

Badische Landesbibliothek Karlsruhe

Digitale Sammlung der Badischen Landesbibliothek Karlsruhe

Karlsruher Zeitung. 1784-1933 1919

226 (27.9.1919)

Beilage zur Karlsruher Zeitung

Badischer Staatsanzeiger

Eine Darstellung und Kritik des Betriebsräte = Geleztentwurfs.

Der leitende Redakteur des „Heidelberger Tageblatts“, Dr. Otto Pfeffer, veröffentlicht in Nr. 219 seines Blattes eine eingehende Betrachtung über den Betriebsräte-Gesetzentwurf, die von einem gründlichen Studium des Entwurfes Zeugnis ablegt und geeignet ist, die kritische Erörterung über die einzelnen Bestimmungen des Entwurfs zu fördern und zu beleben. Wir geben die Arbeit Dr. Pfeffers im folgenden in ihrem Hauptteile wieder, in der Erwartung, daß auch noch andere Politiker und Publizisten im Rang zu der Angelegenheit das Wort ergreifen:

Wir beginnen mit der Erörterung des I. Geltungsbereichs der Gesetzes-Bestimmungen und dabei mit der ersten Unterfrage:

1. Wo sind Betriebsräte zu wählen?

Es sei hier vorausgeschickt, daß der G.-G. den Begriff „Betriebe“ im weitesten Sinne des Wortes auffaßt und daß somit neben den in Privatband befindlichen Unternehmen auch die öffentlichen Körperschaften in den Rahmen der Vorschriften fallen. Man hat geschätzt, daß mindestens jede vierte Person im Reich unmittelbar von dieser Regelung berührt wird. Auch daraus erhellt die riesige Bedeutung der Vorlage. — Was nun zunächst die

a) privaten Unternehmen

angeht, so sind zu wählen in Betrieben mit:

5-10 Arbeitnehmern — immer einschließlich Lehrlinge — ein Mann, unter Umständen zwei. Unter den Arbeitnehmern müssen mindestens 3 wahlberechtigt, d. h. 20 Jahre alt sein und volle Berufsausbildung haben. Der Betriebsobmann hat im wesentlichen die gleichen Befugnisse wie die Betriebsräte, doch kein Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen und Einstellungen.

20 und mehr Arbeitnehmern: ein Betriebsrat. Dieser hat zu bestehen in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern aus drei, in solchen mit 50 bis 100 Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern. In solchen von 100 bis unter 1000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je 100 weitere Arbeitnehmer, in solche von 1000 und mehr Arbeitnehmern für je 500 weitere Arbeitnehmer um je eines. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt zwanzig. Bei Gesamtbetriebsräten, d. h. in großen Unternehmen und Verwaltungen, wo aus Abteilungen mit mindestens 100 Arbeitnehmern Einzelbetriebsräte gewählt werden können, erhöht sich diese Zahl auf dreißig.

b) Öffentliche Unternehmen des Reiches, der Länder und der Gemeindeverbände.

Auch hier sind Betriebsräte im obigen Sinn zu wählen, und zwar soll ihre Organisation sich an die der Verwaltungen anlehnen. Nähere Bestimmungen liegen hierzu noch nicht vor, sie sind der Regelung durch Verordnung vorbehalten.

c) Sonderfälle:

Der G.-G. sieht Besonderheiten vor, wo, wie z. B. im Baugewerbe, die Gewerbeeigenart der Einrichtung von Betriebsräten Schwierigkeiten bereitet. In diesem Fall kann durch Tarifvertrag eine dem B.-R. (Betriebsrat) gleichberechtigte Vertretung geschaffen werden.

Für die Landwirtschaft sind besondere Vorschriften mit Rücksicht darauf, daß es sich hierbei um Saisonbetriebe handelt, aufgestellt. Im allgemeinen untersteht die Landwirtschaft aber den Bestimmungen des Gesetzes.

Das Schiffsfahrtsge werbe ist aus dem Gesetzentwurf ausdrücklich ausgenommen; eine Sonderregelung ist hierfür vorgesehen.

Kritische Anmerkung: Aus der Einteilung der Betriebe nach der Höhe ihrer Arbeitnehmerzahl, nach einem rein äußerlichen Merkmal also, geht schon hervor, wie schematisch das Volkswirtschaftsleben im G.-G. aufgefaßt ist. In Industrie, Handel, Handwerk, sowie nicht zuletzt in der Landwirtschaft liegen die wirtschaftlichen Verhältnisse so grundverschieden, daß dem G.-G. von diesem Gesichtspunkt aus größte Bedenken gegenüberliegen. Es ist unerträglich, wenn der G.-G. z. B. Groß- und Kleinindustrie, Handwerk, Landwirtschaft, Geschäftsstellen von Rechtsanwälten und Wohlthätigkeitsvereinen gleichmäßig behandeln will; denn der Kern der sozialen Gegensätze ist in den Gewerbezeilen durchaus nicht einheitlich. Es ist zu hoffen, daß hier die Grundfehler ausge- merzt werden.

2. Wie geht die Bildung der B.-R. vor sich?

Zur Beantwortung dieser zweiten Unterfrage gehen wir davon aus, daß der B.-R., ganz allgemein gesprochen, die Vertretung der in einem Betrieb tätigen Arbeiter und Angestellten darstellt. Als Arbeiter und Angestellte gelten im Sinne des Gesetzes alle Arbeitnehmer, d. h. die im Dienste Anderer gegen Entgelt oder als Lehrlinge beschäftigten Personen, bezw. die laut Versicherungsgesetz als Angestellte geltenden Personen. Nicht als Arbeitnehmer sind anzusehen Familienangehörige des Arbeitgebers und nicht die Geschäftsführer und Betriebsleiter, sowie nicht die Vorstände oder Vertretungsberechtigten Mitglieder von juristischen Personen und von Personengesellschaften des öffentlichen und privaten Rechts. Der Begriff des Arbeitgebers übrigens bezieht sich im Sinne des Gesetzes im wesentlichen mit dem allgemeinen Sprachgebrauch. Diese Scheidung der Arbeitnehmer liegt dem Aufbau des ganzen G.-G. zugrunde. Um beiden Gruppen, deren Interessen ja nicht immer gleichlaufend sein werden, die Wahrnehmung dieser zu sichern, ist die Möglichkeit einer geforderten Einwirkung auf die Beschlüsse des B.-R. gesetzlich festgelegt.

Der Aufbau der ganzen Organisation dieses Betriebsräte- systems ist folgender: Die Gesamtheit aller mindestens 18-jährigen Männer und Frauen bildet die aus der Angestellten und der Arbeitergruppe bestehende Betriebsversammlung. Sie wählt nach dem Verhältniswahlverfahren den Betriebsrat, und zwar sind zu dieser Wahl berechtigt alle Arbeitnehmer mit einem Mindestalter von 20 Jahren, und wählbar solche von mindestens 24 Jahren, 6-monatiger Betriebsangehörigkeit und dreijähriger Berufsausbildung. Steigt die Zahl der Mitglieder des B.-R. auf mehr als sieben, so wählt dieser aus seiner Mitte einen Betriebsaus- schuß und dieser wiederum einen Betriebsratsob-

mann und Stellvertreter. Die Angestellten wählen im allgemeinen ihre Mitglieder im B.-R. selbständig; gemeinsam nur dort, wo ein entsprechender Mehrheitsbeschluss beider Gruppen vorliegt. Zum Betriebsrat wählbar sind nur deutsche Reichsangehörige, wobei Deutsch-Österreicher als solche zählen.

Kritische Anmerkung: Diese Bestimmungen bedeuten ungewisselhaft eine Schlechterstellung der Angestellten gegenüber der Arbeiterschaft. Einmal scheiden bei den Angestellten von vornherein die „selbständigen Geschäftsführer und Betriebsleiter“ — ein richtiger Kaufschutzbegriff! — aus. Es ist fraglich, ob man durch diese Maßnahme die höheren Beamten nicht geradezu auf die Seite des Arbeitgebers zwingt und ihren Willen, ausgleichend zu wirken, lähmt. Weiter bildet es sicherlich eine Härte für die Angestellten, daß sie dort, wo ihrer nur fünf und zugleich ein Zwanzigstel der Gesamtarbeitnehmerzahl im Betriebe tätig sind, überhaupt keine Vertretung erhalten. Die Angestelltenverbände aller Richtungen haben denn auch gegen diese Bestimmungen Einspruch erhoben. Besonders kraft zeigt sich das Schematische der Vorschriften weiter an dem Beispiel der Presse. Es ist unsinnig, die eine große Verantwortung nach innen und außen tragenden Redakteure mit jedem anderen Angestellten und Annoncen-Akquisiteur gleichzustellen. Es fragt sich also, ob man nicht doch bei der Durchberatung des G.-G. dazu übergehen soll, innerhalb des Angestelltenkreises zwei Gruppen zu bilden und damit eine gerechtere Vertretung für die Angestelltenkategorie zu schaffen. Die vorgesehene Lösung ist jedenfalls unmöglich und bietet große Gefährdungs- möglichkeiten für den Betrieb. Schließlich werden häufig — und unter den heutigen Verhältnissen u. S. mit Recht — die Wahl- altersgrenzen als zu niedrig kritisiert. Die Jugendlichen können bei dem vorgesehene Wahlrecht gar zu leicht ihren Radikalismus — auch zum Schaden der älteren Arbeiter — geltend machen.

3. Wie und mit welcher Geschäftsführung übt der Betriebsrat sein Mandat aus?

Dies ist die dritte Unterfrage. Sie erfordert zur Beant- wortung etwas Ausführlichkeit. — Nach Zusammentritt des B.-R. vertritt dieser seine Angelegenheiten durchaus selbstän- dig. Die Mitglieder üben ihr Amt ohne Vergütung und ehren- halber aus und sind getragen von dem Vertrauen von min- destens einer Zweidrittelmehrheit der Wahlberechtigten. Fehlt diese Mehrheit, so muß der B.-R. zurücktreten, auch vor Ab- lauf der auf 2 Jahre festgesetzten Amtszeit. Ebenso hat in gewissen Fällen auf Entschluß des Schlichtungsausschusses der B.-R. das Amt niederzulegen. Was die eigentliche Geschäfts- führung angeht, so geben darüber Aufschluß die §§ 21 bis 25 des G.-G. Im § 21 heißt es u. a.:

„Der Obmann leitet die Tagesordnung der Sitzungen des Betriebsrates fest und leitet die Verhandlungen. Von jeder Sitzung, die während der Arbeitszeit stattfinden soll, ist der Arbeitgeber zu benachrichtigen. Der Obmann hat dafür zu sorgen, daß nicht durch häufige Anberaumung von Sitzungen während der Arbeitszeit eine erhebliche Beein- trächtigung des Betriebes stattfindet, oder übermäßige Un- kosten für den Betrieb entstehen. In Streitfällen entschei- det der Schlichtungsausschuß.“ Eine weitere Vorschrift sieht für große Werke die Einrichtung einer regelmäßigen Sprech- stunde vor.

Kritische Anmerkung: Der Schwerpunkt dieses Paragra- phen liegt in der Bestimmung, daß die Sitzungen des B.-R. während der Arbeitszeit stattfinden sollen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, daß nicht durch häufige Anberaumung von Sitzungen während der Arbeitszeit eine erhebliche Beein- trächtigung des Betriebes stattfindet, oder übermäßige Un- kosten für den Betrieb entstehen. In Streitfällen entschei- det der Schlichtungsausschuß.“ Eine weitere Vorschrift sieht für große Werke die Einrichtung einer regelmäßigen Sprech- stunde vor.

Die durch die Geschäftsführung des Betriebsrates ent- stehenden notwendigen Kosten trägt der Arbeitgeber, sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist. Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäfts- führung hat er die erforderlichen Räume und Geschäftsbe- dürfnisse zur Verfügung zu stellen.

Auch hierzu muß bemerkt werden, daß die Begriffe „not- wendige Kosten“ und „erforderliche Geschäftsbedürfnisse“ nicht durchaus klar sind, wenn auch die Begründung des G.-G. aus- führt, notwendige Geschäftskosten seien solche, die durch die Erfüllung der dem B.-R. gesetzlich gestellten Aufgaben erfor- dert werden, nicht also z. B. Kosten für Reisen zum Zwecke von Zusammenkünften mit Vertretern anderer Betriebsräte und dergleichen, wohl aber die durch den Zusammentritt von Gesamtbetriebsräten, deren Mitglieder an verschiedenen Orten wohnen, entstehenden Reisekosten.

Nunmehr kommen wir zum zweiten Hauptteil unserer Be- trachtung:

II. Die Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats.

Es sei hier der Satz aus der Begründung des G.-G. voran- gestellt: „Daraus, daß die Tätigkeit des Betriebsrates eine beratende ist, folgt, daß ihm ein Recht zu selbständi-

gen Eingriffen oder Anordnungen nicht zu- steht.“ Ein solches ist denn auch im § 35 nicht vertiegt. Wir müssen also diesen Paragraphen unter die Lupe nehmen und werden dabei gleichzeitig den § 34 zu erörtern haben. Es handelt sich hierbei um das Kernstück der ganzen Vorlage. Nach der obigen Aufgliederung haben wir zuerst den sozialen Auf- gabekreis, dann den ökonomischen und schließlich das Mitbe- stimmungsrecht bei Einstellung und Kündigungen zu behan- deln.

1. Die sozialen Aufgaben des Betriebsrates.

Innerhalb dieses Aufgabenkreises, der also der Wahrneh- mung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeit- nehmer gilt, stehen sich Arbeitgeber und B.-R. als gleichberech- tigte Parteien des Arbeitsvertrages gegenüber. Im einzelnen sind die Aufgaben aufgezählt im § 34, Abs. 1 bis 8. Es wird da zunächst dargelegt, der Betriebsrat habe die Durchführung der sozialen Vorschriften, der Tarifverträge und Schiedsprüche zu überwachen; weiter bei der Regelung der Löhne und son- stigen Arbeitsverhältnisse (Arbeitszeit, Lohnsystem usw.) zu- sammen mit den Organisationen der Arbeitgeber mitzuwirken, wo eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht; in Absatz 3 heißt es, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sei weiter die Arbeitsordnung festzusetzen. Das alles wird umso weni- ger Anstoß erregen, als hier im wesentlichen nur die Befug- nisse der bisherigen Arbeiter- und Angestelltenausschüsse fixiert werden. Hervorzuheben ist der Absatz 4:

„Der Betriebsrat hat das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für Wahrung der Koalitionsfrei- heit der Arbeitnehmerschaft einzutreten.“

Damit zusammen hängt die Vorschrift des Absatzes 6: der Betriebsrat hat „den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere auch eine Vermeidung der Arbeitslosigkeit durch gütliche Einigung oder durch Schiedspruch möglich erscheint, und im Zusammenwirken mit den Berufsvereinen dafür zu sorgen, daß die Arbeit nicht eingestellt wird, ehe dies in geheimer Abstimmung und mit zwei Drittel Mehr- heit beschlossen ist, es sei denn, daß die Satzungen der Beru- fsvereine übereinstimmend ein anderes Mehrheitsverhältnis vorschreiben.“

Kritische Bemerkung: In diesen Punkten wird gegenseitig eine Garantie für die möglichste Aufrechterhaltung des Arbeits- friedens zu geben versucht; aus ihnen geht auch am deutlichsten hervor, daß die Gewerkschaften auch bei Durchführung des G.-G. Gesetzes durchaus unentbehrlich sein werden, oder besser gesagt: sein sollen; denn die jetzige Fassung des G.-G. sichert den Gewerkschaftseinfluß nicht genügend, weder dagegen, daß der B.-R. ein solcher Unorganisiert oder Kommunisten wird, noch dagegen, daß — zu anderen Zeiten als heute — der Un- ternehmer versuchen sollte, den B.-R. zu einer Art „gelber Gewerkschaft“ zu machen und ihn gegen die Macht der großen Gewerkschaften auszuspielen.

Bedenken haben wir ferner beim Absatz 4, wo von der Wahrung der Koalitionsfreiheit die Rede ist. So oft wird heute das Koalitionsrecht gerade von Arbeiterseite mißbraucht und mißachtet, und wenn sich in einem uns bekannten Betriebe kürz- lich der Fall ereignet hat, daß ein Verband dem Arbeitgeber einen Tarifvertragsentwurf mit dem Sahe vorlegte, die be- treffende Arbeitergruppe habe das Recht, die zu ihr gehören- den Arbeitnehmer auf ihre Organisationszugehörigkeit zu prü- fen, so wird man verstehen, warum wir dem Erfolg dieser Vor- schrift skeptisch gegenüberstehen. Die Koalitionsfreiheit als verfassungsmäßig verbrieftes Recht wird in dem genannten Fall ungewandelt versucht in einen unerhörten Koalitions- zwang. Daß man den Arbeitgebern das Anfinnen stellt, eine solche glatte Weg die Verfassung verteidigende Tarifvorschrift zu unterzeichnen, mag ein weiterer Vorschlag für die Verechtigung der Zweifel sein darin, daß jene Worte des Abs. 4 vorerst nur Worte sein werden.

Wird noch zu erwähnen, daß der Abs. 7 des § 34 die ge- werbepolizeilichen Aufgaben des B.-R. gesetzlich festlegt und der Abs. 8, wonach der B.-R. „an der Verwaltung von Betriebs- wirtschaftseinrichtungen mitzu- wirken hat, soweit dem Arbeitgeber ein Verfügungsrecht daran zusteht“.

Kritische Anmerkung. Gerade der letzte Punkt enthält inso- fern eine gewisse Gefahr für das Arbeiterinteresse, als die Neu- einrichtung von Wohlfahrtsinstituten durch die Vorschrift sicher- lich gefördert werden wird. Auf der anderen Seite ist es zweifellos dort gut, daß die Arbeitnehmervertreter einen Einblick in die Dinge gewinnen, wo — und dies ist ja nicht selten der Fall — es sich bei Wohlfahrtsinstituten lediglich um Fassade handelt.

Wesentlich anders als mit diesen Bestimmungen und ihren Auswirkungen verhält es sich nun mit

2. dem ökonomischen Aufgabenkreis des B.-R.

Hier wird den Arbeitnehmern ein sehr weitgehender Einfluß zugesichert auf Betriebsleitung und Betriebsführung. In den einzelnen Vorschriften über diesen Punkt zeigt sich, genau wie bei dem Mitbestimmungsrecht, daß das Wesen des Betriebs- rates ausgemacht wird durch die Einschränkung der Verfü- gungsgewalt des Arbeitgebers. Nicht aber ist, wie zu Ein- gang betont, die allgemeine Basis des jetzigen wirtschaftlichen Aufbaus verlassen: der Unternehmer bleibt als solcher immer Unternehmer bei einer gegen den jetzigen Zustand allerdings erheblich beeinträchtigen Stellung. Was der G.-G. anstrebt, ist nicht die Aufrechterhaltung der unbeschränkten Individual- wirtschaft, nicht die Einführung einer Gemeinwirtschaft, son- dern die produktivensozialistische Betriebsleitung durch die organisierte Gesamtheit der Betriebsangehörigen; in der Begründung des G.-G. wird dieses Ziel und diese Meinung noch unterstrichen durch den weiteren Satz: „Immer aber ist dabei die Leitung eine einheitliche und in einem Organ ver- körperte“. Die Arbeitnehmerschaft soll also abgehalten wer- den von un sinnigen Sozialisierungsversuchen und herangezogen werden zur Teilnahme an den Produktionsaufgaben. Die „Förderung der Betriebszwecke“ ist die Hauptaufgabe des B.-R., er hat den Unternehmer in diesem Bemühen zu unter- stützen; mit anderen Worten: Betriebsleitung und Arbeit- nehmerschaft bilden eine paritätische Arbeitsgemeinschaft. In diesem Punkte liegt etwas ganz Neues auf dem Gebiete des sozialen Rechts eines Staates. Er bedeutet — neben dem Mitbestimmungsrecht — die wichtigste Erweiterung der Ar- beiter- und Angestelltenrechte innerhalb des B.-R.-Kreises gegenüber den bisher üblichen Arbeiter- und Angestellten- Ausschüssen.

Die ökonomischen Befugnisse des V.-A. sind nun im einzelnen aufgezählt in § 34, Abs. 9 bis 12 und § 35. Der Grundgedanke ist in der Begründung in die Worte gefasst, es gelte die Arbeitnehmer aus willenslosen, des Arbeitszwecks nicht bewußten Gliedern des Produktionsprozesses zu veranlagern und arbeitsstrebigen Mitarbeitern der Produktion zu machen. In dieser Form ausgesprochen, ist die Idee nicht parteisozialistisch, sondern einfach im besten Sinne sozial und demokratisch. Sie ist recht eigentlich nur die Folgerung aus den Zuständen, in die die anarchisch-kapitalistische Wirtschaftsweise uns hineingeführt hat. Die große Frage, die sich erhebt, ist aber die: zeigt das Betriebsrätegesetz den rechten Weg zur Erreichung dieses unzweifelhaft sozialen und edlen Zieles? Um darauf antworten zu können, ist es notwendig, in die Einzelunternehmung einzutreten, und dabei möchten wir wünschen, daß nicht übersehen wird, daß hier lediglich der sozial ausgerichtete Volkswirtschaftler zu urteilen hat und zwar auf Grund der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse und der Entwicklungsmöglichkeiten, soweit sie überhaupt erkennbar sind. Jedes Klassenurteil, möge es nun von Seiten des Arbeiters oder des Unternehmers kommen, ist bei dieser Frage vollkommen ausgeschlossen, ebenso natürlich jede irgendwie politische Beeinflussung.

Und nun: worin bestehen die einzelnen Befugnisse des V.-A.? Zunächst heißt es in § 34 Abs. 10 und 11:

Der Betriebsrat hat an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten und in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen.

Kritische Anmerkung: Wer sich in der Wirtschaftsgeschichte etwas auskennt, der weiß, welche Widerstände z. B. die Einführung neuer Maschinen von Seiten der um ihren Verdienst besorgten Arbeiter gefunden hat, und der wird erkennen, welche außerordentlich peinliche Entscheidung den Arbeitnehmern hier in die Hand gegeben wird. Keinhals für sie selbst; denn es wird nicht immer leicht sein, die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen mit einer Verbesserung der Betriebstechnik, und es wird sich daraus die Gefahr leicht ergeben können, daß ein Unternehmen, erfindungs- und kapitalreich genug, gegenüber der Konkurrenz ins Hintertreffen kommt, da nun einmal der V.-A. nicht dafür zu haben ist, daß diese oder jene Verbesserung Eingang findet, wenn dadurch vielleicht Arbeitskräfte überflüssig gemacht würden. In letzter Linie läßt diese Gefahr auf eine künstliche Zurückhaltung in der technischen Höherentwicklung der deutschen Volkswirtschaft hinaus. Für Konfliktfälle in diesem Gebiet müßte eine Instanz entscheiden können, die wirtschaftsrechtlich einen größeren Blick hat als der Schlichtungsausschuß. Der Ingenieur wäre darin nicht zu vergessen.

Eine vielangefochtene und wichtige Bestimmung bringt weiter der Abs. 12, wonach der V.-A.

in Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, nach Maßgabe eines besonderen hierüber zu erlassenden Gesetzes einen oder zwei Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden hat, welche mit den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrates gleiche Rechte und Pflichten haben, jedoch keine Vertretungsmacht und keinen Anspruch auf andere Vergütung als auf eine Aufwandsentschädigung zu haben brauchen.

Kritische Anmerkung: Der Hauptvorwand gegen diese Bestimmung geschieht von großindustrieller Seite hauptsächlich aus der Furcht vor einer Steigerung der „Begehrlichkeit“ der Arbeitnehmer und vor dem Verrat von Betriebsgeheimnissen. Auf sozialistischer Seite findet man diese Bestimmung noch nicht weitgehend genug; der „Vorwärts“ z. B. fordert eine strafrechtliche Sicherung gegen Bilanzverschleierungen und für die Auskunftsspflicht der Unternehmer, das Recht, sachverständige Bilanzprüfer dem V.-A. zuzugestehen, ansonsten die ganze Bestimmung zur „weißen Salbe“ würde. — Doch damit sind wir schon hineingeraten in den Paragraphen 35, der seiner Wichtigkeit halber hier im Wortlaut folgen möge:

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken, die nicht zu Unternehmungen gehören, in welchem § 34 Nr. 12 durchgeführt ist, das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebsrat über alle die Arbeitnehmerverhältnisse berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß gibt, soweit dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Insbesondere hat der Arbeitgeber auf Verlangen die Lohnbücher vorzulegen und ihn über die Leistungen des Betriebs und den zu erwartenden Arbeitsbedarf zu unterrichten.

In Unternehmungen, die zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind, und von denen mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt werden, können die Betriebsräte der zu der Unternehmung gehörigen Betriebe verlangen, daß den Betriebsauschüssen, wo solche nicht bestehen, den Betriebsräten alljährlich vom 1. Januar 1920 ab eine Bilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung für das vergangene Geschäftsjahr zur Einsichtnahme vorgelegt wird.

Die Mitglieder des Betriebsauschusses oder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen seitens des Arbeitgebers gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren.

Kritische Anmerkung: Der springende Punkt im 1. Absatz ist das Recht, über so gut wie alle Betriebsvorgänge Auskunft zu verlangen und die Auskunftsspflicht des Unternehmers, die sich auch auf Lohnbücher erstreckt. Es ist merkwürdig, wenn nun von der konservativen „Südd. Zeitung“ angestellt wird, daß unter diesen Lohnbüchern auch die Gehaltslisten zu verstehen seien. Die Arbeiterlohnbücher brauchen doch wirklich kaum erst den Arbeitern vorgelegt zu werden. Es handelt sich also wohl bei dem Absatz sinngemäß um die Einsichtnahme des V.-A. in die gesamten Gehalts- und Lohnverhältnisse eines Betriebes. Ein unzweifelhaft wunder Punkt, dessen gesetzliche Umkehrung ja auch außerordentlich schwierig ist, ist die Feststellung des Begriffes des Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses. Die Mitglieder des V.-A. sind wohl zu Stillschweigen über vertrauliche Angaben verpflichtet, aber unseres Erachtens reichen die Sicherungen bei weitem nicht aus, die der G.-G. für einen Vorstoß gegen diese Verpflichtung vorsieht. Die betreffende Vertrauensperson kann wohl auf Antrag des Arbeitgebers durch den Schlichtungsausschuß abgesetzt werden und der § 51 sieht auch gewisse Strafandrohungen vor gegen die unbefugte „Offenbarung“ von Geheimnissen. Hier wird eine Geldstrafe bis zu 1500 M. oder Haft, bei Schädigungsabsicht oder Misset, sich selbst Vermögensvorteile zu verschaffen, soll Gefängnisstrafe eintreten, neben der außerdem auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte und auf Geldstrafe bis zu 2000 M. erkannt werden kann. Nimmt man die Dinge von der praktischen Seite, so wird man sich sofort über diese ungenügende rechtliche und wirtschaftliche Mitverantwortlichkeit des V.-A. klar, wenn man z. B. an folgende Fälle denkt: Im Bankrott kommt ein Geheimnisverrat vor. Der V.-A. ist gegen die Entlassung des Angestellten und der Schlichtungsausschuß auf eine höhere Instanz anrufen. Dem Vermissen können inzwischen Hunderttausende verloren gegangen sein. Oder: eine Zeitung hat geheime Mitarbeiter, die ihr ein Ver-

mögen wert sind. Ihr Name wird bekannt durch Verrat eines Angestellten und der betreffende Mitarbeiter kann dem Blatte aus irgendwelchen Gründen wichtige Informationen nicht mehr geben. Auch hier können weittragende Verluste die Folge sein. Ja, selbst wenn man den deutschen Arbeitern im großen und ganzen durchaus Ehrlichkeit wird zubilligen müssen, so wollen wir doch nicht die Frage ganz von der Hand weisen, ob durch diese niederen Strafen geradezu der Schmutz mit Betriebsgeheimnissen herausgelockt, daß der Spionagem-Vorschub geleistet wird, zumal der V.-A. jederzeit absehbar ist und doch sicher heute das sehr niedrig gegriffene Maß der Strafen zum Betriebsrat (24 Jahre) nicht unbedingt gegen Verfassungen schützt. Man braucht dabei nicht einmal an bewußten Verrat zu denken; jedes unbedachte Wort über Betriebsgeheimnisse und darüber, was als solche zu gelten hat, kann zu einer für das Unternehmen schädlichen Indistretion bona fide führen. Und gerade auf dem weiten Tätigkeitsfeld gewerkschaftlicher Organisationen wird es dem Vertrauensmann nicht immer leicht sein, um die gefährliche Klippe dann herumzulaufen, wenn es z. B. gilt, allgemein gewerkschaftlich auf wichtige Änderungen in industriellen Werken oder sonstigen Betrieben vorzubereiten. Es würde sich also empfehlen, um die Arbeitnehmer zur scharfen Kontrolle über ihre Betriebsräte und Vertrauensleute zu veranlassen, eine Art Gesamthaftung einzuführen. Endlich ist hier noch bezüglich der Vorschrift, eine Bilanzvorlage zurückzubehalten auf die obigen Ausführungen. Aber auf eine mögliche Folge einer verschärften Bilanz-einsicht für die Arbeitnehmer muß hier aufmerksam gemacht werden, und es wäre gut, wenn das Gesetz auf diesen Punkt eingehen würde: erfahren die Arbeitnehmer aus der Bilanz, ob ein Wert gut oder schlecht steht, so wird sich sehr leicht der Fall eines Drückes zur Erhöhung der Arbeitslöhne und damit in nicht tarifmäßig organisierten Berufsgruppen zu fetten Lohnindefiniten einstellen, begm. werden die Arbeiter bei einem schlechten Geschäftsgang leicht geneigt sein, abzuwandern.

Und nun wollen wir zum letzten Aufgabenteil übergehen, zum

3. Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer bei Kündigungen und Entlassungen.

Auch diese Angelegenheit ist von außerordentlicher Bedeutung, und Gegenstand heftiger Kritik. Die gesetzliche Unterlage bietet zunächst der § 34, Abs. 9: Der Betriebsrat hat bei Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer mitzuwirken, und zwar nach Maßgabe der §§ 39-45 und des § 46. Diese letztgenannte Reihe von Paragraphen enthält die näheren Ausführungen der Gesetzesabsicht. Die wichtigsten Stellen seien auch hier im Wortlaut zitiert:

§ 39. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von jeder Einstellung eines Arbeitnehmers oder von jeder einen solchen betreffenden Kündigung dem Betriebsrat oder, wenn eine vertrauliche Behandlung erforderlich ist, vorbehaltlich des § 42 dem Betriebsauschusse Kenntnis zu geben. Die Mitteilung von der Einstellung hat spätestens am Tage des Abschlusses des Dienstvertrages, die von der Kündigung mindestens sechs Stunden vor ihrem Auspruch zu erfolgen.

§ 40. Gegen jede Einstellung kann der Betriebsrat oder der Betriebsauschuß binnen fünf Tagen, nachdem er Kenntnis davon erhalten hat, Einspruch erheben, wenn wichtige berechtigte Interessen des Betriebs oder der Arbeitnehmer-schaft des Betriebs dadurch verletzt werden. Die politische, militärische, konfessionelle oder gewerkschaftliche Betätigung eines Arbeitnehmers oder seine Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande darf keinen Grund zur Erhebung des Einspruchs abgeben.

Gegen jede Kündigung kann der Betriebsrat oder der Betriebsauschuß binnen fünf Tagen Einspruch erheben.

Das Recht des Einspruchs nach Abs. 1 und 2 besteht nicht bei Einstellungen und Entlassungen, die auf einer geschäftlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch einer geschäftlich anerkannten Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen, bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich werden, und bei fristlosen Entlassungen aus einem wichtigen Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

§ 41. Wird infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder infolge von Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden die Einstellung oder die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat bezm. Betriebsauschuß möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei letzteren in Verbindung zu setzen.

§ 42. Zur Entgegennahme von Mitteilungen des Arbeitgebers über die für die Einstellung maßgebenden Gründe und zu deren Prüfung wird je nach Vereinbarung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber für die Dauer der Wahlzeit des Betriebsrats oder von Fall zu Fall eine Vertrauensperson und zwar soweit es sich um Einstellung von Arbeitnehmern handelt, ein Angestellter, sowie für den Fall der Wechselseitigkeit der ständigen Vertrauensperson je ein Stellvertreter bestellt. Falls über die zu bestellenden Personen keine Einigung zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat erfolgt, schlägt der Betriebsrat für jeden Posten drei Personen vor, von denen der Arbeitgeber eine auswählt.

Die Vertrauenspersonen brauchen nicht Mitglieder des Betriebsrats zu sein, sie müssen die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und Reichsangehörige sein; sie sollen mindestens 25 Jahre alt sein und dem Betriebe seit mindestens drei Jahren oder bei kürzerem Bestehen des Betriebs seit seiner Gründung angehören. Wiederholte Bestellung ist zulässig.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Stellung als Vertrauensperson wegen gänzlicher Verletzung geschäftlicher Pflichten, insbesondere wegen Verletzung der Schweigepflicht, beschließen.

§ 43. Die Gründe für den Einspruch gegen eine Einstellung und eine Kündigung und das Beweismaterial sind dem Betriebsrat oder dem Betriebsauschuß oder, sofern eine Vertrauensperson mitzuwirken hatte, von dieser bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen. Wird bei den Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Betriebsrat binnen drei Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen. Der Einspruch und die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder der Schiedsstelle haben keine aufschiebende Wirkung. Im Falle des Einspruchs gegen eine Einstellung ist dem Schlichtungsausschuß oder der Schiedsstelle die Stellungnahme der Vertrauensperson mitzuteilen.

§ 44. Der Schlichtungsausschuß oder die vereinbarte Schiedsstelle entscheidet auf den Einspruch endgültig mit bindender Kraft. Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Einstellung berechtigt ist, so gilt das Dienstverhältnis des Eingekündigten als unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt. Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung berechtigt ist, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitneh-

mer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt ist, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung Lohn oder Gehalt zu zahlen. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Arbeitslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leitenden Stelle zurückerstaten.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Macht er von seinem Rücktrittsrechte Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und der Entscheidung des Schlichtungsausschusses zu zahlen.

§ 45. Wird eine Entlassung in dem Falle des § 40 Abs. 3 durch rechtskräftiges Urteil als unberechtigt festgestellt, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitnehmer ist jedoch berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber unverzüglich nach Rechtskraft des Urteils dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben.

§ 46. Den Arbeitgebern ist untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsräten oder in der Abnahme oder Ausführung der Tätigkeit als Mitglied eines Betriebsrats, als Ergänzungsmitglied oder als Vertrauensperson zu beschränken oder zu benachteiligen.

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds, eines Ergänzungsmitglieds oder einer Vertrauensperson oder zur Veretzung eines solchen Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb, oder wenn es sich um einen Abteilungs-betriebsrat handelt, in eine andere Betriebsabteilung, bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats, falls nicht die Entlassung auf einer geschäftlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch einer geschäftlich anerkannten Schlichtungsstelle auferlegten Verpflichtung beruht oder fristlos aus einem wichtigen Grunde erfolgt, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Auch im letzteren Falle ist der Betriebsrat vor der Entlassung zu hören.

Ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich und wird sie verweigert, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen. Dieser darf die Zustimmung nicht erteilen, wenn er feststellt, daß die Kündigung als ein Verstoß gegen die im Abs. 1 auferlegten Pflichten anzusehen ist. Bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betrieb zu beschäftigen.

Kritische Anmerkung: Diese lange Reihe von nicht nur das Arbeiterrecht, sondern auch das Wirtschaftsleben im allgemeinen in hohem Maße angehenden Bestimmungen bedarf wieder, um eines eingehenden Kommentars. Die kritische Sonde wird vor allem einige der auffallendsten Unklarheiten feststellen müssen. Zunächst wird da jeweils gesprochen vom Einspruchsrecht des V.-A. gegen „jede“ Einstellung oder Kündigung. Nach dem Wortlaut der ergänzenden Sätze kann man in Zweifel darüber geraten, ob sich dieser ganze Bestimmungsbereich nur auf Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes bezieht, oder auch auf die Einstellung und Kündigung von selbständigen Betriebsleitern und Geschäftsführern? Anwendung findet hier Eindeutigkeit bei der endgültigen Formulierung zu schaffen, ist notwendig. Denn z. B. mag sich der Fall leicht ereignen: ein höherer Angestellter — der also nicht im Sinne des G.-G. zu den Arbeitnehmern zählt — soll engagiert werden, weil der Unternehmer in ihm einen für den Betrieb außerordentlich tüchtigen Beamten gewinnen möchte; der V.-A. lehnt ihn ab, weil vielleicht der Beamte sich anderswo bei den Arbeitern mißliebig gemacht hat und der V.-A. nun glaubt, die Einstellung bedeute eine Gefährdung der sozialen Interessen der Arbeitnehmer-schaft. Zwar heißt es in § 40 Abs. 2, politische und dergleichen Gesichtspunkte hätten auszuscheiden. Das aber ist leichter gesagt als getan, und gar heutzutage, da Politik weit mehr unser Wirtschaftsleben beherrscht als bolschewistisches Denken und Urteilen. Dasselbe Bedenken erhebt sich auch bei dem Einspruchsrecht gegen Kündigungen. Hier wird die wohl-gemeinte Einschränkung ebenfalls nicht immer zu befolgen sein. Steht sich — um wiederum nur ein Beispiel zu nennen — der Arbeitgeber zur Entlassung eines notorischen politischen Hebers und Aufwieglers der Arbeiter-schaft gezwungen, so kann der V.-A. ein Duzend Gründe finden, die die Kündigung als unberechtigt erscheinen lassen. Das Veto kann also auch in diesem Fall zur erheblichen Beeinträchtigung der vorgeschriebenen Förderung der Betriebszwecke führen.

Die Hauptbedeutung grundsätzlicher Natur ist das Mitbestimmungsrecht aber erst, wenn man die Folgen einerseits für den Arbeitgeber und andererseits für Arbeiter und Angestellte in Betracht zieht. Jener erfährt, wie oben schon hervorgehoben, eine wesentliche Einschränkung seiner Verfügungs-gewalt über seine Arbeitnehmer. Er kann niemanden nach eigenem Ermessen und nach eigener Machtvollkommenheit einstellen oder entlassen, im letzteren Fall behält er nur infolgedessen seine frühere Verfügung, als dem V.-A. das Recht zusteht, gegen eine Kündigung Einspruch zu erheben und eventuell deren Zurücknahme durchzusetzen, nicht aber das Recht, zu verlangen, daß einem Arbeiter oder Angestellten gekündigt werde; der Unternehmer kann vom V.-A. nicht zu einer Kündigung gezwungen werden. Das zu konstatieren ist nicht unwichtig, da allenthalben hierüber falsche Meinungen verbreitet sind. In zahlreichen Eingaben an die Nationalversammlung wird das Mitbestimmungsrecht z. T. schroff abgelehnt oder eine Erweiterung gefordert, z. T. wird ein Ausgleich für den Arbeitgeber vorgeschlagen. Bezüglich dieses letzteren Strebens wird betont, daß der Arbeitgeber ja nicht mehr unumschränkt über die Verwendung eines Arbeitnehmers verfügen könne, könne man auch billigerweise nicht von ihm verlangen, daß er gemäß der §§ 778 und 831 B.G.B. für Schadenzufügung durch einen Arbeitnehmer hafte, mit anderen Worten: seine privatrechtliche Haftung für seine Arbeiter und Angestellten sei nun nicht mehr haltbar. Wir möchten meinen, daß diese Auffassung die Wirkungen des Mitbestimmungsrechts überschätzt; allerdings wird — und hier stoßen wir, wie schon mehrmals, auf das Kernproblem, das durch das V.-A. aufgeworfen wird — später es unerlässlich sein, die ganze schwere und große Frage der aus dem Fragebogen notwendig resultierenden Neugestaltung und Neuverteilung der wirtschaftlichen und rechtlichen Mitverantwortlichkeit der Arbeitnehmer in Angriff zu nehmen. Für den Arbeitnehmer nun bringt das Mitbestimmungsrecht gleichfalls einen offensichtlichen Nachteil: die Einigung der Freizügigkeit. Diese wird erstritten eine Einbuße erleben dadurch, daß jeder Arbeitnehmer beim Stellungswechsel erst dem Richter-spruch des V.-A. unterworfen ist. Besonders bei der Kategorie der Angestellten, bei denen die Einigung eines neuen Postens (und bis dahin der sichere Rest des bisherigen) zumeist vertrauliches Angebot zur Vorauszahlung hat, besteht die Gefahr des Verrats „Geheimnisses“, seiner Wichtigkeit an seinen bisherigen Arbeitgeber nicht nur, sondern auch an seinen bisherigen Arbeitgeber, bedeutet also das Mitbestimmungsrecht eine Abhängigkeit der Arbeitnehmer von ihren Betriebsräten und einen graduellen Verzicht auf die Freizügigkeit. Auch hier wird man erst eine gewisse Erfahrung abwarten müssen, ehe sie sich die eine oder andere Auswirkung deutlich genug zeigt, um wirkliche fundierte Verbesserungsvorschläge machen zu können.