbe Person zu sein brauchen.

Nach § 66 Ziff. 8 BRG.* ist es Aufgabe des Betriebsrats, bei der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren mitzuwirken. Es gehört zu den Aufgaben der Betriebsräte, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die Ortspolizeibehörden auf alle Einrichtungen des Betriebes hinzuweisen, die gesundheitlich nicht einwandfrei sind und die der Unternehmer sich weigert, im Sinne der Arbeitnehmer zu ändern.

(Nach § 78 Ziff. 6 BRG. hat neben dem Betriebsrat auch der Gruppenrat dieselben Rechte.)

Nach § 77 BRG. ist vom Betriebsrat ein Mitglied zu bestimmen, welches bei allen Unfalluntersuchungen sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Gewerbeaufsichtsbeamten oder den Ortspolizeibehörden stets hinzuzuziehen ist.

Diesenigen, welche mit der Durchführung dieser sehr wichtigen Rechte nicht genügend vertraut sind, tun gut, sich bei ihrer Organisation Verhaltensmaßregeln geben zu lassen, um nichts zu versäumen, was für die Verbesserung der gesundheitlichen Verhältnisse ihres Betriebes zugunsten der Belegschaft durchgeführt werden kann und muß.

* Siehe auch „Der Gesundheitsschutz im Betriebe“ von Prof. Dr. Sommerfeld, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes m. b. H., Berlin SO. 16, Engelauer 24.

Nach § 66 Ziff. 9 BRG. hat dann der Betriebsrat bei der Verwaltung von Pensionskassen, Werkwohnungen und allen sonstigen Betriebswohlfahtseinrichtungen mitzuwirken, und zwar insbesondere bei allen derartigen Wohlfahtseinrichtungen, auf welche der Belegschaft ein gesetzliches Recht nicht zusteht. Alle Maßnahmen, die vom Unternehmer bei Verwaltung von Wohlfahtseinrichtungen bisher von ihm allein getroffen worden sind, müssen in Zukunft unter Hinzuziehung des Betriebsrats vorgenommen werden. In weiten Kreisen der Arbeitnehmer sind die Wohlfahtseinrichtungen überhaupt sehr unbeliebt, weil durch derartige Almosen vom Unternehmer meist versucht wird, die Arbeitnehmer von der energischen Vertretung ihrer Interessen abzubringen. Die Gewerkschaften erstreben die soziale Fürsorge für alle Volksgenossen und sind Gegner der Almosenpolitik des Kapitalismus.

Nach § 68 BRG. hat der Betriebsrat darauf zu achten, daß sowohl von seiner Seite als auch vom Unternehmer das Gemeininteresse nicht geschädigt wird.

Nach § 74 BRG. ist dem Betriebsrat längere Zeit vorher Mitteilung zu machen, falls infolge Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes eine größere Anzahl von Einstellungen oder Entlassungen notwendig sind. Daneben ist die Verordnung vom 12. Februar 1920 bei Verminderung der Arbeitnehmerzahl und die Verordnung vom 8. November 1920 bei Stilllegung oder Abbruch des Betriebes noch zu beachten, um eine reißende Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese Bestimmungen sind insbesondere jetzt in der Zeit der Wirtschaftskrise von großer Wichtigkeit. Vor allem der § 68 BRG. ist genau zu beachten. Ein Unternehmer, der jahrelang große Profite erzielt hat und nunmehr, vielleicht nur vorübergehend, nicht genügenden Absatz hat, schädigt das Gemeininteresse, wenn er die Arbeitnehmer sofort verkürzt arbeiten läßt oder sogar zu Entlassungen schreitet, denn dieser Arbeitgeber hat, als er selbst viel verdiente, seine Arbeitnehmer nicht an seinem Verdienst teilnehmen lassen; aber wenn er selbst vorübergehend nicht soviel wie früher verdienen kann, läßt er seine Arbeitnehmer durch Verkürzung der Arbeitszeit oder sogar Entlassung unmittelbar unter den durch die kapitalistische Wirtschaftsordnung herbeigeführten Zuständen leiden.

Bei Durchführung des § 74 BRG. und der beiden vorangeführten Verordnungen haben die Betriebsräte daher insbesondere auf diese Schädigungen des Gemeininteresses gebührend hinzuweisen.

Nach § 69 BRG. ist die Betriebsleitung allein berechtigt, die mit dem Betriebsrat getroffenen Abmachungen im Betriebe durchzuführen. Der Betriebsrat selbst kann Anordnungen über die Betriebsführung nicht treffen. Jeder Betrieb kann selbstverständlich nur von einer Instanz geleitet werden. Da wir uns

leider noch in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung befinden, werden die Betriebe fast ausschließlich von Unternehmern geleitet, und es wird noch vieler Kraftanstrengungen unsererseits bedürfen, bis wir es soweit gebracht haben, um fähig und in der Lage zu sein, selbst die Betriebe zu führen. Bis dahin haben wir auch gar keine Veranlassung, den Unternehmern die Verantwortung für ihre Betriebe abzunehmen und sie nur noch den Profit einstecken zu lassen.

Nach § 71 BRG. ist der Unternehmer verpflichtet, dem Betriebsrat alle zur Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorzulegen und überhaupt über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Vorgänge Aufschluß zu geben. Insbesondere sind jederzeit die Lohnbücher¹ vorzulegen, damit der Betriebsrat sich überzeugen kann, ob die richtigen Stück- bzw. Stundenlöhne auch gezahlt werden. Auf den Vierteljahresbericht, der nach demselben Paragraphen ebenfalls zu geben ist, wird im Abschnitt IV über die wirtschaftlichen Aufgaben der Betriebsräte eingegangen. Der vorgenannte Aufgabenkreis ist als die sozialpolitische Tätigkeit der Betriebsräte anzusprechen.

Es sei immer wiederholt, daß neben diesen Ausführungen noch die Kommentare zum BRG. beachtet werden müssen.

§ 78 Ziffer 1—7. Die sozialen Aufgaben des Gruppenrats und des Betriebsobmanns.

Alle nur die Arbeiter eines Betriebes betreffenden Angelegenheiten sind nach dem Betriebsrätegesetz durch den Arbeiterrat zu erledigen, während dieselben Aufgaben, soweit es sich um die Angestellten des Betriebes handelt, vom Angestelltenrat zu regeln sind. Wenn in einem Betriebe Arbeiter und Angestellte tätig sind, aber eine Gruppe sich an der Wahl nicht beteiligt hat, also einen Gruppenrat (Arbeiter- oder Angestelltenrat) nicht besitzt, so kann nicht der Gruppenrat der anderen Gruppe diese Aufgaben mitübernehmen, sondern diejenige Gruppe der Belegschaft, welche sich einen Gruppenrat nicht gewählt hat, verzichtet auf ihre Gruppenrechte aus dem Betriebsrätegesetz.

Die sozialen Aufgaben, welche der Gruppenrat zu erfüllen hat, sind im § 78 BRG. niedergelegt. Nachstehend wird nur auf Ziff. 1—7 dieses Paragraphen eingegangen. Ziff. 8 (Mitwirkung bei Einstellungen) und Ziff. 9 (Mitwirkung bei Entlassungen) bleiben in diesem Absatz außer Betracht. Ziff. 1—7 des § 78 BRG. sind vom Gruppenrat durchzuführen und in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern, wo nur ein Betriebsobmann zu wählen ist, durch diesen Betriebsobmann.

¹ Wegen Gehaltslisten siehe Abschnitt IV bei § 71.

Nach § 78 Ziff. 1 hat die Betriebsvertretung unter anderem „darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften durchgeführt werden“.

In diesen wenigen Worten wird ein Aufgabenkreis für die Betriebsvertretungsmitglieder umschrieben, welcher das gesamte Gebiet des Arbeitsrechts umgrenzt. Es ist erforderlich, daß die Betriebsvertretungsmitglieder vor allem einmal auf den genauen Wortlaut achten. Sie sollen „die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften überwachen“. Der Gesetzgeber verlangt also nicht vom Arbeiter- oder Angestelltenrat, daß er sich dafür einsetzen soll, nachteilige Bestimmungen für die Arbeitnehmer in irgendwelchen Gesetzen zur Durchführung zu bringen. Das ist nach wie vor allein Aufgabe der Unternehmer, demgegenüber die Betriebsvertretungen die Rechte der Belegschaft zu wahren haben, wie dies im § 1 des BRG. einwandfrei festgelegt ist. Vom Arbeiter- oder Angestelltenrat verlangt der Gesetzgeber nur, „die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften zu überwachen“.

Es wird nun nicht allzuviel Betriebsvertretungen geben, welche auch nur einen Ueberblick besitzen, welche für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer berührenden gesetzlichen Vorschriften bestehen.

Eine der Hauptschwierigkeiten für die Durchführung der Funktionen der Betriebsräte liegt darin, daß sich das zu schaffende neue Arbeitsrecht noch vollkommen im Fluß befindet. Wie die endgültige gesetzliche Regelung der einzelnen Teile des neuen Arbeitsrechts aussehen wird, kann heute noch niemand sagen.

Die Sozialversicherung (Krankenversicherung (1883), Invalidenversicherung (1889), Angestelltenversicherung (1911), Unfallversicherung (1884)), sieht in allen Teilen die Mitwirkung der Arbeitnehmer an sich schon vor oder dieselbe ist im § 66 Ziff. 8, § 77 und § 78 Ziff. 6 BRG. gegeben. Die Zahlen in Klammern bedeuten das Jahr der Schaffung der Gesetze.

In der Gewerbeordnung vom Jahre 1869 sind die Mindestbestimmungen für die Regelung des Einzelarbeitsvertrages enthalten, z. B. aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer oder vom Unternehmer fristlos gelöst werden kann, wie die Arbeitsordnung in ihren Mindestbestimmungen beschaffen sein muß, wann eine Arbeitsordnung geschaffen werden muß usw. Der Gewerbeordnung unterstehen die Arbeiter, Werkmeister und Techniker der privaten Gewerbebetriebe, während in dem Handelsgesetzbuch, welches im Jahre 1897 vom Reichstag verabschiedet worden ist, die Mindestbestimmungen des Arbeitsverhältnisses der Handlungsgehilfen geregelt sind.

Weder unter das Handelsgesetzbuch, noch unter die Gewerbeordnung fallen die Bühnengehörigen, die Bureauangestellten (bei Rechtsanwälten, bei Behörden usw.), die Landarbeiter, welche Arbeitnehmerschichten sämtlich auf die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches angewiesen sind. Hier soll eine besondere gesetzliche Regelung des Einzelarbeitsverhältnisses erst noch erfolgen, während allerdings die bereits bestehende Regelung für die übrigen Arbeitnehmer in der Gewerbeordnung und im Handelsgesetzbuch ebenfalls außerordentlich reformbedürftig ist.

Daneben besteht aus der Vorkriegszeit noch das Kinderschutzgesetz vom Jahre 1903.

Mit diesen Gesetzen ist außerdem nur der individuelle Arbeitsvertrag oder das Einzelarbeitsverhältnis geregelt worden. Eine Regelung des kollektiven Arbeitsvertrages auf gesetzlicher Basis gab es vor dem Kriege überhaupt nicht. Die Rechtsfähigkeit des Tarifvertrages datiert erst aus der Nachkriegszeit. Bis nach Beendigung des Weltkrieges hat die Rechtsprechung den Tarifvertrag überhaupt nicht gekannt. Tarifvertragliche Abmachungen hatten für die Gerichte keinerlei zwingende Bedeutung. Erst durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 ist die Unabdingbarkeit und damit die Rechtsfähigkeit des Tarifvertrages festgestellt worden. Hieraus ergibt sich eine ganz neue Rechtsgrundlage von außerordentlich weittragender Bedeutung, eine Tatsache, welche in Arbeitnehmerkreisen noch nicht genügend beachtet wird.

Dann bestehen noch aus der Vorkriegszeit die Gewerbe-gerichte seit 1890 und die Kaufmannsgerichte seit 1905, vor welchen die Streitigkeiten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis ausgetragen werden können.

Damit erschöpft sich, abgesehen von der Sozialversicherung, die ganze Sozialgesetzgebung bis zu der Zeit nach dem Weltkrieg und aus dieser Feststellung allein ergibt sich, welche ungeheuren Veränderungen seit dieser Zeit vor sich gegangen sind.

Der Artikel 157 der Reichsverfassung lautet:

„Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutze des Reiches. Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.“

Ferner kommt noch in Betracht Artikel 159:

„Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche die Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“

sowie Artikel 163:

„Jeder Deutsche hat unbeschadet seiner persönlichen Freiheit die sittliche Pflicht, seine geistigen und körperlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit erfordert.“

Jedem Deutschen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben. Soweit ihm angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, wird für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt. Das Nähere wird durch besondere Reichsgesetze bestimmt.“

und Artikel 165:

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.“

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeitsrat.

Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeitsrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen. Die Bezirkswirtschaftsräte und der Reichswirtschaftsrat sind so zu gestalten, daß alle wichtigen Berufsgruppen entsprechend ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung darin vertreten sind.

Sozialpolitische und wirtschaftspolitische Gesekentwürfe von grundlegender Bedeutung sollen von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat hat das Recht, selbst solche Gesetzesvorlagen zu beantragen. Stimmt ihnen die Reichsregierung nicht zu, so hat sie trotzdem die Vorlage unter Darlegung ihres Standpunktes beim Reichstag einzubringen. Der Reichswirtschaftsrat kann die Vorlage durch eines seiner Mitglieder vor dem Reichstag vertreten lassen.

Den Arbeiter- und Wirtschaftsräten können auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse übertragen werden.

Aufbau und Aufgabe der Arbeiter- und Wirtschaftsräte sowie ihr Verhältnis zu anderen sozialen Selbstverwaltungskörpern zu regeln, ist ausschließlich Sache des Reiches.“

Aus vorangeführten Bestimmungen der Reichsverfassung ergibt sich nur, was sich unmittelbar auf das Arbeitsrecht bezieht. Eine Reihe m i t t e l b a r damit zusammenhängender Bestimmungen sind außerdem in der Reichsverfassung enthalten. Auf Grund dieser Bestimmungen der Reichsverfassung sind bisher folgende Gesetze geschaffen worden:

1. Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920,
2. das Gesetz über die Betriebsbilanz- und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921,
3. das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922,
4. das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. April 1920.

Außerdem sind folgende Gesetze in Aussicht genommen bzw. liegen im Entwurf vor oder befinden sich in Vorbereitung bzw. Vorberatung:

Entwurf zur Regelung des Schlichtungswesens,
Arbeitsnachweisgesetzentwurf,
Hausgehilfenrecht,
Arbeitsgerichtsgesetzentwurf,
Entwurf über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter,
Entwurf eines Bergarbeitszeitgesetzes,
Entwurf zur Regelung der Arbeitszeit der Angestellten,
Entwurf zur Regelung der Arbeitszeit der im Verkehrsgewerbe beschäftigten Personen,
Entwurf zur Regelung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals,
Entwurf eines Heimarbeitsgesetzes,
Entwurf eines Gesetzes zur unabhängigen Entgeltregelung der Heimarbeiter,
Arbeitstarifgesetzentwurf,
Entwurf eines allgemeinen Arbeitsschutzgesetzes,
Entwurf zur Regelung des Rechtes der Berufsvereine,
Entwurf eines Bergarbeitsgesetzes,
Neuregelung des Bühnenarbeitsrechtes,
Neuregelung des Luftfahrtarbeitsrechtes,
Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitsbehörden,
Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsrechtes,
Entwurf eines Angestelltenrechtes,
Gesetzentwürfe über den endgültigen Reichswirtschaftsrat und die Bezirkswirtschaftsräte.

Eine große Zahl von Gesetzen sind also in absehbarer Zeit von den Betriebsvertretungen mit zu überwachen. Neben dem Bürgerlichen Gesetzbuch, welches das Privateigentum schützt, entsteht das Gesetzbuch der Arbeit, welches die Arbeitskraft schützen soll. Zurzeit ist ein Teil der vorangeführten Gesetze auf dem Verordnungswege als Demobilisierungsvorschrift oder ebenfalls auf dem Verordnungswege mit Gesetzeskraft geregelt. Es handelt sich um folgende Verordnungen:

Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 („Reichsgesetzblatt“ S. 1334 und Ergänzung vom 17. Dezember 1918 S. 1436).
Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 18. März 1919 („Reichsgesetzblatt“ S. 315).
Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in Apotheken vom 5. Februar 1919 („Reichsgesetzblatt“ S. 176).
Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 12. Februar 1920 („Reichsgesetzblatt“ S. 213).

Anordnung über Arbeitsnachweise vom 9. Dezember 1918 und Verordnung über Meldepflicht vom 17. Februar 1919 („Reichsgesetzblatt“ S. 201).
Reichsverordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 26. Januar 1920 einschließlich der produktiven Erwerbslosenfürsorge (§ 15) (ursprünglich geregelt vom 13. November 1918 S. 1305). Nachträge vom 6. Mai 1920 („Reichsgesetzblatt“ S. 871) und vom 11. August 1920 („Reichsgesetzblatt“ S. 1574).

Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 25. April 1920 („Reichsgesetzblatt“ S. 707), eingeschränkt durch die Verordnung vom 5. März 1921 („Reichsgesetzblatt“ S. 222).

Verordnung vom 8. November 1920 über Betriebsabbrüche und -stilllegungen („Reichsgesetzblatt“ S. 1901).

Verordnung vom 23. Dezember 1918 („Reichsgesetzblatt“ S. 1456) über Tarifverträge und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

Diese Verordnung hat gemäß § 32 Gesetzeskraft.

Verordnung betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 („Reichsgesetzblatt“ S. 111).

Nach § 19 hat diese Verordnung bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung Gesetzeskraft.

Verordnung über die Errichtung von Arbeitskammern im Bergbau vom 8. Februar 1919 („Reichsgesetzblatt“ S. 202).

Gemäß § 47 hat diese Verordnung Gesetzeskraft.

Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918 („Reichsgesetzblatt“ S. 1329).

Diese Verordnung hat Gesetzeskraft.

Verordnung über die Entlohnung und Errichtung von Sachausschüssen im Bäcker- und Konditorgewerbe vom 2. Dezember 1918 („Reichsgesetzblatt“ S. 1397).

Diese Verordnung hat Gesetzeskraft.

Daneben bestehen noch eine Anzahl Verordnungen über den vorläufigen Reichswirtschaftsrat, Reichskalirat, Reichskohlenrat, Eisenwirtschaftsbund usw., wo ebenfalls Arbeitnehmer mitwirken.

Durch die Verordnung des Reichsarbeitsministeriums vom 18. Februar 1921 (RGBl. S. 189) ist als Termin der Beendigung der wirtschaftlichen Demobilisierung der 31. März 1922 festgelegt worden. Da bis zu diesem Termin mit einer endgültigen gesetzlichen Regelung der auf dem Verordnungswege erlassenen Arbeitsschutzgesetze nicht zu rechnen ist, wird sich eine Verlängerung der Geltungsdauer derselben unbedingt notwendig erweisen. Die hierauf bezüglichen Verhandlungen der Gewerkschaften mit den Regierungsstellen sind zurzeit im Gange.

Es kam vorerst einmal darauf an, einen Ueberblick über das Arbeitsgebiet zu geben, welches im § 78 Ziffer 1 BRG. mit so wenigen Worten als Teilaufgabengebiet dieser einzigen Ziffer des § 78 des BRG. umschrieben ist. In fast allen vorangeführten Verordnungen und Gesetzen sind Bestimmungen enthalten, welche sich unmittelbar auf die Betriebsvertretungen be-

ziehen, Funktionen festgelegt, welche die Betriebsvertretungen ausüben sollen. Rechte der Arbeitnehmer können nur dann praktisch in Erscheinung treten, wenn möglichst weite Kreise und vor allem sämtliche Betriebsvertretungen diese Rechte kennen und zu handhaben wissen. Deshalb müssen sie diese Gesetze und Verordnungen kennen.

Nach Ziff. 1 ist weiter darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die maßgebenden Tarifverträge sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche durchgeführt werden. Bei der Ueberwachung der Tarifverträge muß es sich um abgeschlossene Tarifverträge handeln. Stellt der Gruppenrat Verstöße hiergegen fest, muß versucht werden, mit dem Unternehmer Verhandlungen herbeizuführen, um die Schwierigkeiten zu beheben. Scheitern diese Verhandlungen, so muß der Betriebsrat diese Angelegenheit nochmals mit dem Unternehmer zu regeln versuchen. Gelingt auch dann eine Verständigung nicht, so ist die Angelegenheit den in Frage kommenden Gewerkschaften zu übergeben oder die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer müssen ihre Ansprüche bei dem Gewerbegericht oder dem sonst zuständigen Gericht eintragen. Die Gewerkschaften können die Angelegenheit, wenn auch ihnen eine Verständigung mit dem Unternehmer nicht gelingt, der tariflichen Einigungs- oder Schiedsstelle bzw. dem Schlichtungsausschuß zur Entscheidung unterbreiten. Das Recht der Anrufung des Schlichtungsausschusses in solchem Falle durch die Betriebsvertretung wird vielfach bestritten, da es sich bei abgeschlossenen Tarifverträgen nur darum handeln könne, daß die Tarifkontrahenten im Falle der Nichtdurchführung eines Tarifvertrages zum Eingreifen berechtigt seien, während die Betriebsvertretung niemals Tarifkontrahent ist, sondern deren Mitglieder nur persönlich durch ihr Einzelarbeitsverhältnis Tarifvertragskontrahenten geworden sind. Also um es kurz zu wiederholen: wenn sich bei der Durchführung des Tarifvertrages Schwierigkeiten ergeben, soll der Gruppenrat, falls eine Verständigung mit dem Unternehmer nicht zu erzielen ist, die Angelegenheit nochmals durch den Betriebsrat zu regeln versuchen, und wenn auch diesem eine Verständigung nicht gelingt, die Gewerkschaft mit der Regelung beauftragen bzw. den oder die in Frage kommenden Arbeitnehmer veranlassen, Klage beim Gewerbegericht usw. selbst oder durch die Gewerkschaft einzureichen.

Die vorstehend geschilderte Rechtslage ergibt sich aus dem § 1 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, aus den §§ 66 Ziff. 7 und 78 Ziff. 1 und 4 BRG. Anders liegen die Verhältnisse, wenn eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht oder wenn eine bestimmte Angelegenheit im Tarifvertrag nicht geregelt ist. Dann kommt Ziff. 2 des § 78 BRG. in Betracht und es kann, wenn eine Verständigung mit dem Unternehmer nicht herbeizuführen ist und auch der Betriebsrat zu keinem Resultat kommen konnte, der

Schlichtungsausschuß angerufen werden. Die Anrufung soll in erster Linie durch den Betriebsrat erfolgen, welcher den Gruppenrat jedoch damit beauftragen kann. (Siehe §§ 66 Ziff. 3 und 7 bzw. § 78 Ziff. 5 BRG.) § 78 Ziff. 2 BRG. zählt eine Reihe von Aufgaben auf, bei welchen der Gruppenrat mitzuwirken hat. Danach kann eine Firma einseitig Akkord- und Stücklöhne nicht mehr festsetzen, sondern es bedarf hierzu der Mitwirkung des Arbeiterrats, selbstverständlich aber nur, wenn nicht bereits im Tarifvertrag die Akkord- und Stücklöhne geregelt sind; dann bedarf es einer besonderen Mitwirkung des Arbeiterrats nicht. Die Mitwirkung bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden bedeutet, daß der Arbeiterrat bei der Festsetzung der Art der Lohnzahlung (z. B. am Sonnabend oder Freitag), ob bei der Lohnzahlung der Lohn für mehr oder weniger Tage einbehalten werden soll, mitbestimmen muß. Dann wird der Arbeiterrat selbstverständlich die Stimmung der Belegschaft erkunden müssen und zu diesem Zwecke wird es notwendig sein, eine Betriebsversammlung abzuhalten; ebenso bei der Festsetzung der Arbeitszeit. Der Unternehmer kann nicht einseitig Beginn und Ende der Arbeitszeit festsetzen oder die Pausen verlegen. Er kann auch nicht allein über eine Verkürzung der Arbeitszeit bestimmen, sondern es muß der Gruppenrat bei allen diesen Angelegenheiten mitwirken, jedoch wiederum nur, wenn dieselben nicht im Tarifvertrag ganz genau geregelt sind. Ist dies der Fall, so muß erst bei eventuellen Änderungen dieser Abmachungen die Hinzuziehung des Gruppenrats erfolgen, wenn nicht auch diese Änderung wiederum von den beiderseitigen Organisationen tarifvertraglich vorgenommen wird. Ebenso verhält es sich bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer. Ist kein Tarifvertrag vorhanden, dann wird der Gruppenrat nur versuchen können, den Unternehmer zu veranlassen, einen Urlaub zu gewähren oder durch Anrufung des Schlichtungsausschusses, wenn die Verständigung mit dem Unternehmer mißlingt, einen Schiedsspruch zu erzielen, welcher einen Urlaub für die Belegschaft vorsieht. Da ein derartiger Schiedsspruch jedoch nicht verbindlich ist, wird der Arbeitgeber sich dann vielleicht noch immer weigern, den Schiedsspruch durchzuführen, so daß der Gruppenrat nur zu einem Resultat kommt, wenn sich die Gewerkschaften dieser Angelegenheit annehmen. Der Erfolg der Tätigkeit der Gewerkschaften ist nur verbürgt, wenn die Belegschaftsmitglieder alle organisiert sind. Sind alle organisiert, dann wird sehr bald ein Tarifvertrag zustande kommen und die Mitwirkung des Gruppenrats bei der Regelung des Urlaubs auf Grund des Tarifvertrages besteht dann darin, daß der Unternehmer mit demselben festlegt, wie die Einteilung des Urlaubs für die einzelnen Arbeitnehmer getroffen wird. Auch hier empfiehlt es sich natürlich für den Gruppenrat, die Wünsche der Belegschaft vorher durch Rundfrage oder in einer Betriebsversammlung kennen zu lernen. Der Gruppenrat

kann auch den Unternehmer darauf hinweisen, wenn die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe zu wünschen übrig läßt, wenn die Eltern der Lehrlinge glauben, daß die Ausbildung vernachlässigt wird, brauchen sie sich jetzt nicht mehr mit dem Unternehmer in Verbindung zu setzen, sondern sie können ihre Beschwerde auch dem Gruppenrat zur Kenntnis bringen.

Nach Ziff. 3 des § 78 BRG. hat der Arbeiterrat in Verbindung mit §§ 75, 80 und 104 IV BRG. auch bei der Festsetzung der Arbeitsordnung oder sonstiger Dienstvorschriften mitzuwirken. Die Dienstvorschriften, welche der Unternehmer erlassen will, müssen im Entwurf dem Gruppenrat zur Kenntnis gegeben werden. Ist derselbe mit der Fassung nicht einverstanden, dann kann der Unternehmer die Dienstvorschrift der Belegschaft nicht rechtsgültig bekanntgeben, sondern er muß den Schlichtungsausschuß anrufen, der endgültig entscheidet. Eine Dienstvorschrift, über deren Inhalt sich Gruppenrat und Unternehmer geeinigt haben, braucht nicht vom Gruppenrat mit unterschrieben zu werden. Das Betriebsrätegesetz sieht dies nicht vor, sondern es ist nur vorgeschrieben, daß eine Arbeitsordnung, die vor dem 1. Januar 1919 in Kraft getreten ist, durch eine neue ersetzt werden muß, und daß diese neue Arbeitsordnung von dem Arbeiterrat (Betriebsrat) mitzuunterschreiben ist. Wo derartige alte Arbeitsordnungen noch bestehen, sind sie jedoch solange rechtsgültig, bis der Arbeiterrat die Ausarbeitung einer neuen Arbeitsordnung beim Unternehmer beantragt. Kommt der Arbeiterrat mit dem Unternehmer zu keinem Resultat oder kann sich der Unternehmer mit dem Arbeiterrat über die Arbeitsordnung nicht einigen, dann entscheidet der Schlichtungsausschuß endgültig. Die Arbeitsordnung, welche auf diese Weise zustandekommt, ist auch rechtsgültig, wenn der Arbeiterrat seine Unterschrift verweigert. Es ist deshalb in solchem Falle nicht zu empfehlen, die Unterschrift abzulehnen, da eine rechtliche Bedeutung einem derartigen Verzicht nicht zukommt, es andererseits von moralischem Wert ist, wenn neben der Unterschrift des Unternehmers auch die des Arbeiterrats (Betriebsrats) unter einer Arbeitsordnung steht.

Nach Ziff. 4 kann der Gruppenrat auch alle Beschwerden untersuchen, welche ihm von den einzelnen Belegschaftsmitgliedern unterbreitet werden und durch Verhandlungen mit dem Unternehmer auf deren Abstellung hinwirken. Gelingt eine Verständigung jedoch nicht, ist die Anrufung des Schlichtungsausschusses nicht möglich, sondern die betreffenden Arbeitnehmer müssen ihren Anspruch vor dem in Frage kommenden Gericht geltend machen. Es empfiehlt sich hier, daß die Belegschaftsangehörigen ihre kleinen Schmerzen erst einmal dem Meister oder der Betriebsleitung selbst vortragen. Es ist nicht möglich, mit allen diesen Dingen den Gruppenrat zu belasten, sondern jeder Arbeitnehmer muß schon soviel Mut aufbringen, um seine wirklichen oder vermeintlichen Rechte dem Arbeit-

geber gegenüber selbst zu vertreten. Erst wenn es nicht möglich ist, auf diesem Wege zu einem Resultat zu kommen, sollten die Belegschaftsangehörigen ihren Gruppenrat mit der Weiterverfolgung der Angelegenheit betrauen.

Die Ziff. 5 des § 78 BRG. schreibt dann vor, worauf wiederholt hingewiesen ist, daß alle diese Streitigkeiten von dem Gruppenrat, wenn eine Verständigung mißlingt, an den Betriebsrat weiterzugeben sind, und daß erst dieser, wenn ebenfalls eine Regelung nicht möglich war, gemäß § 66 Ziff. 3 BRG. in Verbindung mit § 29 Abs. 3 BRG. den Schlichtungsausschuß anrufen kann. Wenn der Betriebsrat diese Anrufung aus irgendwelchen Gründen nicht vornimmt, dann soll er den Gruppenrat mit der Erledigung betrauen. Es ist in solchem Falle zweckmäßig, eine kleine Vollmacht als Legitimation vor dem Schlichtungsausschuß auszustellen.

Die in Ziff. 6 enthaltenen Aufgaben des Gruppenrats sind von sehr erheblicher Bedeutung. Hier kann derselbe sehr segensreich wirken, wenn er seine ganze Kraft einsetzt, die Gesundheitsverhältnisse des Betriebes nach Möglichkeit zu verbessern. Es ist nicht möglich, mit wenig Worten anzuführen, was hier alles zu tun ist. Es kann nur empfohlen werden, die sehr gute Schrift „Der Gesundheitsschutz im Betriebe“ von Prof. Dr. med. Th. Sommerfeld, Heft 11 der Betriebsräteschriften des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Allgemeinen freien Angestelltenbundes zu beziehen. In dieser Schrift ist unter Berücksichtigung der in Frage kommenden Paragraphen des Betriebsrätegesetzes auch eine Aufstellung enthalten, in der genau angegeben ist, wie die Betriebsvertretungsmitglieder vorzugehen haben.

Zu § 78 Ziff. 7 BRG. ist zu empfehlen, das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. April 1920 nebst Nachträgen zu beschaffen, um sich über die Rechte der Arbeitskollegen, die ihre Gesundheit im Weltkrieg eingebüßt haben, genau zu informieren. Es ist wohl nicht besonders notwendig, darauf hinzuweisen, daß sich die Betriebsvertretung unserer unglücklichen Kriegsbeschädigten in erster Linie annehmen muß.

§§ 78 Ziffer 8, 81, 82, 83. Einstellungen.

Diese Paragraphen betreffen das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen. Im § 78 Ziffer 8 ist vorgesehen, daß, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, nach Maßgabe der §§ 81 bis 83 mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betrieb zu vereinbaren sind. Die §§ 81 bis 83 sind also, trotzdem sie in einem Gesetz enthalten sind, keine gesetzlichen Vorschriften, sondern treten erst nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in Kraft. In der bisherigen Tätigkeit der Betriebsvertretungen haben

diese Bestimmungen eine besondere Bedeutung noch nicht erlangt. Der Inhalt der §§ 81 bis 83 ist außerordentlich nichtsagend und auslegungsfähig, so daß selbst wenn der Gruppenrat mit seinem Unternehmer diese Richtlinien vereinbart hat, ein wirkliches Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen tatsächlich noch nicht gegeben ist. Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes ist in der Tat das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen auf gesetzlicher Basis so gut wie aufgehoben worden. Eine Reihe von unmittelbar nach der Revolution abgeschlossener Tarifverträge haben ein derartiges Mitbestimmungsrecht vorgesehen. Es ist jedoch fast in keinem Falle möglich gewesen, infolge der Veränderung der politischen und ökonomischen Machtverhältnisse bei Erneuerung dieser Tarifverträge die Bestimmungen über die Einstellungen wieder mit aufzunehmen. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage war es auch nicht möglich, diese Differenzpunkte zum Anlaß von großen Streikbewegungen zu machen, so daß also auch das tarifvertragliche Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen für fast alle Berufe hinfällig geworden ist. Wenn ein Arbeitgeber sich weigert, mit der Betriebsvertretung Richtlinien über Einstellungen zu vereinbaren, dann kann auf Grund des § 66 Ziffer 3 bzw. § 78 Ziffer 5 der Schlichtungsausschuß angerufen werden. Jedoch sind derartige Schiedsprüche nicht endgültig. Mit einer Verbindlichkeitserklärung durch den Demobilmachungskommissar ist nicht zu rechnen. Es handelt sich hier um eine Machtfrage. Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen bei Einstellungen ist eine derjenigen Forderungen, welche von den Gewerkschaften erst noch durchgekämpft werden müssen. Im übrigen erstreben die Gewerkschaften einen Ausbau der paritätischen bzw. der kommunalen Arbeitsnachweise. Jeder Unternehmer soll verpflichtet sein, sich derselben bei Einstellungen zu bedienen. Es ist in einer Reihe von Berufen und Tarifverträgen gelungen, derartige Vereinbarungen bereits zu treffen. Das zu erwartende Arbeitsnachweisgesetz soll die Rahmenbestimmungen für die künftige Gestalt dieser Arbeitsnachweise festlegen. Im übrigen fordern die Gewerkschaften, daß die Betriebsräte über Zahl und Art der einzustellenden mitbestimmen sollen. Wenn z. B. eine Betriebsvertretung feststellt, daß bei dem vorliegenden Auftragsbestand und mit den Einrichtungen des Betriebes die Möglichkeit besteht, eine größere Anzahl Arbeiter mehr als bisher zu beschäftigen, dann soll die Betriebsvertretung das Recht haben, vom Unternehmer zu verlangen, daß derselbe sich mit dem Arbeitsnachweis in Verbindung setzt und von diesem die Arbeitskräfte zugewiesen werden. Diese Regelung ergibt sich noch nicht aus dem BRG. Im übrigen ist das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen nicht zu trennen von dem Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen. Wenn die Betriebsvertretung die Möglichkeit hat, bei Entlassungen in weitgehendem Maße mitzuwirken, dann ist der Unternehmer auch nicht in der Lage, bei Ein-

stellungen willkürlich zu verfahren, denn wer nicht nach Belieben Entlassungen vornehmen kann, kann auch nicht nach Belieben einstellen.

§§ 78 Ziffer 9, 84—89 und 90. Entlassungen.

Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung bei Entlassungen ist gesetzlich zwingend festgelegt. Die §§ 78 Ziffer 9 und 84 bis 90 haben Gesetzeskraft. Sie können außerdem durch tarifvertragliche Regelung noch erweitert werden. In engem Zusammenhang mit den vorangeführten Paragraphen stehen noch die §§ 68 und 74 BRG. sowie die Verordnungen vom 12. Februar 1920 über die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern und vom 8. November 1920 über Betriebsabbrüche und Betriebsstilllegungen. Die Betriebsvertretungen haben bei Entlassungen auf diese sämtlichen gesetzlichen Bestimmungen unbedingt Rücksicht zu nehmen und von Fall zu Fall die geeignetesten Maßnahmen zu ergreifen.

Das Betriebsrätegesetz enthält an sich insofern eine Ungerechtigkeit, als nicht alle Arbeitnehmer gleichmäßig behandelt werden. So fallen alle in Kleinbetrieben Beschäftigten und die in der See- und Binnenschifffahrt tätigen Arbeitnehmer überhaupt nicht unter das BRG., für die Betriebe mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern kommt ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen auf Grund des BRG. nicht in Frage. Alle diese Arbeitnehmer können den Schutz gegen Entlassungen aus dem BRG. nicht für sich in Anspruch nehmen, so daß nur die in Mittel- und Großbetrieben Beschäftigten diese Vorteile genießen, während die weit größere, in die Millionen gehende Zahl der Arbeitnehmer in den Kleinbetrieben auf diese Weise erheblich benachteiligt ist.

Es wäre dringend notwendig, daß durch eine Verordnung zum BRG. der Schutz bei Entlassungen auch den Arbeitnehmern gewährleistet würde, die in Betrieben beschäftigt sind, welche heute nicht unter das BRG. fallen. Man könnte diese Funktionen den Schlichtungsausschüssen und Gewerkschaften unmittelbar übertragen.

Der Betriebsobmann, also derjenige, der in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern von der Belegschaft zur Vertretung ihrer Interessen gewählt ist, hat bei Entlassungen auf Grund der §§ 78 Ziffer 9, 84 bis 90 bzw. 74 nicht mitzubestimmen. Er kann einen gewissen Schutz seiner Belegschaft gegen Entlassungen ausüben, indem er auf Grund des § 68 in Verbindung mit dem § 66 Ziffer 3 bzw. § 78 Ziffer 4 und 5 bei Entlassungen, welche gegen das Gemeininteresse verstoßen, die Angelegenheit seiner Belegschaft unterbreitet und, falls diese in ihrer Mehrheit gegen derartige Entlassungen ist, versuchen, dieselben

¹ Im Gegensatz zu der Mitwirkung bei Einstellungen. Siehe §§ 78 Ziffer 8, 81—83.

in Verhandlungen mit dem Unternehmer rückgängig zu machen oder einen entsprechenden Spruch des Schlichtungsausschusses herbeizuführen. Ein Verstoß gegen das Gemeininteresse ist z. B. darin zu sehen, wenn ein Unternehmer jahrelang viel verdient hat und sofort nach Einsetzen einer Wirtschaftskrise seine Arbeitnehmer entläßt.

Der Betriebsobmann muß jedoch vor allen Dingen seine Belegschaft auf die Rechte aus den §§ 12, 13 und 14 der Verordnung vom 12. Februar 1920 aufmerksam machen, wonach Entlassungen überhaupt erst nach Verkürzung der Arbeitszeit bis auf 24 Stunden und sodann nur unter gewissen Voraussetzungen vorgenommen werden können. Nach § 14 dieser Verordnung können die Gefündigten selbst innerhalb 3 Wochen nach der Kündigung den Schlichtungsausschuß anrufen. Nach § 25 derselben Verordnung kann innerhalb 2 Wochen nach Fällung des Schiedsspruchs des Schlichtungsausschusses die Verbindlichkeitserklärung bei dem Demobilisierungskommissar beantragt werden, falls der Unternehmer freiwillig den Spruch nicht annehmen will. Wenn der Unternehmer auch dann die Durchführung des Spruches noch ablehnt, ist das jeweils zuständige Gericht anzurufen. Der Betriebsobmann kann sich in solchen Fällen Vollmacht erteilen lassen und die Interessen der Belegschaft vor dem Schlichtungsausschuß dann selbst wahrnehmen. Ein tüchtiger Betriebsobmann wird also auf diese Weise für seine Belegschaft ebenfalls schon manche Vorteile herausholen können. Außerdem ist, wenn der Unternehmer beabsichtigt, die Arbeitszeit zu verkürzen, nach § 78 Ziffer 2 der Betriebsobmann vorher in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Nichteinigung kann ebenfalls der Schlichtungsausschuß nach § 66 Ziffer 3 bzw. § 78 Ziffer 5 angerufen werden.

In allen Betrieben, in welchen Gruppenräte vorhanden sind (Arbeiterräte bzw. Angestelltenräte), haben diese das Betriebsrätegesetz vollständig durchzuführen.

Abgesehen von der Gewerbeordnung und dem Handelsgesetzbuch, deren Bestimmungen in diesem Falle weniger in Frage kommen, können sich Arbeitnehmer im Falle ihrer Entlassung auf folgende Gesetze und Verordnungen stützen. Es wird nachstehend nur die Rechtslage der Belegschaftsmitglieder geschildert.

A. Das Betriebsrätegesetz.

Die Entlassungsschutzbestimmungen des Betriebsrätegesetzes können von allen Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, welche in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Voraussetzung ist jedoch, daß eine ordnungsmäßig gewählte Betriebsvertretung besteht.

Weiter ist unbedingt notwendig, daß im Falle einer Kündigung die Betriebsvertretung

in Anspruch genommen und rechtzeitig bei dieser Einspruch erhoben wird.

Ist in dem betreffenden Betriebe versäumt worden, eine Betriebsvertretung zu wählen, oder ist eine Betriebsvertretung vorhanden und der Arbeitnehmer nimmt diese nicht ordnungsmäßig in Anspruch, dann verzichtet die Belegschaft oder der betreffende Arbeitnehmer auf die Rechte aus dem BRG. Das Anrufen des Schlichtungsausschusses oder der ordentlichen Gerichte (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) in solchen Fällen ist dann auf Grund des BRG. vollkommen zwecklos.

Es ist daher für jede Belegschafter erste Pflicht, eine Betriebsvertretung zu wählen und diese im Falle von Kündigungen rechtzeitig anzurufen.

Unter diesen Voraussetzungen ist dann folgendes zu beachten:

1. Im Falle der Kündigung ist von dem Gefündigten binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch bei dem Arbeiter- oder Angestelltenrat zu erheben (§ 84 BRG.).

2. Der angerufene Arbeiter- oder Angestelltenrat hat in einer ordnungsmäßig nach § 32 BRG. einberufenen Sitzung im Beisein des Gefündigten zu dem Einspruch Stellung zu nehmen.

3. Erachtet der Arbeiter- oder Angestelltenrat den Einspruch als berechtigt, dann muß er Verständigungsverhandlungen mit dem Unternehmer anbahnen (§ 86 BRG.).

4. Diese Verständigungsverhandlungen müssen innerhalb einer Woche, von dem auf die erste Verständigungsverhandlung folgenden Tage an gerechnet, durchgeführt sein (§ 86 BRG.).

5. Die Verständigung soll zwischen dem Unternehmer und dem Gefündigten herbeigeführt werden. Die Interessen des Gefündigten sind nicht gewahrt, wenn sich der Arbeiter- oder Angestelltenrat mit dem Unternehmer verständigt, der Gefündigte jedoch nicht damit einverstanden ist. Erfolgt trotzdem die Verständigung zwischen dem Unternehmer und dem Gruppenrat, so hat jedoch der gekündigte Arbeitnehmer keinerlei Anspruch mehr aus dem Betriebsrätegesetz.

6. Scheitert die Verständigung, dann kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat innerhalb weiterer 5 Tage den Schlichtungsausschuß anrufen. Der gekündigte Arbeitnehmer ist in diesem Falle jedoch berechtigt, selbst die Anrufung des Schlichtungsausschusses vorzunehmen, wenn der Arbeiter- oder Angestelltenrat dies ablehnt (§ 86 BRG.).

7. Wird eine der vorgenannten Fristen versäumt aus Gründen, deren Abwendung nicht in der Macht des Gefündigten oder der Betriebsvertretung gelegen hat, dann kann nach § 90 BRG.

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt werden, jedoch nur innerhalb 2 Wochen, nachdem das Hindernis behoben ist, spätestens nach Ablauf eines Monats nach Verstreichung der versäumten Frist. Der Antrag ist beim Schlichtungsausschuß zu stellen. Es ist anzugeben, worauf der Antrag auf Wiedereinsetzung gegründet wird. Außerdem ist beim Schlichtungsausschuß zu beantragen, über die Streitsache selbst zu verhandeln.

8. In Fällen fristloser Entlassung kann ebenfalls, wie vorstehend angegeben, verfahren werden, jedoch muß bei Anrufung des Schlichtungsausschusses nicht nur Einspruch erhoben werden gegen die fristlose Entlassung selbst, sondern der Einspruch muß sich weiter auch darauf stützen, daß ein Grund zur befristeten Entlassung ebenfalls nicht vorgelegen hat. Bei fristloser Entlassung kann in dem Termin vor dem Schlichtungsausschuß Aussetzung des Verfahrens zur Anrufung des ordentlichen Gerichts (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) oder weil die Angelegenheit bereits beim ordentlichen Gericht anhängig gemacht ist, beantragt werden. Ist innerhalb eines weiteren Monats die Klage beim ordentlichen Gericht jedoch nicht eingereicht, dann geht die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß weiter. In allen Fällen, wo eine Kündigungsfrist vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich, entweder selbst die Aussetzung des Verfahrens als Arbeitnehmer zu beantragen und resp. oder außerdem beim ordentlichen Gericht (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) Klage wegen Lohn- oder Gehaltsansprüchen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist einzureichen. Im Falle eines obliegenden Urteils erhält man so einmal den Lohn- oder Gehaltsbetrag, außerdem durch Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses eine Entschädigung zugesprochen, falls der Unternehmer die Weiterbeschäftigung ablehnt (§§ 84 und 86 BRG.).

9. Die so gefällten Schiedssprüche des Schlichtungsausschusses sind endgültig. Lehnt der Unternehmer die Durchführung ab, so muß Vollstreckbarerklärung durch das ordentliche Gericht (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) beantragt werden. Das ordentliche Gericht kann in der Streitsache selbst keine Nachprüfung vornehmen, es ist jedoch berechtigt, den Rechtsweg zu prüfen (§ 87 BRG.).

10. Im Falle eines Formfehlers lehnen die ordentlichen Gerichte die Vollstreckbarerklärung ab. Die §§ 15 und 17 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 sind daher bei der Zusammenfassung der Schlichtungsausschüsse genau zu beachten. Es müssen auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite je 2 ständige Beisitzer vorhanden sein. Der dritte unständige Beisitzer auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite muß dem Berufe entstammen, in welchem die

Streitigkeit entstanden ist. Jede Abweichung von diesem Verfahren führt dazu, daß die Vollstreckbarerklärung eines derartigen Schiedsspruchs von den ordentlichen Gerichten (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) unter allen Umständen abgelehnt wird. In solchen Fällen wird das Verfahren als noch schwebend betrachtet. Die Angelegenheit muß nochmals von Anfang an verhandelt werden. Deshalb ist unter allen Umständen von den Parteien darauf zu achten, daß die Schlichtungsausschüsse ordnungsmäßig zusammengesetzt sind, andernfalls ist zu beantragen, daß ein neuer Termin mit richtiger Besetzung anberaumt wird (§§ 15 und 17 Verordnung vom 23. Dezember 1918).

11. Wählt ein Unternehmer die Weiterbeschäftigung, so ist er verpflichtet, bei einer eventuell bereits erfolgten Entlassung bis zum Tage der Wiedereinstellung Lohn und Gehalt nachzuzahlen (§ 88 BRG.). Er kann inzwischen bezogene Erwerbslosenunterstützung kürzen und muß diese dann abführen. Außerdem kann der Unternehmer in Abzug bringen, was der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit an Unkosten (Fahrtgeld usw.) erspart und anderweitig verdient hat. Ein Arbeitnehmer, welcher inzwischen anderweitig Arbeit gefunden hat und diese behalten will, kann die Weiterbeschäftigung bei der alten Firma ablehnen. Er muß jedoch dann von dem früheren Arbeitgeber den Lohn oder das Gehalt bis zum Tage der Rechtskraft des Schiedsspruchs, unter den gleichen Voraussetzungen wie vorangegeben, erhalten (§ 89 BRG.).

12. Wählt der Unternehmer an Stelle der Weiterbeschäftigung die Entschädigung, dann ist dieser Betrag unter allen Umständen zu zahlen und es dürfen vom Unternehmer keinerlei Abzüge vorgenommen werden. Selbst wenn der Arbeitnehmer inzwischen Arbeit gefunden hat, kommt dies hierbei nicht in Betracht, denn die Entschädigung ist keine Vergütung für entgangenen Lohn oder Gehalt, sondern eine Geldstrafe für den Arbeitgeber, welcher unberechtigt eine Entlassung vorgenommen hat.

B. Verordnung vom 12. Februar 1920 (Verminderung der Arbeitnehmerzahl.)

1. Hier ist unter allen Umständen bezüglich der Zusammenfassung des Schlichtungsausschusses zu beachten, was unter A Nr. 10 ausgeführt ist.

2. Im Falle der Verminderung der Arbeitnehmerzahl (nicht etwa der Auswechslung) kann jeder gekündigte Arbeitnehmer selbst den Schlichtungsausschuß anrufen, wenn in dem betreffenden Betriebe die Arbeitszeit noch nicht gekürzt ist, eine solche Kürzung jedoch möglich wäre. Die Anrufung ist nicht an das Vorhandensein einer Betriebsvertretung gebunden. Das Recht aus dieser Verordnung steht daher allen Arbeitnehmern zu. Soweit Betriebsvertretungen vorhanden sind, können diese mit der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer betraut werden.

Die Arbeitszeit braucht nicht unter 24 Wochenstunden herabgesetzt werden (§ 12).

3. Ist die Arbeitszeit herabgesetzt, jedoch ungleichmäßig für die einzelnen Belegschaftsmitglieder, so gilt, wenn nicht für die ungleichmäßige Behandlung zwingende Gründe maßgebend sind, deren Berechtigung der Schlichtungsausschuß wiederum nachzuprüfen hätte, das unter 2 Angeführte ebenfalls.

4. Ist die Arbeitszeit bis auf 24 Wochenstunden herabgesetzt und wird dann zu Entlassungen geschritten, kann wiederum der Schlichtungsausschuß angerufen werden, wenn der Gefündigte der Ansicht ist, daß er nach den Betriebsverhältnissen, seinem Familienstand oder der Dauer der Beschäftigung in dem Betriebe noch nicht zur Entlassung heransteht (§ 13).

5. Der Einspruch ist beim Schlichtungsausschuß zu erheben, und zwar binnen 3 Wochen von dem Tage, an dem der Arbeitnehmer Kenntnis von der Kündigung erhalten hat. Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand im Falle von Fristversäumnis aus wichtigen Gründen kann binnen 2 Wochen, spätestens 3 Monaten beantragt werden (§ 14).

6. Die vom Schlichtungsausschuß gefällten Entscheide auf Grund dieser Verordnung sind **nicht endgültig**. Sie können jedoch auf Antrag durch den Demobilmachungskommissar **verbindlich** erklärt werden. Ein entsprechender Antrag ist innerhalb 2 Wochen vom Tage der Rechtskraft des Schiedsspruches zu stellen (§ 25).

7. Ist der Schiedsspruch für verbindlich erklärt, dann gilt, falls der Unternehmer dessen Durchführung ablehnt, für die Vollstreckbarkeit dasselbe, was unter A Ziffer 9 ausgeführt ist.

8. Auf Grund dieser Verordnung kommt **nur** Wiedereinsetzung, nicht aber Entschädigung in Frage.

C. Betriebsrätegesetz und Verordnung vom 12. Februar 1920.

1. In allen Fällen, wo ein gekündigter Arbeitnehmer Rechte aus dem Betriebsrätegesetz und der Verordnung vom 12. Februar 1920 geltend macht, hat der Schlichtungsausschuß seine Entscheidung auf Gesetz und Verordnung zu erstrecken (§ 23 B.D. vom 12. Februar 1920).

2. Ein derartiger auf Grund des BRG. und der Verordnung vom 12. Februar 1920 gefällter Schiedsspruch kann ebenfalls vom Demobilmachungskommissar **verbindlich** erklärt werden. Der Antrag ist wie unter B Ziffer 6 zu stellen (§ 25 B.D. vom 12. Februar 1920).

3. Erfolgt die Verbindlichkeitserklärung durch den Demobilmachungskommissar, dann ist der Unternehmer **zur Weiterbeschäftigung** verpflichtet und kann in solchen Fällen nicht die Entschädigung wählen (§ 25 Abs. 2 B.D. vom 12. Februar 1920).

D. Verordnung vom 8. November 1920 (Betriebsabbrüche und -stillegungen).

1. Wenn der Unternehmer Betriebsanlagen ganz oder teilweise abbrechen will und wenn dadurch in Betrieben mit weniger als 200 Arbeitnehmern mindestens 10 zur Entlassung kommen, so ist Anzeige beim Demobilmachungskommissar zu erstatten, und der Unternehmer darf vor Ablauf von 6 Wochen keine Entlassungen vornehmen. Bei Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern ist dies ebenfalls notwendig, wenn durch die Maßnahme 5 Proz. der im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer zur Entlassung kommen sollen, unter allen Umständen, wenn mehr als 50 Arbeitnehmer betroffen werden (§ 1).

2. Will ein Unternehmer seine Betriebsanlagen ganz oder teilweise nicht benutzen, dann gilt das unter 1 Ausgeführte ebenfalls, nur darf in solchen Fällen eine Entlassung innerhalb 4 Wochen nicht vorgenommen werden (§ 1).

3. In den Fällen zu 1 kann die Frist von 6 Wochen aus zwingenden Gründen um einen Monat und weiterhin um nochmals 2 Monate verlängert werden (§ 4).

4. Wird von dem Arbeitgeber die Anzeige nicht erstattet, dann können die Betriebsvertretung oder die Belegschaft oder die Gewerkschaften die Anzeige beim Demobilmachungskommissar selbst vornehmen. Nimmt der Unternehmer vor Ablauf der Fristen Entlassungen vor, so sind beim ordentlichen Gericht (Gewerbe- oder Kaufmannsgericht) Lohn- oder Gehaltsklagen einzureichen. Rechte aus dem Betriebsrätegesetz oder aus der Verordnung vom 12. Februar 1920 werden hierdurch nicht berührt und können außerdem noch wahrgenommen werden.

11

§§ 95—100. Schutz der Betriebsvertretung.

Der Schutz sämtlicher Betriebsvertretungsmitglieder ist im Gesetz gewährleistet, jedoch ist auch hier wieder vorweg festzustellen, daß der beste Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder gegen Benachteiligungen und Maßregelungen darin besteht, daß sich dieselben auf eine Belegschaft stützen können, welche reiflos in freien Gewerkschaften organisiert ist, so daß also den wirklichen Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder tatsächlich nicht das Gesetz, sondern starke Gewerkschaften bilden. Anderenfalls nützt das beste Gesetz nichts, wenn nicht starke Organisationen sich für seine Durchführung einsetzen. Deshalb ist es bei allem, was die Betriebsvertretungsmitglieder erreichen oder durchführen wollen, in erster Linie notwendig, ihrer Belegschaft die Wichtigkeit der Gewerkschaften im Wirtschaftsleben klarzumachen und darauf zu dringen, daß alle Arbeitnehmer Mitglieder der freien Gewerkschaften sind, da nur so die Betriebsvertretung die Grundlage besitzt, welche die Gewähr bietet, richtig arbeiten zu können. Wenn dem Unternehmer Betriebsvertretungen gegenüberstehen, die sich auf starke Organisationen stützen

können, dann bildet sich von selbst ein Verhältnis der gegenseitigen Achtung heraus, welche sich auf den Einfluß der beiderseitigen Organisationen gründet, und hierdurch werden am ehesten und von selbst alle die Schädigungen und Streitigkeiten vermieden, welche sich ohne weiteres herausbilden, wenn die Betriebsvertretung ohne gutorganisierte Belegschaft und starke Gewerkschaften gewissermaßen in der Luft hängt und den Angriffen des wirtschaftlich starken Unternehmers schutzlos preisgegeben ist.

Im Betriebsrätegesetz selbst ist in den §§ 35, 95, 96, 97, 98 und 99 der Schutz der Betriebsvertretungen gewährleistet, und zwar treffen diese Paragraphen gleichermaßen zu auf alle Betriebsvertretungen, also auf Betriebsräte, auf den Betriebsobmann, die Arbeiterräte, die Angestelltenräte und den Gesamtbetriebsrat.

Nach § 35 BRG. darf notwendige Versäumnis von Arbeitszeit eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig. Wenn trotzdem vom Unternehmer Lohnabzüge vorgenommen werden, dann ist von dem Betriebsvertretungsmitglied gemäß § 93 BRG., da es sich um eine Zuständigkeitsstreitigkeit handelt, die in den einzelnen deutschen Ländern in Frage kommende Stelle zur Entscheidung anzurufen. Es kommt hier für Preußen das Gewerbeaufsichtsamt bzw. der Bergrevierbeamte in Frage, ebenso in einigen anderen deutschen Ländern. Zum Teil ist jedoch auch der Schlichtungsausschuß in einigen Ländern als zuständige Stelle bestimmt worden. Man tut in solchen Fällen immer gut, sich bei seiner Organisation zu erkundigen,¹ welche Körperschaft in Frage kommt. Wenn der Unternehmer es ablehnt, einer Entscheid des Gewerbeaufsichtsamtes oder einen Schiedspruch des Schlichtungsausschusses, welcher die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis ausspricht, durch Zahlung des gekürzten Lohn- oder Gehaltsbetrages durchzuführen, dann sind die ordentlichen Gerichte² anzurufen, welche ein vollstreckbares Urteil fällen, wobei der Entscheid des Gewerbeaufsichtsamtes bzw. der Schiedspruch des Schlichtungsausschusses als wichtiges Beweismaterial dient.

In § 95 BRG. ist sodann den Arbeitgebern untersagt, die Betriebsvertretungsmitglieder in der Uebnahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung zu beschränken oder zu benachteiligen. Derartige Verstöße des Arbeitgebers unterliegen den Strafbestimmungen des § 99 BRG.

Eine Kündigung, wozu die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich ist, aber versagt wird, ist unter allen Umständen rechtswidrig. Der zu Unrecht gekündigte hat weiter nichts zu tun, als je nachdem die Lohnzahlung wöchentlich oder vierzehn-

¹ Siehe auch Abschnitt II, §§ 93, 94 und 103.

² Es ist unter der Bezeichnung „ordentliche Gerichte“ das jeweils zuständige Gewerbe-, Kaufmanns-, Amts- oder Landgericht zu verstehen.

tägig usw. stattfindet, den fälligen Durchschnittslohnbetrag jeweils beim ordentlichen Gericht einzufügen, und zwar solange, bis sich der Unternehmer bequemt, die versagte Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung durch Anrufung des Schlichtungsausschusses ersehen zu lassen. In der Zwischenzeit ruhen allerdings die Rechte des Betriebsvertretungsmitgliedes, mindestens soweit die Funktionen im Betriebe selbst auszuüben sind. Außerhalb des Betriebes können dieselben selbstverständlich wahrgenommen werden. Es ist in solchen Fällen zu beachten, daß, wenn ein auch zu Unrecht gekündigtes Betriebsvertretungsmitglied gegen den Willen des Unternehmers den Betrieb betritt, derselbe Anzeige wegen Hausfriedensbruch erstatten kann. Lehnt es auch der Schlichtungsausschuß ab, die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung durch einen Schiedspruch zu ersehen, dann ist der Unternehmer nicht nur verpflichtet das Betriebsvertretungsmitglied weiter zu beschäftigen, sondern dasselbe tritt auch wieder in alle seine Funktionen ein, falls nicht inzwischen eine Neuwahl der Betriebsvertretung stattgefunden hat. In solchen Fällen ist darauf Bedacht zu nehmen, daß die zu Unrecht entlassenen Betriebsvertretungsmitglieder trotzdem wieder als Kandidaten aufgestellt und von der Belegschaft wiedergewählt werden, damit sie ihrer Funktion nicht auf diese Weise verlustig gehen und auch der Unternehmer nicht in der Lage ist, von diesem Zeitpunkt ab diese Betriebsvertretungsmitglieder durch Zahlung einer Entschädigung los zu werden.

Grundsätzlich ist immer zu beachten, daß es bei Betriebsvertretungsmitgliedern keine Wahl zwischen Weiterbeschäftigung oder Entschädigung gibt, sondern der Unternehmer muß unter allen Umständen ein zu Unrecht entlassenes Betriebsvertretungsmitglied weiter beschäftigen bzw. den entsprechenden Lohn zahlen, falls er das betreffende Betriebsvertretungsmitglied in seinem Betrieb nicht mehr haben will. Auf gesetzlichem Wege einen Arbeitnehmer zu zwingen, unter allen Umständen einen Arbeitnehmer gegen seinen Willen zu beschäftigen ist natürlich nicht möglich, aber in solchen Fällen muß eben der Unternehmer den Lohn zahlen. Zwang zur tatsächlichen Weiterbeschäftigung kann nur mit gewerkschaftlichen Mitteln ausgeübt werden. Wenn jedoch ein Unternehmer längere Zeit an einen Arbeitnehmer Lohn gezahlt hat, trotzdem er denselben in seinem Betriebe nicht mehr haben will, wird diese finanzielle Belastung schon in den meisten Fällen dazu beitragen, den Unternehmer ändern Sinnes werden zu lassen. Ein zu Unrecht gekündigtes Betriebsvertretungsmitglied hat unter keinen Umständen den Schlichtungsausschuß, sondern immer die ordentlichen Gerichte anzurufen. Die Betriebsräte haben hier in den meisten Fällen entgegen dem Wortlaut des Betriebsrätegesetzes den Schlichtungsausschuß angerufen und sich selbst hierdurch schwer geschädigt.

Im § 97 BRG. ist die einzige positive Bestimmung enthalten, welche dem Arbeitgeber eine ausschließliche Verpflichtung auferlegt, und zwar, wenn die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich ist, aber versagt wird, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen, der durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung ersetzen kann. Wenn aber die gekündigten Betriebsvertretungsmitglieder die Anrufung des Schlichtungsausschusses selbst vornehmen, dann nehmen dieselben dem Unternehmer alle Arbeit ab. Derselbe braucht in der auf Veranlassung des gekündigten Betriebsvertretungsmitgliedes anberaumten Verhandlung nur zu beantragen, die Zustimmung zur Kündigung zu ersehen, und wenn dies geschieht, begibt sich das betreffende Betriebsvertretungsmitglied aller seiner weitergehenden gesetzlichen Rechte. Außerdem ist selbst wenn der Schlichtungsausschuß einen für das gekündigte Betriebsvertretungsmitglied günstigen Schiedsspruch fällt, demselben in keiner Weise geholfen; denn wenn der Unternehmer den Schiedsspruch nicht anerkennt, scheitert die Vollstreckbarerklärung durch das ordentliche Gericht daran, daß der Rechtsweg nicht ordnungsmäßig eingehalten ist. Dann muß, nachdem viele Wochen oder gar Monate verläuft sind, der betroffene Arbeitnehmer trotzdem noch das ordentliche Gericht anrufen und Lohnklage erheben; da die inzwischen fällig gewordenen Lohnbeträge aber bereits längst die nicht berufungsfähige Klagesumme überschritten haben, wird der Unternehmer im Falle eines für ihn ungünstigen Urteils Berufung einlegen und die Angelegenheit zieht sich bis ins Unendliche hin, ganz davon abgesehen, daß vielleicht mittlerweile eine Neuwahl stattgefunden hat und das gekündigte Betriebsvertretungsmitglied nicht wieder gewählt ist, oder daß aus irgendwelchen anderen Gründen das ordentliche Gericht die inzwischen fällig gewordene Lohnsumme nicht in voller Höhe zuspricht. Alle diese Schwierigkeiten und unendlichen Scherereien können jedoch nicht entstehen, wenn sich sämtliche Mitglieder der Betriebsvertretungen endgültig merken, daß im Falle ihrer Kündigung, wenn die Zustimmung der Betriebsvertretung notwendig war, aber versagt wurde, da diese Kündigung rechtsungültig ist, stets die ordentlichen Gerichte, niemals jedoch die Schlichtungsausschüsse anzurufen sind, und zwar wird vor dem ordentlichen Gericht Zug um Zug die fällig gewordene Lohnsumme eingeklagt. Selbst wenn dann der Unternehmer sich dazu bequemt, die ihm in § 97 BRG. auferlegte Verpflichtung der Anrufung des Schlichtungsausschusses zu erfüllen und dieser die fehlende Zustimmung zur Kündigung des Betriebsvertretungsmitgliedes ersetzt, können in der Zwischenzeit durch das ordentliche Gericht bereits eine Reihe von Einzelurteilen gefällt und Vollstreckungen erfolgt sein, so daß der betreffende Arbeitnehmer in den Besitz der Lohnbeträge gekommen ist. Da die Arbeitnehmer im allgemeinen nicht über große Vermögen verfügen,

ist es natürlich für sie von großer Wichtigkeit, möglichst schnell in den Besitz der Geldsummen zu gelangen, und da § 97 BRG. ausdrücklich festlegt, daß bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betrieb zu beschäftigen, ist es, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, nur auf dem Wege über die ordentlichen Gerichte möglich, dem geschädigten Arbeitnehmer zu seinem Recht und vor allen Dingen schnellstens zu seinem Gelde zu verhelfen.

Im § 99 BRG. sind nun eine Reihe von Strafbestimmungen festgelegt für den Fall, daß der Unternehmer die Betriebsvertretungsmitglieder in der Uebnahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung beschränkt oder benachteiligt, oder daß der Unternehmer den Vierteljahresbericht, die Vorlegung der zur Durchführung bestehender Tarifverträge erforderlichen Unterlagen, die Vorlegung der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung unterläßt oder diesen Verpflichtungen nicht rechtzeitig nachkommt oder falsche Angaben macht. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag der Betriebsvertretung ein. Ein derartiger Antrag ist binnen drei Monaten seit Kenntnis der Tat und des Täters bei einem Gericht, bei der Staatsanwaltschaft oder bei der Polizeibehörde zu stellen. Der Antrag kann jederzeit vor Fällung des Urteils zurückgenommen werden. Ein Verstoß des Unternehmers gegen das BRG. auf Grund des § 99 liegt jedoch nur dann vor, wenn derselbe „vorsätzlich“ erfolgt. Es wird unterlassen, die Höhe der Strafe, auf welche in den einzelnen Fällen erkannt werden kann, hier besonders anzugeben. Wer es wissen will, mag den § 99 BRG. hierüber nachlesen. Es sind bisher nur wenige Fälle bekannt geworden, wo Betriebsvertretungen Anzeige beim Staatsanwalt erstattet haben. Es ist jedoch noch kein Fall bekannt, wo auf Grund einer solchen Anzeige ein Unternehmer bestraft worden wäre. Es wird sich vielleicht auch schwerlich ein Staatsanwalt finden, der feststellen kann, daß ein Unternehmer „vorsätzlich“ seiner Pflicht nicht genügt hat. Deshalb wird man besser tun, derartige Anzeigen überhaupt nicht zu erstatten. Mit dem Staatsanwalt als Bundesgenossen kann man keinen Klassenkampf führen. Wo die Belegschaft restlos organisiert ist und eine starke Gewerkschaft die Durchführung des BRG. überwacht, wird man auch anders über derartige Schwierigkeiten hinwegkommen. Wo aber diese Voraussetzungen fehlen und die Betriebsvertretung in der Luft hängt, kann ihr auch die Anrufung des Staatsanwaltes in keinem Falle etwas nützen; denn einmal wird der Staatsanwalt nicht eingreifen, andererseits spiken sich die Verhältnisse im Betriebe zwischen dem Unternehmer und der von der Belegschaft nicht genügend unterstützten Betriebsvertretung immer mehr zu, so daß die Betriebsvertretung in eine immer schwieriger Lage gerät.

Dann enthält auch der § 100 BRG. Strafbestimmungen, welche die Betriebsvertretungsmitglieder treffen können und es wäre nicht ausgeschlossen, daß der Unternehmer den Spieß umdreht und die Betriebsvertretung aus irgendwelchen Gründen bei der Staatsanwaltschaft zur Anzeige bringt. Es ist dann möglich, daß sich ein Staatsanwalt findet, der mit Strafen gegen Betriebsvertretungsmitglieder vorgeht.

In dem bereits angeführten § 100 BRG. ist festgelegt, daß bestraft werden kann, wer unbefugt vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart, die den Betriebsvertretungsmitgliedern als solche bezeichnet worden sind; die Strafe wird verschärft, wenn dies in der Absicht geschieht, sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Die Anzeige beim Staatsanwalt kann der Unternehmer erstatten.

Es ist charakteristisch, daß bisher kein Fall bekanntgeworden ist, wo Unternehmer derartige Anzeigen gegen die Betriebsvertretung bei der Staatsanwaltschaft erstattet hätten. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß in Deutschland die freien Gewerkschaften so stark sind und dieser Umstand allein genügt, die Unternehmer davon abzuhalten, derartige Mittel in Anspruch zu nehmen; denn eine starke Gewerkschaft würde sich solche Maßnahmen eines Unternehmers unter keinen Umständen gefallen lassen. Aber die Tatsache, daß weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber sich auf die Strafbestimmungen der §§ 99 und 100 des BRG. stützen, ist auch ein weiterer Beweis dafür, wie sehr der Organisationsgedanke sich sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite durchgesetzt hat. Die Feststellung dieser Tatsache allein darf jeden Freigewerkschafter mit berechtigtem Stolz erfüllen. Sie ist ein Zeichen der Kraft der Arbeiterklasse. In diesem Zeichen überwinden wir bereits heute einen großen Teil der Schwierigkeiten, mit welchen wir noch unmittelbar vor dem Kriege und während des Krieges zu kämpfen hatten.

Geordnete Darstellung über den Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder gegen Entlassungen.

Die Betriebsvertretungsmitglieder sind nicht wie die Belegschaftsangehörigen nur dem Arbeitsrisiko unterworfen, sondern sie haben infolge des aktiven und passiven Widerstandes der Unternehmer gegen das Betriebsrätegesetz, bei Ausübung ihrer Funktionen noch das weitere Risiko zu tragen, daß der Arbeitgeber jede Gelegenheit benutzt, um die Betriebsvertretungsmitglieder aus seinem Betriebe zu entfernen. Um die Betriebsvertretungsmitglieder hiergegen zu schützen, sind im Betriebsrätegesetz in den §§ 96 und 97 Schutzbestimmungen gegen Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern aufgenommen. Es ist nun Aufgabe der Betriebsvertretungen, sich ganz genau zu informieren, wie im Falle der Entlassung eines ihrer Mitglieder verfahren werden

muß, um die Schutzbestimmungen des Betriebsrätegesetzes restlos ausnützen zu können. Die Auffassungen über die Anwendung dieser Bestimmungen gehen selbstverständlich auf Seiten der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und auch der Gerichte auseinander. Nachdem aber seit Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes zwei Jahre verstrichen sind, ist es immerhin möglich, aus den Erfahrungen wichtige Grundzüge festzustellen. Um alle Betriebsräte instand zu setzen, sich diese Erfahrungen ebenfalls zunutze zu machen, sind nachstehend einige Richtlinien gegeben, wie sich die Betriebsvertretungen in solchen Fällen zu verhalten haben.

1. Der Unternehmer muß vor Ausspruch der Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes (§ 96) die Zustimmung der Betriebsvertretung hierzu nachsuchen. Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes nach bereits erfolgter Kündigung desselben durch den Unternehmer ist rechtsunwirksam. Ueber einen Antrag des Unternehmers an den Schlichtungsausschuß, die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zu ersetzen (§ 97), kann nur verhandelt werden, wenn vor Ausspruch der Kündigung vom Unternehmer die Betriebsvertretung angerufen war und die Zustimmung versagt hat, andernfalls kann der Schlichtungsausschuß überhaupt nicht eingreifen, und das Betriebsvertretungsmitglied, welches auf diese Weise gekündigt ist, hat Lohn- oder Gehaltsklage beim jeweils zuständigen Gericht einzureichen.

2. Wird vom Unternehmer bei der Betriebsvertretung ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines ihrer Mitglieder gestellt, dann hat die Entscheidung der Betriebsvertretung hierüber in einer ordnungsmäßig einberufenen Sitzung der Körperschaft zu erfolgen (§ 32). Das Betriebsvertretungsmitglied, welches gekündigt werden soll, kann an dieser Sitzung vollberechtigt teilnehmen. Ist die Zustimmung zur Kündigung durch Einzelbefragung der Betriebsvertretungsmitglieder von dem Unternehmer eingeholt worden, so ist dies rechtsunwirksam. Wenn in Betrieben, welche einen Betriebsobmann haben, der Unternehmer die einzelnen Arbeitnehmer um ihre Zustimmung zur Kündigung des Betriebsobmannes ersucht hat, ist dies ebenfalls rechtsunwirksam, da die Zustimmung in diesem Falle rechtsgültig nur in einer Betriebsversammlung durch Abstimmung gegeben werden kann. Alle derartigen rechtsunwirksamen Zustimmungserklärungen nehmen dem gekündigten Betriebsvertretungsmitglieder nicht das Recht, sofort seinen Lohn oder sein Gehalt bei dem jeweils zuständigen Gericht einzuklagen.

3. Im Falle ein Betriebsvertretungsmitglied fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, entlassen wird (§ 96, Absatz 2, Ziffer 3), kommen die §§ 84, Absatz 2, 86, Absatz 2 und 96, dritter und letzter Absatz in Frage.

4. Will das fristlos entlassene Betriebsvertretungsmitglied die §§ 84, Absatz 2 und 86, Absatz 2, der Durchführung seiner Rechtsansprüche zugrunde legen, dann ist von ihm nach § 84, Absatz 1, genau wie von einem Belegschaftsmitgliede der Gruppenrat (Arbeiter- oder Angestelltenrat) anzurufen, der ebenfalls das Verfahren wie bei einem Belegschaftsmitgliede durchführen muß. Instanzen und Fristen müssen genau wie bei einem Belegschaftsmitgliede eingehalten werden. Bei dem Termin vor dem Schlichtungsausschuß können Arbeitgeber sowohl als Arbeitnehmer Aussetzung des Verfahrens beantragen, wenn das jeweils zuständige Gericht zur Entscheidung angerufen werden soll. Wird die Berechtigung zur fristlosen Entlassung abgelehnt, hat seitens des Unternehmers Zahlung des Lohnes oder Gehaltes bis zum Tage der Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung, bzw. Weiterzahlung des Lohnes oder Gehaltes während der Dauer der Wahlzeit zu erfolgen.

5. Vertritt das Betriebsvertretungsmitglied jedoch seinen Anspruch gemäß § 96 letzter Absatz, versucht es also die Angelegenheit „durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil“ entscheiden zu lassen, dann ist das Betriebsvertretungsmitglied an keine Fristen gebunden, sondern kann unmittelbar das jeweils zuständige Gericht (Gewerbe- oder Kaufmanns- oder Amts- oder Landgericht) anrufen. Besteht eine Kündigungsfrist, kann Leistungsklage auf Zahlung des Lohnes bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist erhoben werden. Ist Kündigungsausschluß vereinbart, so ist nur die Feststellungsklage möglich. Wird der Leistungs- oder der Feststellungsklage stattgegeben, d. h. zu Gunsten des fristlos entlassenen Betriebsvertretungsmitgliedes entschieden, ist dadurch dieselbe Verpflichtung des Unternehmers wie unter 4 angeführt gegeben.

6. Bei fristlosen Entlassungen ist weiter folgendes genau zu beachten. Die Unternehmer nehmen fristlose Entlassungen oft wegen angeblich gröblichen Verstoßes der Betriebsvertretungsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten vor. Das ist unzulässig; in solchen Fällen muß sofort, wie unter 4 oder 5 angegeben, verfahren werden. Auf Grund eines Verstoßes gegen die gesetzlichen Pflichten der Betriebsvertretungsmitglieder gibt es nach § 39 und § 41 BMO. für den Unternehmer nur die Möglichkeit, Absetzung des Betriebsvertretungsmitgliedes durch den Schlichtungsausschuß zu beantragen. Eine Möglichkeit zur fristlosen Entlassung kann sich hieraus jedoch niemals ergeben. Dies ist nur der Fall, wenn das Betriebsvertretungsmitglied gegen seine Pflichten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis verstößt. Dann kommen § 72 Ziffer 4 des HGB. oder § 123 Ziffer 5 der Gewerbeordnung in Frage und nur bei einem Verstoß gegen diese Paragraphen können die Schlichtungsausschüsse oder die Gerichte die fristlose Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes

anerkennen, niemals aber bei einem Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz. Hier kann nur der Schlichtungsausschuß auf Absetzung entscheiden.

7. Bei einer befristeten Entlassung kommen die § 96 Absatz 1 und § 97 in Betracht. Das gilt auch in allen Fällen, wo Kündigungsausschluß vereinbart ist und der Unternehmer sich bei der Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes nicht ausdrücklich auf § 96 Absatz 2 Ziffer 3 (fristlose Entlassung aus einem wichtigen Grunde) beruft. Auch bei vereinbartem Kündigungsausschluß bedarf es zur Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes der vorherigen Zustimmung der Betriebsvertretung, sonst ist dieselbe rechtsunwirksam.

8. In allen Fällen befristeter Entlassung oder bei Entlassung mit Kündigungsausschluß, welche nicht aus einem wichtigen Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigen würde, erfolgt, muß, wenn der Unternehmer die Zustimmung der Betriebsvertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht eingeholt oder nicht erhalten hat, bzw. wenn er diese Zustimmung in rechtsunwirksamer Form wie unter 2 angegeben erlangt hat, von dem unrechtmäßig entlassenen Betriebsvertretungsmitgliede stets das jeweils zuständige Gericht (Gewerbe- oder Kaufmanns- oder Amtsgericht) angerufen werden, niemals der Schlichtungsausschuß. Vor den Gerichten sind Leistungsklagen auf die jeweils fälligen Lohn- oder Gehaltssummen einzureichen und zwar Zug um Zug; bei achttägiger Lohnzahlung alle 8 Tage, bei 14tägiger Lohnzahlung alle 14 Tage, bei monatlicher Gehaltszahlung alle Monat. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses führt in solchen Fällen nie zu einem endgültigen Ergebnis, da die Schlichtungsausschüsse Lohn- oder Gehaltsbeträge nicht rechtmäßig und vollstreckbar bzw. überhaupt nicht zusprechen können. Dazu müßten doch immer noch die jeweils zuständigen Gerichte in Anspruch genommen werden, was also nur unnötigen Arbeitsaufwand und Zeitversäumnis bedeutet.

9. Die Einreichung der Klagen, wie unter 8 angegeben, kann solange geschehen, bis der Unternehmer selbst den Schlichtungsausschuß anruft, um die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes durch endgültigen Spruch des Schlichtungsausschusses ersetzen zu lassen, wobei, im Falle diese Zustimmung erfolgt, stets noch der Lohn- oder Gehaltsanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist vom ersten gesetzlich möglichen Kündigungsstermin, nach Rechtskraft des Schiedspruches ab gerechnet, besteht.

10. Ist die Wahlzeit abgelaufen und muß Neuwahl erfolgen, so soll die Belegschaft ein derartig unrechtmäßig entlassenes Betriebsvertretungsmitglied wiedewählen. Erhebt der Unternehmer fristgemäß nach § 19 der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz gegen eine solche Wahl Einspruch und wird diese Wahl für ungültig

erklärt, dann ist das gekündigte Betriebsvertretungsmitglied nur noch Belegschaftsmitglied. Da die Kündigung während der Dauer der Wahlzeit rechtsunwirksam war, besteht jedoch das Vertragsverhältnis weiter, und nachdem das Amt als Betriebsvertretungsmitglied infolge Ablauf der Wahlzeit und Ungültigkeitserklärung der Neuwahl erloschen ist, kann der Betreffende trotzdem weiter Lohn- oder Gehaltsklagen erheben, bis der Unternehmer das Vertragsverhältnis ordnungsmäßig kündigt. Dann ist wie bei einem Belegschaftsmitglied sofort der Gruppenrat anzurufen und die Angelegenheit wird weiter behandelt wie bei der Kündigung eines Belegschaftsmitgliedes (Anrufung des Gruppenrates, Verständigungsverhandlungen, Anrufung des Schlichtungsausschusses). Es wird dann eventuell auf Wiedereinstellung oder Entschädigung entschieden. Wird die Wiedereinstellung immer noch abgelehnt, muß die Entschädigung vom Unternehmer gezahlt werden. Lehnt er dies ebenfalls ab, ist Vollstreckbarerklärung bei dem jeweils zuständigen Gericht zu beantragen. Erst dann ist die Angelegenheit endgültig erledigt.

11. Die Mehrzahl der Schlichtungsausschüsse und Gerichte vertritt die Ansicht, daß die unterschiedliche Fassung des § 85, Absatz 2, Ziffer 2, für Belegschaftsmitglieder und des § 96 Absatz 2 Ziffer 2 für Betriebsvertretungsmitglieder (gänzliche oder teilweise Stilllegung) bedingt, daß Betriebsvertretungsmitglieder nur bei gänzlicher Stilllegung des Betriebes oder einer selbständigen Betriebsabteilung ohne Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen werden können.

12. Bei Aussperrungen wird von den Gerichten die Auffassung vertreten, daß auch in solchen Fällen die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung (nach Auffassung der Unternehmer in diesem Falle Aussperrung) erforderlich ist. Dies ist wichtig, weil sehr oft Differenzen entstehen, die zu Aussperrungen führen, aber nur einen kleinen oder größeren Teil der Belegschaft betreffen, während der Unternehmer der Einfachheit halber alle aussperrt. Bleiben dann im Betriebe die Angestellten, Meister, Lehrlinge usw. zurück, dann ist die Zustimmung zur Aussperrung derjenigen Betriebsvertretungsmitglieder der ausgesperrten Arbeiter, welche nicht unmittelbar an der Differenz interessiert sind, erforderlich. Der Beschluß über diese Zustimmung müßte in diesem Falle von dem im Betriebe verbliebenen Rumpfbetriebsrat (den Angestelltenratsmitgliedern, welche dem Betriebsrat angehören) erfolgen.

13. Die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Versetzung eines ihrer Mitglieder in einen anderen Betrieb (§ 96 Absatz 1) soll nach Auffassung der Behörden usw. nur erforderlich sein, wenn durch eine derartige Versetzung dem betreffenden Betriebsvertretungsmitglied die gesetzliche Möglichkeit, weiter seine Funktionen auszuüben, genommen würde. Geschieht die Versetzung nur innerhalb des Betriebes, ohne daß dadurch die Betriebsvertretungs-

tätigkeit in Mitleidenschaft gezogen wird, soll eine derartige Maßnahme nicht an die Zustimmung der Betriebsvertretung gebunden sein. Es sind jedoch die §§ 35 und 95 zu beachten, wonach einem Betriebsvertretungsmitgliede aus einer gesetzlichen Funktion Nachteile nicht entstehen dürfen. Die Angelegenheit wäre von der Betriebsvertretung in solchen Fällen gemäß § 66 Ziffer 3 in Verbindung mit § 29 Absatz 3 und § 28 zu verfolgen.

Es ist dringend erforderlich und zu wünschen, daß die Betriebsvertretungsmitglieder und solche, die es werden wollen, vorstehendes genau beachten und durchdenken. Die von den Gewerkschaften allenthalben eingerichteten örtlichen Körperschaften für die Betriebsräte werden in der Lage sein, die vorstehenden Richtlinien durch gesammeltes Material an Bescheiden, Schiedssprüchen und Urteilen zu unterstützen. Gegebenenfalls kann dieses Material durch die örtlichen Stellen von der durch die Spitzenorganisationen eingerichteten Reichsbetriebsrätezentrale angefordert werden.

Darstellung der Rechtslage über die fristlose Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern.

In letzter Zeit mehren sich die Fälle, wo seitens der Unternehmer fristlose Entlassungen von Betriebsvertretungsmitgliedern vorgenommen werden, weil diese Betriebsräte, Arbeiter- oder Angestelltenräte sich in Betriebsversammlungen oder in Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuß angeblich beleidigende Äußerungen gegen den Unternehmer oder seine Vertreter zuschulden kommen ließen.

Die Unternehmer stützen sich bei ihren Maßnahmen anscheinend, soweit es sich um kaufmännische Angestellte handelt, auf § 72 Ziffer 4 des HGB., wonach der Unternehmer zur fristlosen Entlassung eines Handlungsgehilfen berechtigt ist,

„wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt“.

Wenn es sich um Arbeiter, Werkmeister oder Techniker handelt, wird anscheinend § 123 Ziffer 5 der GD. herangezogen, wonach die Unternehmung immer fristlose Entlassungen von Arbeitnehmern vornehmen kann,

„wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seinen Vertreter oder gegen die Familienangehörigen oder deren Vertreter zuschulden kommen lassen.“

Die Betriebsvertretungen vereinigen in ihrer Person zwei Eigenschaften; einmal sind sie Belegschaftsmitglieder und unterstehen der Arbeitsordnung, den Dienstvorschriften des Betriebes sowie der Gewerbeordnung bzw. dem Handelsgesetzbuch. Andererseits unterstehen sie als Betriebsvertretungsmitglieder den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes.

Wenn sich nun ein Betriebsvertretungsmitglied in Ausübung seiner gesetzlichen Funktionen wirklich Äußerungen oder Handlungen zuschulden kommen läßt, welche als Beleidigung oder Verstoß aufgefaßt werden können, so kann der Arbeitgeber zu seinen Maßnahmen wiederum nur die Bestimmungen des BRG. heranziehen. Hier ist nach §§ 39 bzw. 41 BRG. nur die Möglichkeit gegeben, vor dem Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Betriebsvertretungsmitgliedes wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten zu beantragen. Daneben können evtl. die Beleidigten gegen das Betriebsvertretungsmitglied Privatklage erheben. Aber eine Möglichkeit zur fristlosen Entlassung besteht keinesfalls und der Unternehmer kann, wenn ein Betriebsvertretungsmitglied wirklich gegen seine gesetzlichen Befugnisse verstößt, nicht Maßnahmen ergreifen, die sich nur aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis ergeben können, gegen welches aber das Betriebsvertretungsmitglied nicht verstoßen hat, da seine Handlungen in Ausübung seiner gewissermaßen amtlichen Tätigkeit als Betriebsvertretungsmitglied erfolgt sind.

Deshalb können die Unternehmer in solchen Fällen fristlose Entlassungen keinesfalls vornehmen und die ordentlichen Gerichte bzw. die Schlichtungsausschüsse müssen, wenn dies trotzdem geschieht, die fristlose Entlassung für unbegründet erklären. Der Unternehmer muß dann das betreffende Betriebsvertretungsmitglied wieder einstellen und weiter beschäftigen. Die im § 96 Ziffer 3 enthaltene Möglichkeit für den Unternehmer, ohne Zustimmung der Betriebsvertretung ein Mitglied derselben

„aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt“

fristlos zu entlassen, kann sich nur auf Verstöße aus dem Einzelarbeitsverhältnis, nicht aber auf Verstöße in Ausübung der Funktionen auf Grund des BRG. selbst beziehen.

Die Betriebsvertretungsmitglieder tun in solchen Fällen gut, gemäß §§ 84 Absatz 2 und 86 Absatz 2 die Angelegenheit sofort dem Gruppenrat zu unterbreiten, der in einer nach § 32 BRG. ordnungsmäßig einberufenen Sitzung zu derselben Stellung nehmen und in einer weiteren ebenso einberufenen Sitzung unter Ladung des Unternehmers gemäß § 29 Verständigungsverhandlungen mit der Firma führen kann. Wenn diese scheitern, muß dann der Schlichtungsausschuß angerufen werden. Vor dem Schlichtungsausschuß kann von beiden Parteien Aussetzung des Verfahrens zur Klärung der Angelegenheit vor dem ordentlichen Gericht beantragt werden. Es ist in solchen Fällen einem Betriebsvertretungsmitglied jedoch auch möglich, gemäß § 96 letzter Absatz unmittelbar das ordentliche Gericht in Anspruch zu nehmen. Dann bedarf es einer Anrufung des Gruppenrates überhaupt nicht.

In sehr vielen Fällen sind Betriebsvertretungen vorhanden, d. h. mit großer Energie und Sachlichkeit und nicht ohne Erfolg für die Belegschaft die Interessen derselben vertreten. Alle Absichten der Unternehmer, diese Betriebsvertretungen zu beseitigen, scheitern, solange die Mitglieder der Betriebsvertretung ihre Befugnisse aus dem BRG. sachlich ausüben. In dem Augenblick jedoch, wo sich ein Betriebsvertretungsmitglied zu einer unbedachten Handlung bzw. beleidigenden Äußerung hinreißen läßt, haben die Unternehmer die langersehnte Handhabe, die Beseitigung desselben vorzunehmen.

Es kann deshalb nicht oft genug darauf verwiesen werden, daß die Betriebsvertretungsmitglieder sich durch nichts aus der Ruhe bringen lassen dürfen. Sie brauchen von ihren Rechten nicht das geringste nachzugeben, solange sie dieselben sachlich und mit Energie vertreten, aber unter allen Umständen muß vermieden werden, sich zu unsachlichen oder gar beleidigenden Ausdrücken hinreißen zu lassen, so sehr es auch verständlich sein mag, daß dem Betriebsvertretungsmitgliede einmal der Geduldsfaden gerissen ist. Wir können dem Unternehmertum nur durch unsere geistige Lebendigkeit imponieren. Außerdem entstehen, wenn beleidigende Ausdrücke gefallen sind und der Unternehmer seine Maßnahmen ergriffen hat, Differenzen, bei deren Austragung die Arbeitnehmer sich rechtlich in einer ungünstigen Lage befinden und wodurch die Kampfkraft der Arbeitnehmer zersplittert wird. Gerade jetzt ist aber der Zusammenhalt aller Kräfte mehr als je von Nöten und deshalb sollten die Betriebsvertretungsmitglieder das vorstehend Ausgeführte genau beachten.

Abschnitt IV. Wirtschaftliche Aufgaben.

Einleitung.

Nachdem auf alles eingegangen worden ist, wie von den Betriebsvertretungen die Rechte der Belegschaften und die eigenen Rechte und Aufgaben in sozialpolitischer und gewerkschaftlicher Beziehung wahrgenommen bzw. durchgeführt werden können, sollen nunmehr die wichtigen Rechte und Aufgaben eingehend auseinandergelegt werden, welche sich in wirtschaftlicher Beziehung aus dem Betriebsrätegesetz ergeben.

Nach Beendigung des Weltkrieges hatte sich im Proletariat bis in weite Kreise des Bürgertums die Erkenntnis verriet, daß wirtschaftliche Gründe zu der Katastrophe des Weltkrieges geführt haben, daß die Expansionspolitik, also der Kampf um die Eroberung des Weltmarktes, welcher von dem Kapitalismus aller Länder gegeneinander geführt wurde, die Ursache dieser für Deutschland so verhängnisvollen Entwicklung gewesen ist.

Vor dem Kriege hat sich das Proletariat nicht genügend mit wirtschaftlichen Fragen befaßt. Die Macht der Gewerkschaften war noch nicht groß genug, um entscheidend in die Regelung der Wirtschaft einzugreifen. Man ließ den Kapitalismus mehr oder weniger gewahren resp. mußte ihn gewähren lassen. Die Arbeitnehmer waren vor Ausbruch des Krieges nicht so kampfkraftig, die Maßnahmen des Kapitalismus zu verhindern.

Die 4½-jährige Leidenszeit des Weltkrieges und all das, was sich anschließend abgespielt hat, trug dazu bei, die Reihen der Gewerkschaften erheblich zu verstärken. Aus 2½ Millionen Mitgliedern der freien Gewerkschaften vor Ausbruch des Krieges sind 8 Millionen im Jahre 1921 geworden, und der beschränkte Aufgabenkreis der Gewerkschaften vor dem Kriege hat sich außerordentlich erweitert und erstreckt sich auf alle Gebiete der Tarifpolitik, der Sozialversicherung, des Arbeitsrechtes und vor allem der Wirtschaftsführung.

Ein künftiger Weltkrieg ist nur zu verhindern, wenn die Arbeitnehmer Einfluß auf die Wirtschaftsführung gewinnen und zwar nicht nur national, sondern international. Wir können diesen Einfluß in erster Linie nur national ausüben, doch wird sich das von uns Erreichte mittelbar auch international auswirken, so daß

unser Kampf und unser Sieg der Arbeiterklasse der ganzen Welt zugute kommt.

Leider muß konstatiert werden, daß die richtige Erkenntnis durch Einflußnahme auf die Wirtschaftsführung die kapitalistische Profitwirtschaft zu überwinden, damit die Gefahr künftiger Kriege zu bannen und die Gemeinwirtschaft, die Sozialisierung durchzuführen, das heißt den Sozialismus in die Tat umzusetzen, wohl unmittelbar nach der Revolution fast das gesamte Proletariat und weite Schichten des Bürgertums erfaßt hatte, daß aber in der Zwischenzeit schon vieles abgebrockelt, gleichgültig bzw. in das Lager der Reaktion zurückgeworfen worden ist. Trotz alledem, eine sehr starke freigewerkschaftliche Bewegung ist geblieben; aber in politischer Beziehung hat sich das Proletariat in ernstester Stunde gespalten, wo nur Einigkeit uns hätte instandsetzen können, die politische Macht zu erhalten und auf die Wirtschaftsführung auszudehnen. Die Folgen zeigten sich bei den Wahlen zur Nationalversammlung am 19. Januar 1919, wo durch die Uneinigkeit der Arbeitnehmer eine bürgerliche Mehrheit in die Nationalversammlung gewählt wurde, so daß bereits für jeden fühl- und nüchtern denkenden Menschen nach diesem Ergebnis feststand, daß viel Blühträume der Revolution einstweilen nicht zur Reife kommen würden.

Bürgertum und Kapitalismus, die infolge der Uneinigkeit der Arbeitnehmer die politische Macht wieder überantwortet erhielten, und welche die Produktionsmittel selbst während der Revolution fest in Händen hatten, werden niemals die Zustimmung zu Gesetzen geben, die die Macht des Bürgertums und des Kapitalismus preisgeben. Wenn also der Artikel 165 der Reichsverfassung, in dessen Ausführung bisher das Betriebsrätegesetz in Kraft getreten ist, für viele Arbeitnehmer eine Enttäuschung war, so ist diese Unvollkommenheit nicht darauf zurückzuführen, daß irgendeine sozialistische Partei vielleicht für die Rechte der Arbeitnehmer nicht das genügende Verständnis hatte, sondern infolge der Uneinigkeit der Arbeiterklasse reichte die Macht der sozialistischen Parteien nicht aus, Gesetze zur Durchführung des Sozialismus in der Nationalversammlung zur Annahme zu bringen.

Nun gilt es für uns, alles daranzusetzen, die Einigkeit unter uns selbst wieder herzustellen und inzwischen die Rechte restlos auszunutzen, welche uns durch die Revolution gegeben worden sind. Im Artikel 165 der Reichsverfassung ist den Arbeitern und Angestellten die gleichberechtigte Mitwirkung in allen Fragen der Wirtschaftsführung zugesichert. Es sollen Betriebsräte, Bezirkswirtschaftsräte sowie ein Reichswirtschaftsrat gebildet werden.

Auf Grund des § 66 Ziff. 1 des Betriebsrätegesetzes soll die Betriebsvertretung die Betriebsleitung durch Rat und Tat unterstützen, nach Ziff. 2 desselben Paragraphen an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitarbeiten.

Nach § 70 BRG. werden in alle Unternehmen, welche einen Aufsichtsrat haben, 1 oder 2 Betriebsratsmitglieder in diesen entsandt, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer zu vertreten. Diese Arbeitnehmervertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrates Sitz und Stimme.

Nach § 71 BRG. hat der Arbeitgeber über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß zu geben. Er hat vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten.

Außerdem muß nach § 72 BRG. in allen Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer oder 50 Angestellte beschäftigen, spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres eine Betriebsbilanz und eine Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vorgelegt werden.

Soweit ist das Recht der Mitwirkung der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Fragen des einzelnen Betriebs gewährleistet. Nun sollen noch für die Regelung der Gesamtwirtschaft und die Mitwirkung der Arbeitnehmer an derselben die Bezirkswirtschaftsräte und der Reichswirtschaftsrat geschaffen werden.

Was bedeutet dies alles für die Arbeitnehmer? Es bedeutet nicht, daß es uns von heute auf morgen besser geht als bisher. Es bedeutet ebenfalls nicht, daß unsere Gewerkschaften überflüssig werden, sondern es muß von uns durch unsere Gewerkschaften nach wie vor um die Verbesserung unserer Existenzbedingungen gekämpft werden. Diese gesetzliche Regelung bedeutet aber ungeheuer viel für die Arbeitnehmer in prinzipieller und ideeller Beziehung. Wir können nunmehr mit gesetzlichen Mitteln auf Grund der Reichsverfassung die Alleinherrschaft des Unternehmertums beseitigen, indem wir erst einmal alle unsere Kräfte mobil machen, um diese Reichsverfassung und ihre Ausführungsgesetze auch in unserem Sinne durchzuführen und auszunutzen. Es ist eine alte Erfahrung, daß das beste Gesetz nichts taugt, wenn sich nicht starke Kräfte und Organisationen für seine Durchführung mit aller Energie einsetzen, und so würden die weitgehendsten Gesetze in wirtschaftlicher Beziehung den Arbeitnehmern keine Vorteile bringen, wenn die Arbeiterschaft nicht geschlossen für ihre Durchführung eintritt und wenn sie vor allem nicht die Kräfte aufbringt, welche notwendig sind, um derartige schwierige Aufgaben, wie die Weiterführung der deutschen Wirtschaft, geistig zu beherrschen.

Alle Parolen nützen hier nichts. All die schönen Agitationsredensarten bringen uns in dieser Beziehung nicht weiter. Man kann rein gefühlsmäßig der beste sozialistische Politiker sein und ohne die wissenschaftlichen Bücher des Sozialismus gelesen zu haben, seine Entschlüsse stets ebenso richtig treffen, wie irgendein sozialistischer Theoretiker, aber man kann gefühlsmäßig die Wirtschafts-

zusammenhänge nicht verstehen, und in die Wirtschaftsvorgänge kann man sich nur einarbeiten, indem man sich die Kenntnisse aneignet, die unbedingte Voraussetzung des Verstehens dieser Zusammenhänge sind. Und da nicht die Politik die Wirtschaft, sondern die Wirtschaft die Politik beherrscht, und wer die Wirtschaftsmittel in Händen hat, damit auch den Staat besitzt, ist es so sehr wichtig, daß die Arbeitnehmer sich den wirtschaftlichen Fragen und Aufgaben mit aller Kraft zuwenden. Es wird in den folgenden Absätzen versucht, in ganz allgemein verständlicher Weise zur Erreichung dieses Zieles einen Teil beizutragen, und es wird auf all das, was die Betriebsvertretungen mit dem Betriebsrätegesetz heute schon erreichen können und was von ihnen beachtet werden muß, eingegangen.

Vor allem muß sich jede Betriebsvertretung darüber klar sein, welche Rechte sie auf Grund des Gesetzes hat und welche Ziele und Forderungen der Arbeitnehmer erst noch erkämpft werden müssen. Ungeheuer viel Differenzen entstehen dadurch, daß Betriebsvertretungsmitglieder in ihrer gesetzlichen Eigenschaft Aufgaben durchführen wollen, welche nun einmal durch das Betriebsrätegesetz ihre Regelung noch nicht gefunden haben, sondern erst von den Arbeitnehmern durch ihre Gewerkschaften in Tarifverträgen oder künftigen Gesetzen erreicht werden müssen.

Unsere Gegner müssen wir genau kennen lernen. Die von dem Kapitalismus, welchen wir überwinden wollen, infolge des Weltkrieges selbst herausbeschworenen Zustände werden zwangsläufig mit dazu beitragen, den Kapitalismus zu beseitigen; denn die Schwierigkeiten, welche sich derselbe durch seine eigenen Maßnahmen bereitet hat, sind so groß, daß sie durch die Privat- oder richtiger gesagt Profitwirtschaft nicht dauernd überwunden werden können. Trotzdem wäre es verkehrt, von einem bankrotten Kapitalismus zu reden, denn derselbe war nie so mächtig und kräftig wie jetzt. Es schließt dies alles doch nicht aus, daß der Kapitalismus zuletzt doch der Entwicklung, die von uns als Arbeitnehmer geschickt beeinflusst werden muß, weicht. Vor dem Kriege hatten es die Gewerkschaften auch bei Abschluß ihrer Tarifverträge fast stets mit Einzelunternehmungen zu tun. Vor dem Kriege waren die Unternehmer Alleinherrscher ihrer Betriebe, konnten nach Maßgabe ihrer finanziellen Mittel schalten und walten, wie sie wollten. Heute haben wir in Deutschland Tausende von Arbeitgebervereinigungen, der Abschluß von Verträgen mit Einzelbetrieben ist verhältnismäßig selten geworden. Diese Arbeitgebervereinigungen haben sich ihrerseits wiederum zusammengeschlossen. Der Zentralausschuß der deutschen Unternehmerverbände als Spitzenorganisation des Unternehmertums beschäftigt in den Betrieben seiner Mitglieder mehr als neun Millionen Personen, also eine größere Zahl, wie Mitglieder der freien Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten überhaupt

vorhanden sind. Alle diese Arbeitgebervereinigungen und Spitzenorganisationen der Arbeitgeber befassen sich nicht nur mit Tarif- und sozialpolitischen Angelegenheiten, sondern vertreten auch in weitgehendem Maße die wirtschaftlichen Fragen ihrer Branchen. Damit hat diese Entwicklung noch nicht ihren Abschluß gefunden, sondern der Zusammenschluß des Kapitals macht sich auch noch in anderer Weise bemerkbar. Gerade die größten und mächtigsten Firmen sind es, welche sich zu Konzernen vereinigt haben. Beispielsweise haben die gewaltigen Siemens-Werke, die ebenso großen schwerindustriellen Unternehmen, wie Deutsch-Luremburger Bergwerks-Gesellschaft, Gelsenkirchener Bergwerks-Gesellschaft, Bochumer Verein für Bergbau und Gußstahlfabrikation nebst den vielen ihnen angehörenden kleineren Unternehmen, die riesige Siemens-Rheinische-Schuckert-Union gebildet, in der einer der Direktoren der bekannte Herr Stinnes ist. In dieser Interessengemeinschaft wird vom Rohprodukt über alle Fabrikationsstadien hinweg die Ware fertiggestellt. Jeder Zwischenhandel ist damit ausgeschaltet. Man bezeichnet dies als vertikale Konzentration. Zu dieser Unternehmungsform bekennen sich u. a. auch noch die Gute Hoffnungshütte, die mit der Hamburg-Amerika-Paketschiffahrtsgesellschaft und der Deutschen Werft ebenfalls eine Interessengemeinschaft eingegangen ist. In der Kohlen- und Eisenindustrie sind noch der Altköln-Konzern sowie der Thyssen-Konzern in letzter Zeit hervorgetreten und bekanntgeworden. Eine Interessengemeinschaft besteht durch die Lokomotivfabrik Ehrhardt zwischen der A.G. der Groß-Eisenhandels-Gesellschaft Wolff-Edl., den Linde-Hoffmann-Werken und der Fried. Krupp A.-G. Eben solche Zusammenschlüsse gibt es in der Brauerei- und Spiritusindustrie sowie im Bekleidungsgewerbe usw. Abgesehen davon, daß alle deutschen Unternehmer in Arbeitgebervereinigungen zusammengeschlossen sind, haben also gerade die größten und stärksten Werke ihre Selbstständigkeit in weitestgehendem Maße aufgegeben, um durch Interessengemeinschaften ihren Einfluß zu festigen. Der Einzelismus des Unternehmers tritt immer mehr in den Hintergrund und muß mehr und mehr der Klassensolidarität der Unternehmer weichen, die Demokratisierung der Wirtschaft, einstweilen allerdings nur der Unternehmer als Klasse, schreitet weiter.

Hier ist die Stelle, wo wir als Arbeitnehmer einzusetzen haben. Durch den Artikel 165 der Reichsverfassung, d. h. durch unsere Betriebsvertretungen, die kommenden Bezirkswirtschaftsräte und den Reichswirtschaftsrat haben wir uns in diesen Prozeß einzuschalten und die Ueberführung der privatkapitalistischen Profitwirtschaft in die sozialistische Gemeinwirtschaft zu fördern.

Diese Entwicklung ist auch noch insofern für uns als Arbeitnehmer lehrreich, weil sie uns zeigt, wie der Kapitalismus als Klasse alle seine Kräfte zu einer großen Einheit zusammengeschweißt

hat. Das sind alles Maßnahmen, um die Folgen des Weltkrieges für den Kapitalismus nach Möglichkeit zu überwinden und gleichzeitig auch eine Mahnung an uns, die Uneinigkeit innerhalb der Klasse der Arbeitnehmer endgültig zu begraben und nicht nur die erhalten gebliebene Geschlossenheit der Gewerkschaften auszubauen, sondern auch die politische Zersplitterung der Arbeitnehmer zu beseitigen. Nur wenn das Proletariat dem Kapitalismus geschlossen entgegensteht, kann der Prozeß der Ueberwindung des Unternehmertums wirksam beschleunigt werden.

Dies ist aber nur eine unbedingt notwendige Voraussetzung. Es kommt weiter noch hinzu, daß wir uns für die zu übernehmenden wirtschaftlichen Aufgaben schulen müssen. Einmal haben wir einzutreten für eine Verbesserung der Volksschule, damit die kommende Generation mit anderen geistigen Waffen ins Erwerbsleben tritt, als sie uns geboten worden sind, um unsere Kinder ebenso an Unversitäten und Hochschulen vorbereiten zu lassen, wie es sich bisher nur die leisten konnten, deren Geldbeutel groß genug war, um die Kosten aufzubringen. Wir selbst können nicht so lange warten, bis dieser Zeitpunkt gekommen ist, sondern müssen die Vorarbeiten sofort leisten. Dazu ist erforderlich, daß wir unsere Kenntnisse und unser Wissen insbesondere in wirtschaftlichen Fragen vertiefen, daß wir die von den Gewerkschaften allenthalben geschaffenen Bildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen und uns selbst unter Ausnutzung der uns durch den Achtstundentag gewährleisteten Freizeit durch Studium von einschlägigen Büchern usw. fortbilden. Im dauernden Besitz der Macht kann eine Bevölkerungsschicht nur bleiben, wenn sie nicht mit Gewalt, sondern geistig die Führung des Staates und der Wirtschaft sichern kann. Deshalb hat der alte Vorkämpfer des Sozialismus Kautsky so sehr recht, wenn er immer wieder den einen Satz in den Vordergrund seiner Ausführungen stellt:

Wissen ist Macht!

Nur in diesem Zeichen kann die Arbeiterschaft endgültig siegen. Diese Vorbemerkungen scheinen notwendig, um klarzumachen, um was es letzten Endes bei der Durchführung der wirtschaftlichen Aufgaben nicht nur der Betriebsräte, sondern auch der Bezirkswirtschaftsräte und des Reichswirtschaftsrates, die sich ergänzen müssen, geht. Nur wenn man diese großen Richtlinien erkannt hat und festhält, wird man im Sinne der Allgemeinheit wirken können. Dieses Wirken im Sinne der Allgemeinheit wird oftmals zu Maßnahmen führen, welche der unmittelbar interessierten Belegschaft nicht angenehm und auch vielleicht nicht recht verständlich sind. Dann muß eben der Betriebsrat den Ueberblick über das große Ganze und das Ziel

fest im Auge haben, seine Belegschaft aufklären und die Bahn für den Sozialismus frei machen. Der Weg muß noch von vielen Steinen und Gestrüpp befreit werden, um gangbar zu werden.

§§ 66 Ziffer 1 und 2, 68, 69, § 67.

Wirtschaftlichkeit des Betriebes, neue Arbeitsmethoden.

In den Ziffern 1 und 2 des § 66 BRG. sind die wirtschaftlichen Aufgaben der Betriebsvertretung umrissen. Die Bestimmungen sind durchzuführen von den Betriebsräten und nach § 92 BRG. auch von dem Betriebsobmann. Im Artikel 165 der Reichsverfassung heißt es zwar, daß die Arbeiter und Angestellten dazu berufen sind, an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern mitzuwirken. Im Betriebsrätegesetz ist jedoch hieraus im § 66 Ziffer 1 „durch Rat zu unterstützen“ und in Ziffer 2 „an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten“ geworden. Die Verfassung ist das Grundgesetz eines Staates und die Rechte der Staatsbürger bauen sich hierauf auf. Es ist mehr als zweifelhaft und die raue Wirklichkeit beweist es ja auch zur Genüge, ob das Betriebsrätegesetz wirklich eine Durchführung des Artikels 165 der Reichsverfassung darstellt. Es ist allerdings nicht angebracht, über solchen „philosophischen“ Erwägungen zu vergessen, daß etwas, wenn auch in mangelhafter Form Bestehendes ausgenutzt werden und bei erster Gelegenheit verbessert werden muß. Wir denken daher auch gar nicht daran, das Betriebsrätegesetz, nur weil es der Reichsverfassung nicht entspricht, für uns nicht in Anspruch zu nehmen, im Gegenteil, aber es war doch notwendig, auch auf diese Tatsachen immerhin ebenfalls hinzuweisen.

Die vorangeführten Aufgaben sind von den Betriebsvertretungen nur durchzuführen „in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken“. Dies ist ein sehr dehnbarer Begriff. Überall wo Produkte hergestellt oder verbraucht werden oder wo Tätigkeiten ausgeübt werden, welche den Austausch von Produkten vermitteln, handelt es sich einwandfrei um Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken. Also auch bei den Betrieben des Reichs, der Länder, der Provinzialverwaltungen und der Gemeindeverbände bzw. der Gemeinden. Bei denjenigen Behörden, die reine Verwaltungsbetriebe darstellen, ist es jedoch zweifelhaft, ob man hier von Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken sprechen kann. Die Tatsache, daß z. B. im Reichsarbeitsministerium viele Gesetzentwürfe hergestellt werden, ist noch nicht maßgebend, diese „Produktion“ als „wirtschaftlichen Zweck“ zu bezeichnen. Man wird also reine Verwaltungskörperschaften nicht hierunter rechnen können und es ist in Streitfällen zu empfehlen, die gemäß §§ 93, 94 BRG. in Frage kommenden Stellen anzurufen. Keine Rolle spielt es, ob

ein Betrieb in der Absicht geführt wird, Gewinne zu erzielen oder nicht.

„Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen, findet § 66 Ziff. 1 und 2 BRG. keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt“, so lautet wörtlich § 67 BRG. Auch diese Bestimmung ist dehnbar. Eine Behörde ist jedenfalls kein politischer Betrieb, ein Braunkohlenbergwerk auf Kuren keine Gewerkschaft im Sinne des § 67, eine Wach- und Schließgesellschaft ist trotz aller Mordwaffen, zu deren Tragen ihre Angestellten berechtigt sind, keine militärische Einrichtung und die Herstellung von Schundliteratur dient jedenfalls keinen wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Zwecken; dagegen hat die Heilsarmee z. B. konfessionelle Bestrebungen, jede Zeitung im Besitze einer politischen Partei fällt unter den § 67, jeder Arbeitgeberverband und jede Gewerkschaft ebenfalls, Reichswehr und Schutzpolizei desgleichen. Jede Reklamedruckerei dient noch nicht wissenschaftlichen oder künstlerischen Zwecken. Mit diesen Beispielen soll nur gezeigt werden, daß der Begriff „Tendenzbetrieb“ nicht willkürlich auszulegen ist. Im übrigen sind in allen Kommentaren zum Betriebsrätegesetz bereits eine Reihe von Beispielen angegeben, so daß deren Wiederholung an dieser Stelle unterbleibt. Alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Paragraphen ergeben, sind von den gemäß §§ 93, 94 BRG. in Frage kommenden Stellen zu entscheiden.

§ 68 BRG. lautet sodann: „Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen.“ Es ist nicht ausgeschlossen, daß bei dem überhaupt im Sinne der Unternehmer gehaltenen Wortlaut gerade der auf das wirtschaftliche „Mitbestimmungsrecht“ der Betriebsvertretungen bezüglichen Paragraphen, die Unternehmer die Ansicht vertreten, als sei das Gemeininteresse daselbe wie das Klasseninteresse bzw. politische Interesse des Unternehmers. Diese Auffassung wäre falsch und die Betriebsvertretung hätte vielmehr dafür zu sorgen, daß gerade das Gemeininteresse gegenüber dem politischen Interesse eine ausschlaggebende Rolle bei der Regelung der Wirtschaftsführung spielen soll. Wie die Arbeitnehmer sich diesen Einfluß sichern, ist der Kernpunkt der sich abspielenden politischen Kämpfe. Und bis nicht die Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmer geklärt sind, wird man dem vorangeführten Paragraphen keine besondere Bedeutung zumessen können, zumal derselbe ohne Rechtsfolgen ist, im Falle sich die Unternehmer nicht daran kehren. Die Betriebsvertretung kann

mithin aus dieser Bestimmung nur das Recht herleiten, den Unternehmer darauf hinzuweisen, die Allgemeinheit schädigende Maßnahmen zu unterlassen. Derartige Maßnahmen können sein: unberechtigte Entlassungen, Verweigerung von Einstellungen, schlechte Ausführung der Fabrikate, zu hohe Preisfestsetzung usw. Doch sind dies gerade die Gründe, welche zu einem großen Teil die ungesunde Wirtschaftslage Deutschlands und die Auswüchse der Profitwirtschaft herbeigeführt haben, und was hier zur Abstellung dieser Mißstände durch die Gesamtheit der Arbeitnehmer nicht zu erreichen ist, werden auch im besonderen die Betriebsräte auf Grund ihrer **gesetzlichen** Funktionen nicht durchführen können.

Zu erwähnen ist noch § 69 BRG., wonach „die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse die Betriebsleitung übernimmt“ und „ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen dem Betriebsrat nicht zusteht“. Das bedeutet, daß, wenn sich Betriebsvertretungen und Betriebsleitung über eine im Betriebe durchzuführende Maßnahme geeinigt haben, die Durchführung derselben alleinige Aufgabe der Betriebsleitung ist, während die Betriebsvertretung nur zu überwachen hat, ob die Abmachungen sinngemäß eingehalten werden. Da wir in einem Staate leben, in welchem die Privatwirtschaft noch nicht abgeschafft ist, sondern vielmehr in höchster Blüte steht, ist es eigentlich auch für uns als Arbeitnehmer selbstverständlich, daß die Unternehmer die Verantwortung allein zu tragen haben, die Folgen können allerdings die Arbeitnehmer nicht von sich abwälzen. Es führt aber tatsächlich in der Privatwirtschaft zu keinem guten Ende, wenn die Betriebsvertretung mit der Betriebsleitung vereinbarte Maßnahmen selbst innerhalb des Betriebes durchführen wollte. Dann würde leicht der Fall eintreten, daß eine Betriebsleitung manche Beschlüsse zur Durchführung sehr gern der Betriebsvertretung überträgt, und zwar immer dann, wenn sie persönlich die Unannehmlichkeiten, welche sich hieraus ergeben, auf andere abwälzen will. Die Betriebsvertretung wäre der Puffer zwischen Belegschaft und Betriebsleitung. Sie müßte von beiden Seiten die Stöße aushalten und der Vorteil käme doch nur einseitig dem Unternehmer zugute. Wir müssen versuchen, möglichst viele, die Interessen der Arbeitnehmer fördernde Abmachungen mit dem Unternehmer zu treffen und uns dann darauf beschränken, die Durchführung dieser Maßnahmen zu überwachen, sollten es aber ablehnen, uns selbst vom Unternehmer mit derartigen Aufgaben betrauen zu lassen.

Worin besteht nun der Hauptzweck aus dem § 66 Ziffer 1 und 2 BRG. für die Arbeitnehmer? Wenn wir die Betriebsleitung durch

Rat unterstützen und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen sorgen sollen und an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten haben, so legen uns diese gesetzlichen Pflichten die weitere Pflicht auf, an allem was im Betriebe vor sich geht, regen Anteil zu nehmen. Wenn wir nicht wissen, wie ein Betrieb geleitet wird, können wir etwaige Fehler nicht feststellen und nicht durch deren Abstellung für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen sorgen; wenn wir nicht wissen, was der Unternehmer will, können wir auch keinen Rat erteilen. **Aber zu allem sind wir gesetzlich verpflichtet**, ebenso wie wir uns darum kümmern müssen, wo und wie neue Arbeitsmethoden durchzuführen sind. Wir erhalten auf diese Weise ein vollkommenes Bild der kapitalistischen Betriebsführung und hierin liegt für uns der hohe Wert dieser Bestimmungen. Endziel der Arbeitnehmer ist die Durchführung des Sozialismus und damit der Gemeinwirtschaft, und wenn wir diese Aufgabe erfüllen wollen, genügt es nicht, nur theoretisch etwas zu beherrschen, sondern es gehört dazu auch praktische Erfahrung. Letztere können wir nur in den Betrieben sammeln. Deshalb müssen wir unserer Pflicht aus dem § 66 Ziff. 1 und 2 BRG. so gewissenhaft nachkommen, weil wir damit einem für den Fortschritt der Arbeiterklasse sehr wichtigen Zukunftszweck dienen. Die Praxis allein macht es aber wiederum auch nicht. Wir müssen sie verbinden mit der Theorie und uns durch Lesen von Büchern, Besuchen von Betriebsrätekursen und Selbststudium in die wirtschaftlichen Zusammenhänge mehr und mehr einarbeiten. Was wir im Betriebe täglich vor uns sehen und erfährt haben, die Zusammenhänge, welche uns bei unserer Weiterbildung aufgegangen sind, beides verbunden verschafft uns die Möglichkeit, dem Unternehmer gegenüber nach und nach geistig gleichberechtigt zu werden oder ihn zu überragen. Dann erst werden wir zu gefürchteten Gegnern des Kapitalismus in der Tat werden und haben gleichzeitig die Gewähr, denselben durch unsere geistigen Waffen endgültig zu überwinden. Es ist, um im Betriebe den § 66 Ziff. 1 und 2 BRG. durchzuführen auch notwendig, daß wir überall an alle Betriebseinrichtungen herantönnen, ein Recht, das sich aus dem Betriebsrätegesetz ergibt und welches auch von den Behörden in diesem Sinne ausgelegt wird, wie nachfolgender Entscheid des preussischen Gewerbeaufsichtsamts Treptow-Köpenick (Alt.-Z. 499.21 30. 3. 21) beweist:

„Die Erfüllung der überwiegenden Mehrzahl dieser Aufgaben ist nur möglich, wenn die einzelnen Betriebsratsmitglieder Gelegenheit haben, an Ort und Stelle sich über die einzelnen Betriebs- und Arbeitsvorgänge zu unterrichten. — Diese Aufgabe kann nur erfüllt werden, wenn die betreffenden Betriebsratsmitglieder von ihrer gesetzlichen Befugnis, die Arbeitsräume zu jeder Zeit und

nach ihrem Ermessen zu betreten, pflichtmäßigen Gebrauch machen. — Auch das Betreten solcher Räume, in denen sich Arbeitsvorgänge abspielen, die ihrer Natur nach geheim gehalten werden müssen, steht den Betriebsratsmitgliedern auf Grund des Gesetzes zu, was aus der Strafvorschrift im § 100 a. a. O. ohne weiteres zu folgern ist. — Die Erhebungen in den übrigen Großbetrieben der . . . Industrie hiesigen Aufsichtsbezirks haben ergeben, daß die Nachsicherung einer besonderen Genehmigung bei der Geschäftsleitung zum Zwecke des Betretens der Arbeitsräume durch die Mitglieder des Betriebsrates nirgends gefordert wird.

In jedem Falle hat sich beim Betreten der Arbeitsräume der Obmann oder das betreffende Betriebsratsmitglied beim Abteilungsvorsteher des betreffenden Betriebes anzumelden, um gegebenenfalls von diesem auf dem Revisionswege begleitet zu werden. — Auf Grund der vorstehenden Ausführungen geht die Entscheidung dahin, daß das dortige Verlangen, wonach die Betriebsratsinsbesondere die Angestelltenmitglieder vor dem Betreten der Arbeitsräume die vorherige Genehmigung der Geschäftsleitung oder einer vertretungsberechtigten Person einholen sollen, in den Vorschriften des BRG. keine Stütze findet.“

Es greift im Kampfe um den Fortschritt der Arbeiterklasse eins ins andere, gesetzliche Rechte, garantiert durch die Macht der gewerkschaftlichen Organisationen, wirtschaftliche Funktionen zur praktischen Einarbeitung in die Zusammenhänge des Wirtschaftslebens und geistige Fortbildung um die unter der kapitalistischen Wirtschaft bis zu einem bestimmten Ziele getriebene Entwicklung den Idealen des Sozialismus entsprechend weiter führen zu können.

§ 71. Vierteljahrsbericht.

Einer der wichtigsten Paragraphen des Betriebsrätegesetzes ist der § 71. Die in demselben enthaltenen Rechte und Pflichten sind von den Betriebsräten und nach § 92 BRG. auch von dem Betriebsobmann durchzuführen. Es muß sich um Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken handeln.

Der Betriebsrat hat das Recht, zu verlangen, daß der Unternehmer ihm über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß gibt. Alles, was im Betriebe vorgeht, berührt selbstverständlich die Tätigkeit der in demselben beschäftigten Arbeitnehmer. Wenn Entlassungen vorgenommen werden müssen, werden natürlich die Arbeitnehmer davon betroffen. Wenn viele Arbeit vorhanden ist, haben hieran, und wie diese Arbeit fertiggestellt werden soll, die Arbeitnehmer das

denkbar größte Interesse. Die Arbeitnehmer haben keine Veranlassung, einmal um möglichst viel Arbeit herauszubringen, bis in die tiefe Nacht zu schuften, um hinterher verkürzt zu arbeiten oder gar auszusetzen. Die Arbeitnehmer interessiert auch, ob ein Unternehmen leistungsfähig ist oder nicht, ebenso haben sie ein Interesse daran zu wissen, zu welchen Preisen das Unternehmen seine Produkte verkauft, denn wenn ein Betrieb zu hoch kalkuliert, kann, selbst wenn ein großer Bedarf in den Produkten vorliegt, die Tatsache eintreten, daß trotzdem niemand dieselben kauft, weil eben kein Mensch die hohen Preise bezahlen will oder kann. Dann wird vielleicht der Unternehmer den Betrieb einschränken wollen, weil ihm an der Herstellung von Ware nichts, an der Erzielung möglichst müheloser großer Gewinne alles gelegen ist. Die Arbeitnehmer des Betriebes sind dann die Opfer einer solchen profitgierigen Auffassung ihres Unternehmens, und der Unternehmer muß ihnen Aufschluß geben, warum er sich weigert, seinen Betrieb so zu führen, daß die mit ihrer Existenz an dem Weiterbestehen des Betriebes interessierten Arbeitnehmer ihren zum Leben notwendigen Unterhalt verdienen können. Man kann es also drehen und wenden, wie man will, immer ist an allem, was im Betriebe vorgeht, der Arbeitnehmer sehr beteiligt, und eine tüchtige Betriebsvertretung muß sich um alles kümmern. Sie kann dies auf Grund des § 71 BRG. auch tun.

Nun hat dieses Recht eine Einschränkung erfahren, indem es im § 71 BRG. heißt, daß der Unternehmer dem Betriebsrat nur dann Aufschluß zu geben braucht, „soweit dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen“. Das ist eine sehr dehnbare Bestimmung, deren sich die Arbeitgeber sehr eifrig bedienen. Im übrigen wird der Betriebsrat, wenn ihm, weil angeblich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet sind, eine Auskunft verweigert wird, in allen Fällen die gemäß § 93 BRG. in Frage kommenden Stellen anrufen müssen, damit diese entscheiden, ob die Auskunft zu geben ist oder nicht.

Weiter ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnbücher vorzulegen, und zwar kann der Betriebsrat die Vorlegung unabhängig von der Durchführung bestehender Tarifverträge verlangen. Er kann z. B. sich jede Woche durch Einsichtnahme in die Lohnbücher überzeugen, ob die Bezahlung der im Betriebe beschäftigten Personen ordnungs- und vereinbarungsgemäß erfolgt ist. Es ist dem Betriebsrat auch nicht verboten, sich Abschriften der Lohnliste anzufertigen oder anfertigen zu lassen. Weigert sich der Unternehmer, die Lohnbücher zur Verfügung zu stellen, ist wiederum die nach § 93 BRG. in Frage kommende Stelle anzurufen. Auf Gehaltslisten bezieht sich dies Recht nicht, diese sind nur als Unterlagen zur Durchführung bestehender Tarifverträge vorzu-

legen, bzw. es können dann Auszüge über die tarifmäßigen Einkommen der unter den Tarifvertrag fallenden Angestellten verlangt werden.

Weiterhin hat aber der Unternehmer die Pflicht, die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Dieses Recht des Betriebsrates bezieht sich nicht darauf, Unterlagen vom Unternehmer zu fordern, um einen neuen Tarifvertrag zum Abschluß zu bringen. Hier könnte sich der Unternehmer mit Recht weigern, dem Betriebsrat die Unterlagen zur Führung der Lohnbewegung durch die Gewerkschaft zu liefern. Es muß sich also um Tarifverträge handeln, welche bestehen, also von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. deren Organisationen anerkannt sind. Der Betriebsrat kann, um einen bestehenden Tarifvertrag durchzuführen, fordern, daß der Unternehmer eine Aufstellung vorlegt, aus der genau hervorgeht: Geschlecht, Alter, Tag der Geburt, Tag der Einstellung, Art der Beschäftigung sämtlicher Arbeitnehmer des Betriebes, damit innerhalb der Bestimmungen des Tarifvertrages der Betriebsrat genau nachprüfen kann, welches Einkommen jedem einzelnen Arbeitnehmer zusteht und wann etwa im Tarifvertrag vorgesehene Zuschläge zu dem Einkommen der einzelnen Arbeitnehmer gezahlt werden müssen. Weigert sich der Arbeitgeber, kann wiederum die nach § 93 BRG. in Frage kommende Stelle entscheiden. Bei Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrages kann eine etwa bestehende Tariffschiedsstelle oder der Schlichtungsausschuß durch die Gewerkschaften angerufen werden. Wird die Anerkennung eines derartigen Schiedsspruches vom Arbeitgeber verweigert, ist Verbindlicherklärung durch den Demobilisierungskommissar auf Grund der §§ 25 und 28 der Verordnung vom 12. Februar 1920 zu beantragen und evtl. auch noch die Vollstreckung des Schiedsspruches durch die Gewerbe- oder ordentlichen Gerichte herbeizuführen. Da durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 bestehende Tarifverträge Rechtsfähigkeit erlangt haben, der Inhalt derselben unabdingbar ist und nur durch bessere Bestimmungen ersetzt werden kann, ist auch jedes einzelne Belegschaftsmitglied in der Lage, seine Forderung unmittelbar beim Gewerbe- oder ordentlichen Gericht einzuflagen. Der Reichsarbeitsminister hat am 8. Januar 1921 entschieden, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat die Lohnbücher auf Verlangen vorzulegen. Die Verpflichtung aus § 71 BRG. bezieht sich nicht nur auf bestimmte Einzelfälle. — Der Schlichtungsausschuß Rottweil entschied am 1. April 1921: „Der Betriebsrat hat auch ohne Vorliegen förmlicher Streitfälle das Recht, die Vorlage der Lohnbücher gemäß § 71 BRG. zu verlangen. Ein berechtigter Anlaß liegt insbesondere dann vor, wenn Änderungen in den Lohnsätzen eingetreten sind, während zu anderen Zeiten die Einsichtnahme in die Lohnbücher nur in Aus-

nahmefällen notwendig ist. Unter Umständen muß die Anfertigung von Auszügen aus den Lohnbüchern bzw. Lohnlisten als notwendige Versäumnis der Arbeitszeit im Sinne des § 35 BRG. angesehen werden.“ Der Schlichtungsausschuß Hamburg entschied am 29. März 1921: „Der Arbeitgeber ist gemäß § 71 verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen die Lohnbücher der Arbeiter in einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Raum vorzulegen; eine Aushändigung der Lohnbücher kann indessen nicht verlangt werden.“

„Ferner hat der Arbeitgeber mindestens vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten,“ so heißt es wörtlich im § 71 BRG. Der Unternehmer hat es nicht nötig, von selbst vierteljährlich einen Bericht zu erstatten, sondern der Betriebsrat muß ihn dazu auffordern. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, sind wiederum die nach § 93 BRG. zuständigen Stellen anzurufen.

Nach Ansicht des Reichsarbeitsministers (I. A. 1019, Reichsarbeitsblatt 2, S. 54) soll der Arbeitgeber verpflichtet sein, den ersten Bericht drei Monate nach der Wahl zu erstatten. Diese Ansicht trifft jedoch überall da nicht zu, wo bereits ein Betriebsrat bestanden hat und nur wegen Ablauf der einjährigen Wahlzeit eine Neuwahl vorgenommen wurde. Dann ist sinngemäß in der Amtszeit des neuen Betriebsrats der erste Bericht drei Monate nach Erstattung des vorhergehenden Vierteljahresberichts vom Unternehmer auf Antrag des Betriebsrats zu geben. Der Bericht zerfällt in zwei Teile.

Erstens muß über Lage und Gang des Unternehmens im besonderen und des Gewerbes im allgemeinen berichtet werden.

Der Unternehmer muß angeben, wie es mit seinem eigenen Unternehmen steht und wie die Konjunktur in der gesamten betreffenden Industrie Deutschlands ist. Ob der Unternehmer wahrheitsgemäße Angaben macht, muß natürlich der Betriebsrat nachprüfen. Dies wird jedoch der Betriebsrat nur tun können, wenn er bereits selbst über die Verhältnisse des Unternehmens und der gesamten Industrie auf Grund seiner eigenen Ermittlungen Kenntnis erhalten hat. Die reißlose Ausnutzung des Rechts der Betriebsvertretung ist daher eine Frage der Bildung und des Wissens. Weiß ein Betriebsrat in seiner eigenen Branche nicht Bescheid, dann kann der Unternehmer in seinem Bericht alles mögliche erzählen und der Betriebsrat kann das glauben oder nicht, jedenfalls wird er es nicht nachprüfen können. Wenn der Betriebsrat aber selbst die Verhältnisse genau kennt, wird sich

jeder Unternehmer hüten, falsche Angaben zu machen, da ihm derselbe sofort die Unrichtigkeit seiner Behauptungen nachweisen kann. Die Betriebsräte müssen sich der nicht ganz leichten Aufgabe unterziehen, sich durch Lesen wirtschaftlicher Bücher ein Bild über wirtschaftliche Zusammenhänge zu machen und sie müssen die Fachliteratur ihres eigenen Industriezweiges einigermaßen beherrschen, um einen Ueberblick über die Verhältnisse zu bekommen. Der Handelsteil der Tageszeitungen ist laufend durchzusehen, um die Bilanzen der Aktiengesellschaften der Branche zu studieren usw.; nur so wird man dem Unternehmer als geistig gleichwertiger Gegner gegenübertreten und ihm imponieren können. Wenn man sich diese Kenntnisse nicht in wenigen Tagen aneignen kann, ist dies kein Grund, die Flinte vorzeitig ins Korn zu werfen. „Rom ist auch nicht an einem Tage erbaut worden“ und auch die kapitalistische Profitwirtschaft hat sich in ihrem jegigen Umfange nicht in wenigen Monaten, sondern erst in Jahrzehnten entwickelt.

Zweitens muß der Unternehmer aber auch über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen berichten.

Er muß angeben, was in der Berichtszeit fabriziert, was verkauft worden ist usw. Etwas anderes kann man sich unter Leistungen des Betriebes nicht vorstellen. Der Unternehmer muß weiter berichten, welcher Auftragsbestand noch vorliegt und welche Aufträge zu erwarten sind, wie lange er glaubt, den Betrieb in vollem Umfange aufrechterhalten zu können, ob Neueinstellungen möglich oder Kurzarbeit und Entlassungen notwendig sind. Auch hier muß der Betriebsrat nach Möglichkeit versuchen, sich diese Kenntnisse schon allein zu verschaffen, um die Angaben des Unternehmers auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

Legt der Unternehmer den Bericht schriftlich vor, dann hat der Schriftführer in der Betriebsratsitzung, wo die Vorlegung des Berichts erfolgt, alles, was von den Betriebsratskollegen zur Ergänzung des Berichts gefragt und vom Unternehmer beantwortet wird, fein säuberlich zu protokollieren. Erstattet der Unternehmer den Bericht mündlich, so ist auch dieser zu Protokoll zu bringen. Dies ist sehr wichtig, denn wenn z. B. der Unternehmer berichtet hat, daß er noch auf Monate hinaus für die ganze Belegschaft Arbeit habe, aber nach wenigen Wochen verkürzt arbeiten läßt oder Entlassungen vornehmen will, dann ist er auf seine eigenen protokollierten Aussagen hinzuweisen und er muß entweder zugeben, daß er die Unwahrheit gesagt hat, dann wird er auf Grund des § 99 B.R.G. beim Staatsanwalt angezeigt oder er muß auf seine beabsichtigten Maßnahmen verzichten. Das sorgfältige Niederschreiben derartiger Berichte durch den Schriftführer des Betriebsrates ist ein guter Schutz für die Belegschaft gegen unberechtigte Entlassungen.

Im letzten Absatz des § 71 B.R.G. ist dann vorgeschrieben, daß die Mitglieder der Betriebsvertretung über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen bewahren müssen. Nun kann selbstverständlich der Unternehmer nicht dem Betriebsrat erklären, daß alle seine Angaben vertraulich sind. Es muß auch ein Grund dazu vorhanden sein. Der Betriebsrat tut in Streifsfällen gut, die nach § 93 B.R.G. in Frage kommenden Stellen anzurufen, damit diese in gemeinsamer Verhandlung zwischen Unternehmer und Betriebsrat entscheiden. Jeder Betriebsrat muß streng darauf achten, daß bis zur Entscheidung der nach § 93 B.R.G. zuständigen Stellen bzw. wenn die Anrufung nicht erfolgt, überhaupt alle vertraulichen Angaben des Unternehmers geheim gehalten werden. Auch in der Betriebsversammlung ist es nichtstatthaft, vertrauliche Angaben auszuplaudern. Die Betriebsräte müssen sich an diese Bestimmung unter allen Umständen streng halten. Wenn sie die Schweigepflicht verletzen, ist der Unternehmer in der Lage, gegen die Betriebsvertretung vorzugehen. Es könnte Absehung gemäß §§ 39 bzw. 41 B.R.G. beantragt werden. Unter Umständen wäre auch eine Strafanzeige möglich. Das Recht zur fristlosen Entlassung dürfte hieraus nicht herzuleiten sein, wenn dies auch einige Kommentare zum Betriebsrätegesetz angeben, denn ein Recht zur fristlosen Entlassung kann doch nur bei einem Verstoß gegen die Pflichten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis vorliegen, während es sich in vorliegendem Falle doch um eine Verletzung der Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz handelt, und hier ist nach §§ 39 und 41 nur Enthebung vom Amte zulässig. Die Schweigepflicht ist für uns als Arbeitnehmer eine bedeutende Einschränkung unserer Rechte aus dem Betriebsrätegesetz, denn die Angaben des Unternehmers sollen doch dazu dienen, unsere Maßnahmen als Gewerkschafter und Sozialisten zur Durchführung der Gemeinwirtschaft und Abschaffung der Profitwirtschaft zu unterstützen. Wie also die Betriebsvertretungsmitglieder ihr Wissen für die Allgemeinheit verwerten, ist Sache jedes einzelnen. Es darf dies nur nicht in einer Form geschehen, daß man mit den bestehenden Gesetzen in Konflikt kommt. Der Polizei- und Verwaltungssenat in Nürnberg hat am 24. Mai 1921 entschieden, daß in dem Bericht die Entwicklung der Produktion, die Preisgestaltung, die Marktverhältnisse, die Betriebsunkosten, die Absatzmöglichkeiten enthalten sein müssen, damit der Betriebsrat ein umfassendes und zuverlässiges Bild über die Gesamtlage des Betriebes und vor allem über die künftigen Aussichten des Arbeitsbedarfs erhält.

Der Schlichtungsausschuß Stuttgart entschied am 17. Dezember 1920, „daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat über den gesamten Arbeitsbedarf, der zu erwarten ist, Bericht zu erstatten. Es ist aber nicht angängig, vom Arbeitgeber die Darlegung und Angabe einzelnen Aufträge, einzelner Lieferanten,

einzelner Abnehmer zu verlangen". Der Reichsarbeitsminister ist nach einem Bescheid (I. A. 3514) vom 20. Oktober 1920 der Ansicht, daß der Bericht mündlich erstattet wird, daß sich aber der Betriebsrat freiwillig mit einem schriftlichen Bericht begnügen kann. Der Betriebsrat soll durch seinen Schriftführer über die Sitzung, in welcher der Bericht erstattet wird, eine Niederschrift anfertigen und in dieselbe die wichtigsten Punkte des Berichts aufnehmen.

Im § 99 BRG. sind dann noch Strafbestimmungen für den Arbeitgeber, wenn er seine Pflichten aus dem § 71 BRG. nicht erfüllt, enthalten. Die Strafen können bis zu 10 000 Mk. und Gefängnis bis zu einem Jahr betragen. Die Betriebsvertretung muß den Strafantrag stellen, und zwar innerhalb drei Monaten. Der Antrag kann vor der Strafverkündung jederzeit zurückgenommen werden.

Nach § 100 BRG. können jedoch auch Betriebsvertretungsmitglieder bestraft werden, wenn sie ihre Schweigepflicht brechen oder wenn sie sich aus den besonderen Kenntnissen, die sie als Betriebsvertretungsmitglieder haben, Vermögensvorteile verschaffen wollen. Hier können Geldstrafen bis zu 3000 Mk., Gefängnisstrafen bis zu einem Jahr verhängt werden.

Es ist bereits in einem früheren Absatz darauf hingewiesen, daß man mit dem Staatsanwalt keinen Klassenkampf führen kann und daß die Gegensätze zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern nur auf andere Weise überwunden werden können. Die Arbeitgeber werden nur dann das Betriebsrätegesetz in allen seinen Teilen durchführen, wenn auf Arbeitnehmerseite eine Macht vorhanden ist, welche dies erzwingt. Diese Macht stellen unsere Gewerkschaften heute dar. Dieselben zu stärken, die indifferenten Kollegen aufzuklären und als Mitglieder den freien Gewerkschaften zuzuführen, ist daher eine der Hauptaufgaben, welche die Betriebsvertretungen erfüllen müssen. Dann erst werden sie, wenn sie sich auch die genügende Bildung und das notwendige Wissen angeeignet haben, in der Lage sein, die Rechte, welche sich für die Arbeitnehmer aus dem § 71 BRG. ergeben, wirklich zum Wohle der gesamten Arbeiterschaft durchzuführen.

§ 70 und § 72. Aufsichtsrat und Bilanz¹.

Jeder selbständige Kaufmann und Gewerbetreibende ist verpflichtet, Bücher zu führen. Einmal liegt dies im Interesse der Ge-

¹ Betriebsräte und Betriebsbilanz. Literatur: Was ist eine Bilanz? (30 S., 1,80 Mk.) und Wie beurteilt man eine Bilanz? von Paul Koske, Diplomhandelslehrer (60 S., 3,60 Mk.). Als Hefte 6 und 10 der Betriebsräteschriften des ADGB. und des Afo-Bundes erschienen in der Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes m. b. H., Berlin SO. 16, Engelauer 24.

schäfts- oder Firmeninhaber selbst, denn dieselben wollen wissen, was ihre Tätigkeit einbringt, andererseits hat auch der Staat ein sehr dringendes Interesse an einer geregelten Buchführung, damit die Einziehung der Steuern ordnungsmäßig erfolgen kann. Jeder Arbeiter, Angestellte oder Beamte, überhaupt alle diejenigen, welche für Lohn oder Gehalt arbeiten, können sich der Steuerzahlung nicht entziehen, denn selbst wenn bei der Steuereinschätzung von derartigen Steuerpflichtigen falsche Angaben gemacht werden, ist der Staat doch jederzeit in der Lage, von dem Arbeitgeber ganz genau das Einkommen des Arbeitnehmers zu ermitteln. Eine Steuerdrückebergerei ist hier also unmöglich und durch den zehnprozentigen Steuerabzug hat der Staat jetzt eine noch weitergehende Möglichkeit, von den Arbeitnehmern die Steuern einzuziehen, erhalten. Anders steht es bei den selbständigen Kaufleuten und Gewerbetreibenden; wenn diese keine Bücher führten, wäre niemand imstande auch nur annähernd festzustellen, was sie verdienen. Der Staat wäre nur auf die Selbsteinschätzung angewiesen und was dabei herauskommt, ist wohl niemand zweifelhaft. Das Handelsgesetzbuch schreibt deshalb vor, daß jeder Kaufmann bei Eröffnung seines Geschäftes eine Zusammenstellung des Vermögens und der Schulden zu machen hat, daß Bücher zu führen sind und jährlich eine Bilanz aufzustellen ist. Die Handelsbücher sind 10 Jahre aufzubewahren, eine Reihe von Bestimmungen sind im Handelsgesetzbuch enthalten, die Einzelheiten regeln. Die in der Fußnote aufgeführte Literatur enthält alle einzelnen Bestimmungen.

Die Aktiengesellschaften und die Kommanditgesellschaften auf Aktien waren bisher schon verpflichtet, ihre Bilanzen (so nennt man den sich aus der Buchführung ergebenden Jahresabschluß) und ihre Gewinn- und Verlustrechnung im Deutschen Reichsanzeiger zu veröffentlichen. Von den Handelszeitungen der bürgerlichen Tageszeitungen und auch von der Arbeiterpresse sind diese so veröffent-

Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und Verlustrechnung. Von Dr. Fritz Stier-Somlo, ord. Prof. der Rechte an der Universität Köln, Berlin 1921. Verlag: Vossische Buchhandlung (37 S.).

Ergebnisse aus der Betriebsbilanzkunde. Herausgegeben im Auftrage der freigewerkschaftlichen Betriebsrätezentrale Dresden von Direktor Ernst Ebert und Oberlehrer E. Opitz, Dresden. Verlag: Freigewerkschaftliche Betriebsrätezentrale Dresden (14 S., 3 Mk.).

Bilanzfibel für Betriebsräte. Von Prof. S. Lengyel, Wien 1922. Verlag „Der Betriebsrat“, Wien. Kommissionsverlag der Wiener Volksbuchhandlung, Wien (40 S.).

Das Betriebsbilanzgesetz in der Hand des Betriebsrates. Von Franz Goerrig, Echo-Verlag Duisburg, 1921 (90 S., 10 Mk.).

lichten Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen fortlaufend besprochen worden. Man hatte also schon lange eine Möglichkeit, sich einen gewissen Ueberblick über die Geschäftsführung kapitalistischer Unternehmen zu verschaffen. Es ist selbstverständlich, daß in bürgerlichen Tageszeitungen die Bilanzen sehr vorsichtig besprochen werden, und daß man, wenn es irgend möglich ist, über kapitalistische Auswüchse stillschweigend hinweggeht. Jeder Arbeitnehmer ist jedoch schon hierdurch in der Lage, Schlüsse zu ziehen, wenn er nur volkswirtschaftliche Zusammenhänge einigermaßen beherrscht.

Durch den § 72 B.R.G. und das besondere Gesetz über die Betriebsbilanz und Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 müssen nunmehr in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern oder 50 Angestellten der Betriebsvertretung eine Betriebsbilanz- und -gewinn- und -verlustrechnung vorgelegt sowie aus den Unterlagen wie Inventur, Rohbilanz, Kontokorrentkonto, Betriebs- und Handlungsunkontenkonten erläutert werden. Der Kreis der Unternehmen, welche somit der Öffentlichkeit ihre Bilanz- und Gewinn- und -verlustrechnung unterbreiten müssen, ist also durch das B.R.G. erweitert worden, indem nicht, wie bisher schon, nur die Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien, sondern auch die offenen Handelsgesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung usw., wenigstens ihrer Betriebsvertretung diese Angaben machen müssen. Es wird nachstehend noch besonders darauf eingegangen, jedoch soll zuvor noch der § 70 B.R.G. behandelt werden, wonach in Betrieben, welche einen Aufsichtsrat haben, 1 oder 2 Betriebsratsmitglieder in diesen Aufsichtsrat entsandt werden müssen, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten. Was eine Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung ist und welchen Zweck sie für die Inhaber eines Unternehmens bzw. den Staat hat, ist bereits kurz geschildert. Was ist nun ein Aufsichtsrat? In der Entwicklung der kapitalistischen Unternehmen hat sich gegenüber den Anfängen eine immer mehr um sich greifende Veränderung insofern vollzogen, als viele Unternehmen keine persönlichen Inhaber haben, sondern sich aus einer Reihe von nicht mehr unmittelbar beteiligten Inhabern oder Anteilseignern zusammensetzen, welche der Leitung des Unternehmens gar nicht mehr bekannt sind und die auch täglich wechseln können. Alle Unternehmen, die bestimmten Personen gehören, welche mit ihrem ganzen Vermögen oder einem Teil desselben (G. m. b. H.) haftbar sind, haben keinen Aufsichtsrat. Aktiengesellschaften oder Kommanditgesellschaften auf Aktien müssen jedoch einen Aufsichtsrat besitzen. Was ist nun eigentlich eine Aktiengesellschaft und warum gründet man Aktiengesellschaften? Hierzu ein populäres Beispiel:

Die weltbekannte Firma Fried. Krupp A.-G., Essen, wurde aus ganz kleinen Anfängen heraus durch die männlichen Mitglieder der Familie Krupp nach und nach zu einem der größten Unternehmen der Welt ausgestaltet. Diese männlichen Mitglieder der Firma Krupp haben als persönliche Inhaber ihres Unternehmens von Grund auf in der Entwicklung desselben gestanden und erst im einzelnen, nach und nach in großen Umriffen alle Zusammenhänge ihres Unternehmens beherrscht. Der Mannesstamm der Familie Krupp starb aus und es blieb nur eine Tochter, welche Herrn von Bohlen und Halbach heiratete. Nun waren andere Inhaber vorhanden, die an dem Entwicklungsgang der Firma keinen so unmittelbaren inneren Anteil mehr hatten, die infolgedessen auf ihre Direktoren angewiesen waren. Um eine gewisse Sicherheit bei der Führung des Unternehmens zu haben, hat man aus der Privatfirma Krupp eine Aktiengesellschaft gemacht; sämtliche Aktien bis auf eine einzige zum Nennwert von 1000 Mk. blieben im Besitz der Familie Krupp von Bohlen und Halbach. Aber durch diese neue Unternehmungsform war eine neue Rechtslage geschaffen. Die Direktoren des Unternehmens mußten die Bilanz und Gewinn- und -verlustrechnung nunmehr im „Reichsanzeiger“ veröffentlichen, ein Aufsichtsrat mußte gebildet werden, der wiederum die Geschäftsführung der Direktoren überwacht, und so hatte die Familie Krupp von Bohlen und Halbach eine gewisse Sicherheit, daß ihr Unternehmen nicht etwa durch betrügerische Manipulationen zugrunde gerichtet oder anderen in die Hände gespielt wird. Herr Krupp von Bohlen und Halbach ist heute Vorsitzender des Aufsichtsrats. Es haben sich selbstverständlich durch den Weltkrieg usw. auch bei dieser Firma weitergehende Veränderungen vollzogen. Sie spielen jedoch, da es sich nur um ein prinzipielles Beispiel zum allgemeinen Verständnis handelt, hier keine Rolle. Vielfach wandelt der Inhaber eines Unternehmens dasselbe auch in eine Aktiengesellschaft um, damit auf diese Weise dem Unternehmen neue Mittel zufließen können. Aktien sind dann die Anteile, aus denen sich das Betriebskapital zusammensetzt. Diese Aktien werden meist zum Nennwert von 1000 Mk. ausgegeben. Sie werden an der Börse gehandelt, gehen von einer Hand in die andere, und es wird gerade jetzt eine wüste Spekulation damit getrieben, so daß beispielsweise die Aktien der Sarotti A.-G. Berlin zum Nennwert von 1000 Mk. an der Börse mit 40 000 Mk. gehandelt wurden. Ein Aktionär, der ursprünglich eine solche Aktie zu 1000 Mk. gekauft hatte, kann dieselbe für 40 000 Mk. verkaufen und verdient, ohne eine Arbeit dafür zu leisten, an einer einzigen Aktie 39 000 Mk.

Auch diese Angaben sollen nur als Beispiel zum Verständnis dienen, die Zahlen haben sich in der Zwischenzeit aus verschiedenen Gründen sehr verändert.

Es gibt verschiedene Arten von Aktien:

1. **Stammaktien**, d. i. solche, welche unbeschränkt am Gewinn teilnehmen, aber auch im Falle das Unternehmen zusammenbricht, das ganze Risiko tragen müssen,

2. **Vorzugsaktien**, die in den meisten Fällen fest verzinslich sind und bei evtl. Verlusten vor den Stammaktien befriedigt werden müssen,

3. **Obligationen**, d. i. fest verzinsliche Schuldverschreibungen, welche wiederum den Stamm- und Vorzugsaktien im Falle eines Konkurses bevorzugt werden.

Die Inhaber der Stammaktien und Vorzugsaktien haben Stimmrecht in der Generalversammlung einer Aktiengesellschaft, die Inhaber der Obligationen haben in die Geschäftsführung der Firma absolut nicht hineinzureden, ebensowenig wie die Besitzer von Staatsanleihen, die ja auch Obligationen sind, in die politische und wirtschaftliche Führung eines Staates hineinzureden haben.

Die kurzen Ausführungen hierzu sollen nur zum allgemeinen Verständnis beitragen.

Nun zur Bilanz.

Wenn die Arbeiter und Angestellten eine Bilanz lesen sollen, müssen sie sich ein Bild von der Zusammenstellung derselben machen können, und es wird nun allenthalben versucht, diesen Schichten derartige Kenntnisse, soweit dieselben noch nicht vorhanden sind, beizubringen. Bücher, Broschüren sind hierüber erschienen, in denen haarklein auseinandergelegt wird, was eine Bilanz ist. Auch was die Betriebsvertretung in bezug auf die Bilanz den Unternehmer alles fragen soll, wird des öfteren, in Fragebogen ausgearbeitet, den Betriebsvertretungen zur Erläuterung ihrer Tätigkeit übermittelt. Vielfach gehen diese Aufstellungen so weit, daß man sich wundert, warum nicht der Unternehmer gefragt werden soll, wieviel 2×2 ist. Zum mindesten ist oft für jeden Eingeweihten rätselhaft, was die Betriebsvertretung gewonnen hat, wenn sie die vielen Fragen wirklich stellt und auch beantwortet erhält.

Die Vorlegung der Bilanz und Gewinn- und -verlustrechnung durch den Unternehmer ist für die Arbeitnehmer von hohem ideellen Wert. Eine Position des Unternehmertums, welche bisher von demselben allein gehalten worden ist, wird nunmehr zum Teil auch von den Arbeitnehmern wahrgenommen. Damit erschöpft sich aber auch die Bedeutung und in bezug auf die praktische Ausgestaltung sind die Dinge doch einfach und ehrlich gesprochen so, daß die Bilanzen der Einzelunternehmungen ihre Bedeutung erst im Rahmen der kapitalistischen Profitwirtschaft überhaupt gewinnen, daß vieles aus der Bilanz an sich gar nicht hervorgeht, sondern mit den Kalkulationen und sonstigen Geschäftsmethoden verknüpft ist, daß sich die Notwendigkeit der Herstellung

einer bestimmten Ware, die Aufnahmefähigkeit des Marktes usw. aus der Bilanz in gar keiner Weise feststellen läßt.

Man muß nun die Arbeitnehmer als Betriebsvertretungen in den Stand setzen, unter Vermeidung jedes komplizierten Systems dasjenige aus dem Recht der Vorlegung der Bilanz und Gewinn- und -verlustrechnung herauszuholen, was allein für die Uebergangszeit von Wert ist. Dazu bedarf es aber wiederum keiner besonderen Kenntnisse der Buchführung, sondern es genügt vollkommen, wenn man mit möglichst einfachen Mitteln das wirklich Notwendige herausholt, damit nicht unnötigerweise die Arbeitnehmer sich mit all dem kapitalistischen Formelkram zu sehr belasten und keine Zeit für die Durcharbeitung, Propagierung und Durchführung unserer sozialistischen Ideen übrig bleibt. Dieser Notwendigkeit kommen die Fachleute, welche den Arbeitnehmern Kenntnisse vermitteln wollen, vielfach nicht in genügendem Maße entgegen. Mit nachstehendem soll einmal versucht werden, wirklich gemeinverständlich das unbedingt Notwendige und Wissenswerte zu erläutern.

Das Bild einer Bilanz stellt sich so dar, daß auf der linken Seite die „Aktiva“, auf der rechten die „Passiva“ erscheint. Aktiva, das sind die Grundstücke, die Gebäude, die Maschinen, die Werkzeuge, die Außenstände (Debitoren genannt). Passiva dagegen ist das eingelegte Kapital oder das Aktienkapital, Reservefonds, Hypotheken auf Grundstücke oder Gebäude, Schulden für bezogene Maschinen, Waren usw. (Kreditoren genannt). Die Außenstände (Debitoren) und die noch nicht bezahlten Waren, Maschinen usw. (Kreditoren) ergeben sich aus dem Kontorrentkonto, die Warenbestände auf der Aktivseite aus der Inventur. Ein Kassenbestand oder Bankguthaben oder ein Bestand an Wechseln, die noch nicht fällig sind und welche Kunden in Zahlung gegeben haben, steht auf der Aktivseite; wenn der betreffende Unternehmer seinen Lieferanten nicht in bar, sondern die Schuld in Akzepten (von ihm selbst ausgestellte Wechsel) bezahlt hat, dann erscheinen diese Beträge auf der Passivseite. Ist die Passivseite größer als die Aktivseite, dann hat das Unternehmen mit Verlust gearbeitet; ist dagegen die Aktivseite höher als die Passivseite, dann ist ein Gewinn herausgewirtschaftet worden. Da man aus der Bilanz die Kalkulationsmethoden und die Notwendigkeit der Produktion der vom Unternehmen hergestellten Waren im volkswirtschaftlichen Sinne überhaupt niemals ersehen kann, braucht uns als Arbeitnehmer nur zu interessieren, in welchem Verhältnis der wirkliche Gewinn des Unternehmens, nicht nur der ausgewiesene zu dem Kapital steht, welches der Unternehmer in das Geschäft gesteckt hat. Alles übrige können wir ruhig den Fachleuten überlassen. Es ist doch anzunehmen, daß sich Vor-

stehendes auch jeder Laie merken kann, so daß weitere Kenntnisse über Buchführung und dergleichen nicht vonnöten sind.

Wie stellt man nun den wirklichen Gewinn fest? Einmal ergibt sich derselbe aus der Differenz zwischen Aktiva und Passiva. Die ermittelte Zahl stimmt mit derjenigen überein, welche sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung ergibt. In der Gewinn- und Verlustrechnung steht auf der rechten Seite, welche die Ueberschrift „Haben“ trägt, der Bruttogewinn aus der Fabrikation, dem Handel und aus sonstigen besonderen Einnahmen, Beteiligungen, Mieten usw. Hiervon ist abzusetzen, was auf der linken Seite unter der Ueberschrift „Soll“ angeführt ist, also Geschäftsunkosten, Handlungsunkosten, Steuern, vielfach auch Löhne, Sozialversicherung usw. Bei den Geschäftsunkosten und Handlungsunkosten hat man durch Befragen des Unternehmers festzustellen, ob sich in dieser Summe Anlagewerte befinden, vielleicht Schreibmaschinen, Bureau-einrichtungen, Automobile, die man einfach über Unkosten genommen hat, welche aber doch für das Unternehmen selbst keine reinen Ausgaben, sondern Anlagewerte sind. Was in dieser Weise so schon als Gewinn unsichtbar gemacht ist, muß von der Betriebsvertretung wieder hervorgeholt und notiert werden. Ebenso können Tantiemen, Gewinnanteile leitender Angestellten usw. ebenfalls unter diesem Konto verschwunden sein. Auch diese Beträge wären festzustellen und zu notieren. Zugerechnet wird sodann der Gewinn, welchen die Verlust- und Gewinnrechnung an sich schon aufweist. Dann geht man zur Bilanz selbst über und sieht sich die Abschreibungen an. Das Grundstück unterliegt einer Abnutzung nicht. Die Abschreibung darf hier nur minimal sein. Ist sie groß, stellt man den zuviel abgezogenen Betrag ebenfalls fest und schreibt ihn den übrigen ermittelten Beträgen über versteckten Gewinne zu. Bei den Gebäuden verfährt man ähnlich. Es kommt nicht selten vor, daß dieselben ganz abgeschrieben sind. Das hiernach für das laufende Geschäftsjahr zuviel Abgeschriebene ist wiederum festzustellen. Bei den Maschinen ist die Sache schon schwieriger. Hier muß man feststellen, um welche Zeit sie angeschafft sind und welche Lebensdauer sie haben. Man kann bei den Maschinen nicht mehr abschreiben, als sie gekostet haben. Soweit die Anschaffung zum Goldmarktpreise erfolgt ist, wird bei Neuanschaffungen mit einem um das 10—30fache erhöhten Papiermarktpreis zu rechnen sein, so daß sich entsprechende Rückstellungen rechtfertigen würden. Dies wäre hier zu beachten, wobei man jedoch außerdem berücksichtigen muß, daß nach der jetzigen Fassung des Handelsgesetzbuches keine Gewähr besteht, daß Reserven auch zur Instandhaltung und Neuanschaffung verwandt werden. Es ist vielmehr möglich, daß in Zeiten schlechten Geschäftsganges diese ursprünglich zu vorgenannten Zwecken zurückgestellten Beträge der

Gewinnausschüttung anheimfallen bis auf die gesetzlichen Reserven, die 10 Prozent des Aktienkapitals betragen und auf diejenigen Beträge, welche sich bei Neuanschaffung von Aktien aus Kursgewinnen ergeben, die ebenfalls einer Verteilung nicht zugeführt werden dürfen. Wenn also bezüglich Maschinen und Werkzeugen der Unternehmer nachweisen kann, daß er einen Teil derselben noch vor oder während des Krieges zu Goldmarktpreisen gekauft hat, dann erscheint es berechtigt, da die Abschreibungen nicht über den Anschaffungswert hinaus gemacht werden können, daß besondere Rückstellungen erfolgen. Man hat dann für die Folgenur darauf zu achten, daß derartige Rückstellungen auch ihren wirklichen Zwecken dienen. Bei den Wertpapieren muß man sich sagen lassen, welche Papiere in Frage kommen und zu welchem Kurse dieselben eingesezt sind. Dann sieht man in den Kurszetteln der Handelszeitungen nach, wie der wirkliche Kurs ist, um festzustellen, welche versteckten Gewinne in dieser Position enthalten sein können. Ist diese Differenz sehr groß, setzt man einen entsprechenden Betrag in seine Aufstellung ein. Bei der Inventur, also den Warenbeständen, liegen die Verhältnisse so, daß die Rohstoffe und sonstigen Materialien bei offenen Handelsgesellschaften zu Tagespreisen eingesezt werden können. Bei Aktiengesellschaften jedoch darf der Inventurpreis den Anschaffungspreis nicht übersteigen. Man muß sich nun erkundigen, welcher Tagespreis bei Aufstellung der Inventur in Frage kam. Sind die Waren erheblich niedriger angesetzt, ist auch hier ein versteckter Gewinn vorhanden, welcher notiert werden muß. Vielfach ist bei Unternehmen auch üblich, von der Endsumme der inventarisierten Waren einen bestimmten Betrag abzuschreiben. Ist nun der eingesezte Preis jeder Ware in der Inventur an sich schon erheblich niedriger als der Tagespreis der Waren, dann hat diese Sonderabschreibung natürlich keine innere Berechtigung und ist ebenfalls als versteckter Gewinn zu notieren.

Sind die auf der Passivseite neuangestellten Reserven außergewöhnlich hoch und weder durch Erneuerung der Fabrikanlagen noch der Maschinen und Werkzeuge zu rechtfertigen, wird man ebenfalls einen gewissen Betrag als versteckten Gewinn notieren. Desgleichen kann unter der allgemeinen Bezeichnung „Wohlfahrtsfonds“, ohne daß sich hieraus ein bestimmter Anspruch für die Arbeiter und Angestellten ergibt, ein großer Betrag zurückgestellt sein, dessen Auflösung von dem Unternehmer später wieder vorgenommen werden kann; auch dieser Betrag ist als versteckter Gewinn zu buchen. Diese so ermittelten Beträge zieht man dann zusammen und stellt sie dem Betriebskapital, das der Unternehmer, soweit es nicht in Form von Aktien, Vorzugsaktien und Obligationen besteht, bezüglich Zugang und Abgang

im einzelnen angeben muß, entgegen. Man rechnet sich aus, wieviel Prozente des Betriebskapitals an Gewinn erzielt worden sind. Die Rechnung ist so, daß die Gesamtsumme des ermittelten Gewinns multipliziert wird mit 100 und dividiert wird durch die Gesamtsumme des Betriebskapitals. Was man hierdurch ermittelt, ist der wirkliche Gewinn, der, solange die kapitalistische Privatwirtschaft besteht, selbst wenn der Unternehmer ihn zum größten Teil in den einzelnen Positionen hat verschwinden lassen, später doch wieder realisierbar, also zugunsten des Unternehmens verwertbar ist. Es wird sich dann nicht sehr selten herausstellen, daß eine Firma, welche 30—40 Proz. Dividende verteilt, also an sich schon sehr gut verdient hat, in Wirklichkeit einen Gewinn von weit über 100 Proz. erzielte. Berücksichtigen muß man dann noch, daß die Erhöhung des Aktienkapitals sehr oft zur Verwässerung vorgenommen wird. Es werden neue Aktien vielfach gratis ausgegeben. Danach muß man sich erkundigen. Man kann diese Angaben auch aus den Handelszeitungen entnehmen. Ist eine Ausgabe von Gratisaktien erfolgt, dann zieht man den entsprechenden Betrag bei der Berechnung des Gewinnergebnisses vom Betriebskapital ab, um den wirklichen und nicht den hierdurch wiederum verwässerten prozentualen Gewinn zu ermitteln. Sind die neuen Aktien gratis zum Nennwert oder wenig über den Nennwert abgegeben, so hat man auch noch den Kursgewinn zu berücksichtigen, welcher sich für die Aktionäre ergibt. Bei einzelnen kaufmännischen Unternehmen bzw. der offenen Handelsgesellschaft muß man sich genau erkundigen, ob nicht etwa scheinbar das Betriebskapital in die Höhe getrieben ist, indem über Kontokorrentkonto unter Debitoren der Inhaber seinem eigenen Unternehmen einen mehr oder weniger großen Betrag schuldet, oder umgekehrt, ob nicht ein Teil des Betriebskapitals als Forderung des Unternehmers in den Kreditoren enthalten ist.

Da, wie gesagt, sich die Kalkulationsmethoden usw. aus der Bilanz nicht ersehen lassen, ist die Feststellung des **wirklichen Gewinns** und des **inneren Wertes** einer Gesellschaft die hauptsächlichste Möglichkeit, um uns Klarheit über den Stand eines Unternehmens zu verschaffen.

Wer sich im großen und ganzen nach vorstehendem richtet, wird auch als Laie imstande sein, hinter die Geheimnisse einer Bilanz zu kommen.

Worms
Buchdruckerei und Verlagsanstalt
Berlin SW 68

Archiv
Ton
-7
Bib