

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 16 (1924)
Heft: 6

Artikel: Sicherung und Bedeutung der Betriebsräte in Deutschland
Autor: Nörpel, Clemens
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352095>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

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

tigen Gesetzgebung auszumerzen und eine Grundlage zu schaffen, die allen Anforderungen unserer Zeit entspricht, brauchen wir ein eidgenössisches Gesetz. Ein solches wird um so nötiger, als die Kantone mit der Revision ihrer Gesetze in der Erwartung einer Regelung durch den Bund zurückhalten.

Ueber die *Richtlinien* des künftigen Bundesgesetzes, die der Motivenbericht des Arbeitsamtes sehr eingehend behandelt, müssen wir uns auf das Notwendigste beschränken. Vor allem wirft sich die Frage auf, ob das Gesetz nur über die *berufliche Ausbildung* oder auch über den *Schutz der Lehrlinge* Vorschriften enthalten soll?

Die Antwort ist klar. Der ausschliessliche Zweck des Gesetzes ist, die Berufstätigkeit durch Förderung der beruflichen Ausbildung des Nachwuchses auf jede geeignete Weise zu heben; es sind deshalb alle Bestimmungen auszuschalten, die nicht diesem Zwecke dienen, also auch Bestimmungen über den Lehrlingsschutz. Damit soll deren Notwendigkeit nicht in Frage gestellt werden. Aber sie gehören in ein Arbeiterschutzgesetz, dessen Bestimmungen sich nicht nur auf die Lehrlinge, sondern wenigstens auch auf alle minderjährigen Arbeiter beziehen, wodurch einem illoyalen, erfindungsreichen Betriebsinhaber die Möglichkeit genommen wird, die gesetzlichen Bestimmungen über das Lehrverhältnis durch ein fingiertes Dienstverhältnis zu umgehen. *Der Vollzug des Gesetzes soll Sache der Kantone sein*, die die nötigen Ausführungsvorschriften erlassen. Der Entwurf rechnet mit der *Mitwirkung der Berufsverbände*, die vor dem Erlass wichtiger Verordnungen gehört werden und auch beim Vollzug zur Mitarbeit herangezogen werden sollen. Ueber *Berufsberatung* und psychotechnische Eignungsprüfungen enthält der Vorentwurf keine Bestimmungen. Nur als Aufsichtsbehörde will der Bundesrat in eine Kommission von Sachverständigen auch die Vertreter der Berufsberatung zulassen. Auf dem Gebiet der Psychotechnik ist noch alles im Werden. Sie hat auch mit der beruflichen Ausbildung wenig zu tun und gehört organisch eher zum Arbeitsnachweis und der damit verbundenen Lehrstellenvermittlung.

Dass mit Art. 34ter die *Verfassungsgrundlage* für das Gesetz gegeben ist, steht ausser Frage. Ueber den *Geltungsbereich* könnten nur Zweifel auftauchen, wenn man den Begriff des Gewerbes zu enge fassen und Industrie, Handel und Verkehr ausschliessen wollte. Eine solche Beschränkung liegt aber sicher nicht im Geiste des Verfassungsartikels. *Fabrik* steht — nach Prof. Burckhardt — nicht im logischen Gegensatz zu *Gewerbe*, sondern ist nur eine besondere Art des Gewerbebetriebs. Das war auch immer die allgemeine Auffassung. Schon das Bundesgesetz vom 31. März 1922 über die Beschäftigung von jugendlichen und weiblichen Arbeitern sind Industrie und Verkehr unterstellt worden. Wenn der Handel dort ausgenommen ist, so erklärt sich das nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen, sondern dass man sich an das entsprechende Ueberkommen der ersten internationalen Arbeitskonferenz halten wollte. Die *kantonale Lehrlingsgesetze* und alle übrigen Vorschriften auf dem Gebiet, das durch das Bundesgesetz geregelt werden soll, sind mit dessen Inkrafttreten aufzuheben. Was das Verhältnis zum *Obligationenrecht* anlangt, so schafft das Gesetz über die berufliche Ausbildung *öffentliches Recht*, dem sich jede privatrechtliche Regelung unterzuordnen hat. Oder mit den Worten des amtlichen Kommentars: «Während das Obligationenrecht grundsätzlich auf den Willen der Kontrahenten abstellt, ist es der Zweck des Vorentwurfs, durch Vorschriften zwingenden Rechts dem öffentlichen Interesse an der beruflichen Ausbildung zu dienen.»

Sicherung und Bedeutung der Betriebsräte in Deutschland.

Anschliessend an die Ausführungen in der Februar-Nummer bleibt nunmehr noch übrig, einiges über den Entlassungsschutz und die Bedeutung des deutschen Betriebsrätegesetzes, bzw. im letzteren Falle der Betriebsräte in den Ländern, wo es diese gibt, zu sagen.

Ein Gesetz von der Bedeutung des Betriebsrätegesetzes ist naturgemäss nur durchzuführen, wenn die Träger, also die Betriebsräte, weitgehend gesichert sind. Bei einem Verstoß gegen die Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz gibt es daher kein Recht der Unternehmer zur Entlassung, sondern nur die Möglichkeit, gemäss §§ 39 und 41 die Enthebung vom Amte bei dem Arbeitsgericht zu beantragen. Selbst wenn diesem Antrag stattgegeben wird, ergibt sich daraus nicht die Entlassung. Dann ist der Betriebsrat noch durch die §§ 96 und 97 gegen Entlassungen gesichert. Zur Entlassung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung bedarf der Unternehmer der Zustimmung des Betriebsrates. Wird diese verweigert und der Unternehmer nimmt die Entlassung trotzdem vor, dann ist nur notwendig, den Lohn bei dem Arbeitsgericht zu erklagen. Das Arbeitsgericht verurteilt in solchen Fällen die Unternehmer fortlaufend zur Lohnzahlung. Wenn dann der Unternehmer die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung eines ihrer Mitglieder erlangen will, so muss er bei dem Arbeitsgericht beantragen, diese fehlende Zustimmung zu ersetzen. Aber bis zu dieser Entscheidung muss das Betriebsvertretungsmitglied weiterbeschäftigt werden. Wird die Zustimmung von dem Arbeitsgericht verweigert, dann gilt die etwa inzwischen ausgesprochene Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen.

Nur wenn die Kündigung auf einer gesetzlichen oder tariflichen Verpflichtung beruht, oder wenn die Entlassungen wegen Stilllegung des Betriebes notwendig sind und bei fristlosen Kündigungen aus einem wichtigen gesetzlichen Grunde ist die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung eines ihrer Mitglieder nicht erforderlich. Aber auch in diesen Ausnahmefällen ist der Rechtsweg wie im Normalfalle gegeben. Wenn die Gerichte feststellen, dass der angegebene Grund nicht vorliegt, dann gilt auch dann die Kündigung als zurückgenommen.

Bei Arbeitskämpfen (Streik und Aussperrung) scheidet allerdings die vorangeführten Schutzbestimmungen aus. Es handelt sich dann um Kampfmassnahmen der Parteien des kollektiven Arbeitsvertrages (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und die Betriebsvertretungen werden hiervon ebenso berührt, wie die übrigen Arbeitnehmer. Hieraus entsteht also ein besonderer Nachteil in der Rechtslage nicht.

Wichtig ist dann auch noch, dass den Betriebsvertretungen als solchen die Anwendung der Koalitionskampfmittel versagt ist, und zwar gemäss § 66, Ziffer 3, des Betriebsrätegesetzes. Die Betriebsräte können also selbständig keinen Streik führen. Die Streikdrohung könnte zur Absetzung vom Amte führen. Die Streikausführung dagegen zur fristlosen Entlassung bzw. zur Schadenersatzpflicht, wenn der Streik gesetzwidrig erfolgt. Aber auch diese Regelung enthält keine Benachteiligung der Betriebsräte, sondern dient nur zur klaren Scheidung der gesetzlichen Rechte und Pflichten der Betriebsräte und der Ziele, Forderungen und Massnahmen der Gewerkschaften. Den Betriebsräten als Personen ist der Streik oder die Führung eines Streikes im Auftrage und nach den Beschlüssen ihrer Gewerkschaften keineswegs verboten, nur hat das mit ihrer

gesetzlichen Eigenschaft nichts zu tun. Infolgedessen spielen die Betriebsräte als Gewerkschaftsfunktionäre eine grosse Rolle auch bei Streiks, aber eben dann nicht in ihrer amtlichen Eigenschaft.

Hiermit ist die Darstellung des Entlassungsschutzes der Betriebsräte abgeschlossen, und wir wenden uns jetzt der Bedeutung der Betriebsräte überhaupt zu.

Diese Bedeutung besteht in der Tatsache, dass die wirtschaftlichen Rechte den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, praktische Kenntnis der Wirtschaftsführung zu erlangen. Die arbeitsrechtlichen Befugnisse sichern eine bessere Durchführung der Arbeitnehmerschutzgesetze. Das Zusammengehörigkeitsgefühl der Arbeitnehmer wird gestärkt.

Die gesammelten praktischen Wirtschaftskenntnisse dienen dann dazu, die Arbeiterbewegung politisch und gewerkschaftlich zu vertiefen. Die Ueberführung der Wirtschaft in eine sozialistische Gemeinwirtschaft soll durch das Mitbestimmungsrecht vorbereitet und die Durchführung dieses Zieles überhaupt dereinst ermöglicht werden.

Niemals aber können die Betriebsräte als solche die Lage der Arbeitnehmer verbessern. Das ist nur durch starke Gewerkschaften möglich. Diese allein, also die Zusammenfassung der Arbeitnehmer in selbstgeschaffenen Organisationen, sind die Gewähr des Fortschrittes der Arbeiterklasse. Die Betriebsräte können auch nie die Wirtschaft sozialistisch umstellen. Hierzu bedarf es mächtiger Arbeiterparteien, welche an der Umstellung der Köpfe der Menschen im Sinne des Sozialismus und an der Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer insbesondere im Parlament arbeiten.

Aus diesen Feststellungen ergibt sich auch der grosse Gegensatz zwischen der Vereinigten Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und den freien Gewerkschaften einerseits, sowie den Kommunisten andererseits, über die Stellung der Betriebsräte im Staate. Dieser Gegensatz ist in der Weltanschauung begründet und nie zu überbrücken. Er kann nur durch das Ausschalten des einen oder des anderen Teils überwunden werden. Gerade gegenwärtig sind diese verschiedenen Auffassungen ganz besonders stark ausgeprägt. Die Betriebsräte-Neuwahlen für 1924 und die Reichstagswahlen stehen bevor. Die Kommunistische Partei Deutschlands hat die Rolle der Betriebsräte hierbei grundsätzlich wie folgt gezeichnet:

«Diese Wahlen müssen dazu ausgenutzt werden, wieder die Rolle der Betriebsräte und der Räte überhaupt in den Arbeitermassen lebendig zu machen. Die Räte und auch die Betriebsräte sind die spezifischen Klassenorgane des Proletariats, sie sollen die Organe der Organisation des Aufstandes werden und die Staatsorgane des kommenden proletarischen Staates. Diese ihre Rolle muss propagandistisch völlig klar und rücksichtslos auseinandergesetzt werden.»

Dieser Ansicht steht diejenige der Sozialdemokraten und der Gewerkschaften scharf entgegen. Republik, Demokratie, Parlamentarismus sind für diese die Grundlagen der Entwicklung der Arbeiterbewegung. Das lehnen die Kommunisten strikt ab. Sie wollen die Betriebsräte zu rein politischen Institutionen machen. Daraus ergibt sich, dass diese gegensätzlichen Auffassungen nie zusammenkommen können, sondern bis zu Ende ausgekämpft werden müssen. Bei der Notlage der deutschen Arbeitnehmer und der skrupellosen Agitation der Kommunisten ist es kein Wunder, dass ein Teil der Arbeitnehmer diesen Verirrungen vorübergehend unterliegt.

Es wird die grosse und schwere Aufgabe der Sozialdemokratie und der freien Gewerkschaften in Deutschland sein, den Schaden, welcher von den Kom-

munisten auf diesem Gebiete angerichtet wird, abzuschwächen oder wenn möglich wieder gutzumachen.

Wir haben also ein Mitbestimmungsrecht in Deutschland, welches es jetzt zu verteidigen gilt, und zwar bedauerlicherweise nicht gegen den Staat und die Unternehmer, sondern gegen die eigenen irregeleiteten Klassengenossen.

In Deutschösterreich und in der Tschechoslowakei gibt es ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. In Schweden und in den Niederlanden sind von den Sozialdemokraten und den Gewerkschaften Entwürfe für ein Mitbestimmungsrecht ausgearbeitet, um welche jetzt der Streit der Meinungen entbrannt ist.

Alles hängt bei dieser Entwicklung von der Erhaltung des deutschen Betriebsrätegesetzes ab. Das deutsche Betriebsrätegesetz ist tief in den Herzen der deutschen Arbeitnehmer verankert. Staat und Unternehmer würden es nicht wagen, an dieser Errungenschaft zu rütteln. Es ist tragisch, dass diese Versuche aus den Reihen der Arbeitnehmer selbst kommen. Würden die Kommunisten den Interessen der Arbeitnehmer ehrlich dienen, dann würden sie auch sehen und erkennen, welcher Schaden von ihnen der Arbeiterbewegung der Welt zugefügt wird.

Die Arbeitnehmer aller Länder der Welt, welche ihre Klassenlage wirklich erkannt haben, die kühl und nüchtern versuchen, die Entwicklung im Sinne der Arbeitnehmer zu gestalten, müssen auch in der Frage des Mitbestimmungsrechtes das verderbliche Treiben der Kommunisten erkennen und den schweren Kampf der deutschen freien Gewerkschaften auch auf diesen Gebieten durch Aufklärung in ihren Ländern unterstützen.

Clemens Nörpel.



Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaften in Deutschland.

Unbestritten haben die deutschen Gewerkschaften schon in der Vorkriegszeit eine mit den Ausschlaggebende Rolle gespielt und viele Anregungen für die internationale Arbeiterbewegung und das internationale Arbeitsrecht sind von Deutschland ausgegangen.

Nach Beendigung des Weltkrieges sind wiederum die deutschen Arbeitnehmer für die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte in der internationalen Arbeiterbewegung vorbildlich und anregend gewesen. Umso überraschender mussten infolgedessen die im Jahre 1923 auftauchenden und gegenwärtig noch im Wachsen befindlichen Gerüchte wirken, dass die deutschen Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften ihre Rechte teilweise preisgeben würden und dass vielfach die Gewerkschaften in Deutschland sogar keinen ernsthaften Widerstand leisten.

Diese Gerüchte entsprechen nicht der Wahrheit, das soll gleich vorweg festgestellt werden. Man darf aber bei der Betrachtung der deutschen Verhältnisse niemals die Schwierigkeiten ausser Acht lassen, welche sich den deutschen Gewerkschaften entgegenstemmen. Es kann vielleicht ausgesprochen werden, dass sich die Arbeitnehmer anderer Länder in diese Zustände einfach nicht hineindenken können. Auch Oesterreich zum Beispiel kann dies nicht, trotzdem dort dieselben Verhältnisse vorliegen wie in Deutschland, weil eben das deutsche Wirtschaftsgebiet so gross und vielgestaltig ist, dass es schon normal sehr schwer übersehen werden kann, im Gegensatz zu Oesterreich, wo die Zentrale Wien alles beherrscht und Wirtschafts- sowie Gewerkschaftsmacht in derselben zusammenreffen. Deutschland dagegen hat eine Reihe von Wirtschaftsgebieten