



Staats- und  
Universitätsbibliothek  
Bremen

# **Staats- und Universitätsbibliothek Bremen**

**DFG Projekt Die Grenzboten**

**Die Grenzboten**

**Berlin u.a., 1841 - 1922**

L., F. O.: Zum Betriebsrätegesetz

**urn:nbn:de:gbv:46:1-908**

übergang erzwang, und dadurch dem Heeresteil Blücher, dessen Initiative bei den Gesamtoperationen entscheidend war, den Weg in die Flanke des Feindes bahnte; daß die Mannen desselben York als erste in Leipzigs Tore einbrachen, und wieder als erste zur Verfolgung des geschlagenen Gegners aufbrachen. Der erste schicksalschwere Entschluß zwang den Mann und die Seinen, stets wieder die Bahn des Vorwärts zu weisen und zu fegen.

Das ist die Lehre von Leipzig: aus jeder Not und Niederlage gibt es ein Aufwärts für ein Volk, das die sittliche Notwendigkeit der Erhebung erkennend arbeitet, vertraut und kampfbereit folgt, wenn der Mann des Schicksals es aufruft und anführt auf dem Weg zur Freiheit!

## Zum Betriebsrätegesetz

Von f. O. E.



In den sozialpolitischen Erlassen Kaiser Wilhelms des Zweiten im Jahre 1891 kommt unter anderem zum Ausdruck, daß die Arbeiter durch Vertreter, die ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung der Betriebsangelegenheiten teilnehmen sollen. In § 134 h der Gewerbeordnung wurde diese Forderung verwirklicht. Die Arbeiter zeigten jedoch für die Vertretungen kein allzu großes Interesse. Erst der § 11 des Hilfsdienstgesetzes von 1916 brachte die Frage der Entwicklung zur „industriellen Demokratie“ in regen Fluß und von diesem Zeitpunkte ab geht es in starkem Tempo vorwärts. Durch die Verordnung vom 23. Dezember 1918 erhielten die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse eine feste Grundlage und Erweiterung ihrer Rechte. Die Betriebsräte sollen nun den vorläufigen Abschluß der Entwicklung bilden.

Bei der Einbringung des Gesetzesentwurfes über Betriebsräte in der Nationalversammlung wies Reichsarbeitsminister Schlick darauf hin, daß der Wiederaufbau unserer Volkswirtschaft nur möglich sei durch Gemeinschaftsarbeit, gegründet auf Solidarität aller Volksgenossen. Ob nun der neue, bisher von uns durch keine Erfahrung erprobte Weg der richtige ist, um die deutsche Gewerbetätigkeit zu fördern, um den gesellschaftlichen Aufbau, den gesamten Wohlstand und Bildungsstand des deutschen Volkes günstig zu beeinflussen, will ich nachstehend untersuchen.

Die Aufgaben der Betriebsräte liegen auf sozialem und wirtschaftlichem Gebiete. Als soziale Organe sollen sie die Tätigkeit der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse fortsetzen und fortbilden. Als wirtschaftliche Organe sind sie ein gänzlich neuer Faktor im deutschen Erwerbsleben. Durch das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen, durch die Beratung der Betriebsleitung und die Mitwirkung an der Fürsorge für die Produktion sollen die Betriebsräte mit weit größeren Rechten als bisher den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen zu Gebote standen, ausgerüstet werden.

In allen Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigen, sind Betriebsräte zu errichten. In Betrieben von fünf bis zwanzig Arbeitnehmern ist ein Betriebsobmann zu wählen. Die Angestellten sollen nach dem Entwurf nicht ihrer Bedeutung nach, sondern nur nach dem Zahlenverhältnisse berücksichtigt werden. Es würde dies also eine Majorisierung der Angestellten durch die Arbeiter bedeuten. Mit Recht wiesen die Nachrichten des Vereins Kruppischer Beamten darauf hin, daß gegenüber dem System sozialistischer Niveauausgleichung die Angestellten sehr bald erkennen werden, daß sie ihre gehobene soziale Stellung auf Grund größeren Wissens und höherer Bedeutung für die Unternehmung im Zeichen der Betriebsräte nicht werden durchhalten können. Die „Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel und Industrie“ schlug folgende Regelung vor: Es sind getrennte Angestellten- und Arbeiteraus-

schüsse zu wählen. Der Arbeiter- und Angestelltenausschuß jedes Betriebes bildet zur Regelung allgemeiner Angelegenheiten den Betriebsrat, in den jede Gruppe die gleiche Anzahl Vertreter entsendet. Die Mitglieder des Angestelltenausschusses werden von den in den Betrieben vorhandenen Gruppen in der Weise gewählt, daß jede Gruppe die gleiche Anzahl Vertreter aus ihrer Mitte wählt. Zu diesem Zwecke werden die Angestellten in folgende Gruppen geteilt: Angestellte, die rein schematische Arbeiten oder Dienste untergeordneter Art verrichten, Angestellte mit allgemein beruflicher Ausbildung, Angestellte mit besonderer beruflicher Ausbildung und endlich Angestellte, die infolge ihrer Stellung im Unternehmen eine verantwortliche Tätigkeit ausüben. Der Ausschuß der Nationalversammlung für das Betriebsrätegesetz hat nun folgenden von den Mehrheitsparteien veranlaßten Kompromißantrag angenommen, der den Wünschen vieler Angestellten Rechnung trägt: Zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) des Betriebes den Arbeitgebern gegenüber und zur Unterstützung der Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben, die mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten. Sind in solchen Betrieben mindestens fünf Arbeiter und fünf Angestellte beschäftigt und einigen sich die beiden Gruppen nicht auf einen gemeinsamen Betriebsobmann, so wählen Arbeiter und Angestellte je einen Betriebsobmann. Es wurde weiter beschlossen, den Betriebsobmann in Gewerbebetrieben von fünf Arbeitern einzuführen. Ferner wurde ein Antrag der Mehrheitsparteien angenommen, der die Bildung von eigenen Gruppen von Angestellten- und Arbeiteräten zur Wahrnehmung ihrer speziellen Interessen fordert.

Das Gesetz gilt für alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts im weitesten Sinne. Die Höchstzahl der Mitglieder des Betriebsrats beträgt zwanzig (bis zu fünfzig Arbeitnehmern drei, von fünfzig bis einhundert Arbeitnehmern fünf Mitglieder), in solchen von einhundert bis unter tausend Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je zweihundert weiterer Arbeitnehmer, in solchen von eintausend und mehr Arbeitnehmern für je fünfhundert weitere Arbeitnehmer um je eines.<sup>1)</sup> Gliedert sich ein Betrieb von mehr als dreihundert Arbeitnehmern in selbständige Abteilungen, so kann für jede Abteilung, der mindestens einhundert Arbeitnehmer angehören, ein Abteilungsbetriebsrat gebildet werden. Die Abteilungsbetriebsräte wählen in geheimer Wahl aus ihrer Mitte auf jedes angefangene Tausend in der Abteilung beschäftigte Arbeitnehmer einen Vertreter für den Gesamtbetriebsrat, der jedoch höchstens dreißig Mitglieder haben darf. In dem Gesamtbetriebsrat muß jede Abteilung durch mindestens eine Person vertreten sein. Ein solcher Gesamtbetriebsrat kann auch für gleichartige oder wirtschaftlich zusammengehörige Betriebe, die in einer Gemeinde liegen oder in einer Hand vereinigt sind, durch übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte errichtet werden. Die großen staatlichen Unternehmungen und Verwaltungen erhalten in Anlehnung an ihre Organisation Einzel-, Abteilungs- und Gesamtbetriebsräte nach Anhörung der beteiligten Arbeitnehmervereinigungen durch Verordnung der Regierung.

<sup>1)</sup> Der vorerwähnte Ausschuß der Nationalversammlung nahm den betreffenden Artikel auf Grund eines Kompromisses der Mehrheitsparteien wie folgt an: „Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit weniger als fünfzig Arbeitnehmern aus drei, in solchen mit fünfzig bis unter einhundert Arbeitnehmern aus fünf, in solchen mit einhundert bis unter zweihundert Arbeitnehmern aus sechs Mitgliedern. In Betrieben von zweihundert bis unter eintausend Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je zweihundert weitere Arbeitnehmer, in solchen von eintausend und mehr Arbeitnehmern für je fünfhundert weitere Arbeitnehmer um je eines. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt zwanzig. Hat ein Betrieb weniger wählbare Arbeitnehmer als die nach Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder, so besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern. Hat der Betrieb weniger als drei wählbare Arbeitnehmer, so findet auf ihn die entsprechende Bestimmung des § 1 sinngemäße Anwendung. Die Zahl der Mitglieder des Arbeiterats und des Angestelltenrats ist nach den Grundsätzen des vorstehenden Absatzes zu bemessen.“

Das aktive Wahlalter, welches nur an den Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte, nicht aber an die Reichsangehörigkeit gebunden ist, beträgt zwanzig Jahre; das passive Wahlalter, das an eine sechsmonatige Betriebs- und dreijährige Gewerbezugehörigkeit gebunden ist, ist auf vierundzwanzig Jahre festgesetzt. Das Wahlverfahren ist das der allgemeinen und geheimen Verhältniswahl. Arbeiter und Angestellte des Betriebes oder der Betriebsabteilung wählen gesondert ihre Vertreter in den Betriebsrat; die Vertreter können aber auch auf beiderseitigen Mehrheitsbeschluß in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer gewählt werden. Der Betriebsrat wählt aus seinen Mitgliedern einen Obmann und einen oder zwei Stellvertreter, die zur Vertretung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und dem Schlichtungsausschusse befugt sind. Hat der Betriebsrat mehr als sieben Mitglieder, so ist ein Betriebsausschuß zu bilden, der aus dem Obmann, dem Obmannstellvertreter und den etwa bestellten ständigen Vertrauenspersonen besteht. Die Mitglieder der Betriebsräte werden auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Arbeiter und Angestellte des Betriebes oder der Betriebsabteilung wählen gesondert ihre Vertreter in den Betriebsrat; die Vertreter können aber auch auf beiderseitigen Mehrheitsbeschluß in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer gewählt werden. Auf einen mit zwei Drittel Mehrheit in geheimer Abstimmung gefaßten Beschluß der Betriebsversammlung — das ist die Versammlung aller Arbeitnehmer des Betriebes, in der die Wahlberechtigten stimmberechtigt sind — hat der Betriebsrat zurückzutreten, auch wenn seine Amtsdauer noch nicht abgelaufen ist. Es kann aber auch auf Antrag des Arbeitgebers oder auf Antrag von mindestens einem Viertel der Arbeitnehmerchaft der Schlichtungsausschuß die Auflösung des Betriebsrates bzw. das Erlöschen der Mitgliedschaft wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Die Bestimmung über die jederzeitige Absetzbarkeit birgt große Gefahren für unser Wirtschaftsleben in sich; denn ist der Betriebsrat abgesetzt, so wird die unterlegene Partei dauernd agitieren, um wieder in die Betriebsratsstellung zu gelangen. Der Betrieb kommt so überhaupt nicht mehr zur Ruhe.

Was die Geschäftsführung und Kosten anlangt, so enthält der Gesetzentwurf nur einige allgemeine Regeln. Die Geschäftsordnung soll sich der Betriebsrat selbst geben. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit wegen der Zugehörigkeit zum Betriebsrat darf nach dem Entwurf eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Die durch die Geschäftsführung des Betriebsrates entstehenden Kosten fallen dem Arbeitgeber zur Last, der auch die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen hat. Auch bestimmt der Entwurf, daß Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstande eine Entlassung oder Minderung der Gehaltszahlung nicht zur Folge haben darf. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwider laufen, sind nichtig. Die Sitzungen können während der Arbeitszeit stattfinden. Der Obmann soll allerdings dafür Sorge tragen, daß nicht durch häufige Anberaumung solcher Sitzungen eine erhebliche Beeinträchtigung des Betriebes stattfindet.

Die Kosten, welche die Industrie zu tragen hat, werden nicht gering sein. So berechnet Dr. Wegner für die Textilindustrie 45 000 Rätemitglieder, die bei zwei Drittel Inanspruchnahme der Arbeitszeit und einem Stundenlohn von einer Mark der Industrie 68,3 Millionen Mark kosten werden.

Der Betriebsrat soll eine Interessenvertretung der gesamten Arbeitnehmerchaft des Betriebes (Arbeiter und Angestellte) gegenüber dem Arbeitgeber sein. Ausgenommen sind nur die oberen Angestellten, Direktoren der Aktiengesellschaften usw., selbständige Geschäftsführer, Betriebsleiter und Prokuristen. Der Geltungsbereich des Entwurfs umfaßt alle großen Wirtschaftsgruppen (mit Ausnahme der Schifffahrt, für die wegen ihrer Eigenart eine Sonderregelung vorgesehen wird), ferner die Schreibstuben der freien Berufe, der Vereine, Gesellschaften, Behörden, Anstalten, Stiftungen usw. Auch das Baugewerbe nimmt eine Sonderstellung ein. Hier kann durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag eine

andere Art der Vertretung geschaffen werden, der aber die gleichen Rechte hat, die dem Betriebsrat zustehen. Die Sache liegt nun im Baugewerbe praktisch so, daß nach der allgemeinen Verbindlichkeitserklärung die Baudelegierten als Arbeitervertretung zulässig sind. Solange aber diese Erklärung nicht ausgesprochen ist, müssen Betriebsräte errichtet werden. Nach dem Beispiel des gegenwärtigen Reichstarifvertrages müßten von April bis Oktober Betriebsräte errichtet werden und im Winter, wenn die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages endlich ausgesprochen ist, der Baubetrieb aber stillliegt, würden Baudelegierte kommen. Am 1. April 1920, nach Ablauf des Reichstarifvertrages, müßten wieder Betriebsräte errichtet werden, nach vier bis sechs Monaten, wenn der neue Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird, würden wieder Baudelegierte zugelassen. Nun steht noch gar nicht fest, ob überhaupt der Reichstarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird, die Gewerkschaften haben nämlich dagegen Widerspruch erhoben. Sollte nun gewartet werden bis jeder einzelne Ortstarif für allgemein verbindlich erklärt ist, so würde dies in einzelnen Fällen bis zum Ablauf der Verträge dauern. Jeder Baubetrieb hätte dann für einen Teil seiner Baustellen mit Baudelegierten, für einen andern Teil mit Betriebsräten zu rechnen. Es ist sehr bedauerlich, daß für die Baubetriebe nicht die gleiche Ausnahme bewilligt worden ist, wie für die Betriebe der See- und Binnenschifffahrt, d. h. die Arbeitervertretung durch besonderes Gesetz zu regeln. Jetzt ist aber mit Sicherheit vorauszu sehen, daß die einzelnen Baustellen bei der zufälligen Zusammensetzung der Arbeiterschaft zum Tummelplatz einer unverantwortlichen Agitation werden, um so mehr, als der Unternehmer weit auseinanderliegende Baustellen nicht gleichzeitig selbst leiten kann, sondern hierzu Angestellte verwenden muß, die oft selbst gewerkschaftlich organisiert sind. Dadurch wird eine dauernde Beunruhigung in die Baubetriebe getragen, die Arbeitsleistung sinkt, das Bauen wird immer teurer und zum Schaden der gesamten Volkswirtschaft immer mehr eingeschränkt werden.

In der Betriebsversammlung, die aus den Arbeitnehmern des Betriebes besteht und in der die Wahlberechtigten stimmberechtigt sind, bilden die Arbeiter die Versammlungsgruppe der Arbeiter, die Angestellten die Versammlungsgruppe der Angestellten. Kann nach der Natur des Betriebes eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so hat die Abhaltung der Betriebsversammlung in zwei Teilversammlungen zu erfolgen, die nicht mehr als 48 Stunden auseinanderliegen dürfen. Der Betriebsobmann ist berechtigt und auf Verlangen des Arbeitgebers oder auf Verlangen von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen. Der Arbeitgeber hat das Recht, in den auf sein Verlangen stattfindenden Versammlungen zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen und sich an den Verhandlungen ohne Stimmrecht zu beteiligen. Der Betriebsversammlung, die grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfindet — nur in dringenden Fällen soll mit Zustimmung des Arbeitgebers hiervon abgewichen werden —, fallen eine Reihe wichtiger Entscheidungen zu, unter anderem über gemeinsame Vertreterwahlen, über die Bildung von Abteilungs- und Betriebsräten, über das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Vertreters und über den Bestand des Betriebsrates überhaupt.

Die Rechte, die der Betriebsversammlung zugebilligt werden, sind zu weitgehend. Dann würde es in der Praxis auch so sein, daß stets dringende Fälle vorgeschützt werden, um die Versammlungen in die Arbeitszeit hineinzuverlegen. Der preussische Minister für öffentliche Arbeiten hat sich in einem Erlaß vom 6. August gegen Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit ausgesprochen. Es heißt dort unter anderem: „Betriebsversammlungen müssen in der Regel während der Arbeitszeit unterbleiben. Ausnahmen sind nur nach Vereinbarung mit dem Amtsvorstand über den Zeitpunkt und in der Weise zulässig, daß der gesamte Betrieb in der Werkstatt während der Betriebsversammlung stillgelegt wird und sich die gesamte Belegschaft hiermit einverstanden erklärt. Der Beginn der Arbeitsunterbrechung und der Wiederbeginn der Arbeit werden durch besonderes

Signal bekanntgegeben. Für jede angefangene Stunde der so begrenzten Arbeitspause wird ein Stundenlohn gekürzt. Für die Abhaltung von Werkversammlungen, d. h. von Versammlungen nur einzelner Abteilungen der Belegschaft während der Arbeitszeit kann ein Bedürfnis nicht anerkannt werden. Sie haben deshalb gänzlich zu unterbleiben. Die Funktionäre (Vertrauensleute) der Berufsorganisationen haben während der Arbeitszeit ihre Tätigkeit im gewerkschaftlichen Interesse möglichst einzuschränken. Wo sie sich nur schwer vermeiden läßt (Einziehung von Geldbeträgen, Verteilung der Verbandszeitung), hat jedoch der Funktionär vorher Urlaub zu einer Arbeitspause bei dem nächsten Vorgesetzten nachzusuchen und diesen von der Beendigung der Arbeitspause in Kenntnis zu setzen. In solchen Fällen wird der Lohn in gleicher Weise wie bei der Teilnahme von Beidiensteten an einer Betriebsversammlung gekürzt. Für Versammlungen der Funktionäre muß der Zeitpunkt mit dem Amtsvorstand vorher, wie bei Betriebsversammlungen, vereinbart und Beginn wie Ende der Versammlung festgestellt werden. Auch die Kürzung des Lohnes erfolgt wie bei diesen. Außerhalb der Arbeitszeit können Dienst- und Arbeitsräume irgendwelcher Art für die Betriebsversammlungen nicht zur Verfügung gestellt werden."

Die Betriebsversammlung könnte eigentlich völlig unterbleiben, denn positive Arbeit wird in einem solchen Gremium nicht geleistet werden. Zu größten Bedenken gibt auch die Möglichkeit Anlaß, daß die Betriebsversammlung der Betriebsrat jederzeit beseitigen kann; unruhige Elemente werden so fortgesetzt wählen, um immer wieder neue Betriebsräte zu wählen. Ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Betriebsrat und Unternehmer kann auf diese Weise nicht entstehen.

Was den Aufgabenkreis anlangt, so sind die Betriebsräte auf sozialem Gebiete Organe für die Durchführung der Tarifverträge. Ihre Aufgabe ist hier, innerhalb des Betriebes den gleichberechtigten Einfluß der Arbeitnehmerschaft auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Einvernehmen mit den Gewerkschaften herzustellen. Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, regeln die Betriebsräte in Gleichberechtigung mit dem Arbeitgeber die Löhne und die sonstigen Arbeitsverhältnisse; namentlich wirken sie mit bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden, bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, bei der Regelung des Erholungsurlaubs und bei der des Lehrlingswesens u. a. m. Greifen wir die Mitwirkung bei der Regelung der Löhne heraus, so ergibt sich die äußerst wichtige Frage, können die Betriebsräte eigentlich kalkulieren, d. h. sind sie imstande zu berechnen, wie hoch sich die Produktionspreise belaufen, mit welchem Gewinn das Fabrikationsgeschäft abschließt und welchen Anteil als Lohn dem Arbeitnehmer zusteht? Sind sie mit der Errechnung des Selbstkostenpreises und des Verkaufspreises vertraut? Die Frage beantworten, heißt sie verneinen. Sehen wir uns weiter die Mitwirkung bei der Festsetzung der Akkordsätze an, so ergibt sich, daß dies in der Tat unmöglich ist, besonders im Maschinenbau, wo dort Hunderttausende von Akkordsätzen festzustellen sind.

Zusammen mit dem Arbeitgeber setzen die Betriebsräte die Arbeitsordnung fest. Weiter will der Entwurf eine Verhütung von Arbeitsstreitigkeiten oder doch ihre Leitung in geordnete Bahnen herbeiführen. Zu diesem Zwecke soll der Betriebsrat das Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft, sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber fördern und für Wahrung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer eintreten; er soll ferner bei Arbeitsstreitigkeiten, wenn keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird, den Schlichtungsausschuß anrufen und in Fällen drohender Arbeitseinstellung im Zusammenwirken mit den Berufsvereinen dafür sorgen, daß die Arbeit nicht eingestellt wird, ehe dies in geheimer Abstimmung und mit zwei Drittel Mehrheit beschlossen ist, es sei denn, daß die Satzungen der Berufsvereine übereinstimmend ein anderes Mehrheitsverhältnis vorschreiben. Schließlich hat der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu bekämpfen, Wohlfahrtsseinrichtungen zu verwalten und an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuwirken.

Auf wirtschaftlichem Gebiet hat der Betriebsrat die Betriebsleitung mit Rat zu unterstützen, um so mit ihr für einen möglichst hohen Stand der Produktion und für möglichst große Wirtschaftlichkeit der Betriebsleitung zu sorgen. In die Aufsichtsräte derjenigen Unternehmungen, für welche ein Aufsichtsrat besteht, entsendet der Betriebsrat ein bis zwei seiner Mitglieder nach besonderem noch zu erlassendem Gesetz. Betrachten wir diese Forderung, so ergibt sich eine völlige Verkennung der reinen Wirklichkeit. Denkt man z. B. an einen Streik. Der Aufsichtsrat tritt zusammen, um über die Forderungen der Arbeitnehmer zu beraten. Die Arbeiter beteiligen sich an dieser Beratung als Aufsichtsratsmitglieder und gehören womöglich selbst der Streikleitung an. Ist das nicht ein großer Unsinn? Mit Recht betonte Karl Friedrich von Siemens, daß das Unternehmen unfehlbar einem schlimmen Schicksal entgegengehe, wenn in den Aufsichtsrat Leute hineinkommen, die nur kurze Zeit dem Betriebe angehören; die Diskretion wird völlig schwinden. Denkt man weiter, z. B. an eine Gesellschaft, die von zwei Parteien gegründet und deren Stimmenverhältnis nach einem bestimmten Modus geregelt ist; kommen hier zwei Betriebsräte hinzu, so wird das ganze Gebäude über den Haufen geworfen. Man muß ferner die Anfechtungen in Betracht ziehen, denen die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat ausgesetzt sein werden.

Der Betriebsrat hat ein Recht darauf, Aufschluß über alle die Arbeitnehmerchaft berührenden Betriebsvorgänge, soweit dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, zu verlangen. Insbesondere kann er die Vorlage von Lohnbüchern und Informationen über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf fordern. Unter Lohnbücher im Sinne des Gesetzes sind auch die Gehaltslisten zu verstehen. Die Folge wird sein, daß der Untergebene über die Bezüge seiner Vorgesetzten genau im Bilde ist, was nur Neid, Mißgunst, Erbitterung und neue Forderungen zeitigen wird. Von besonderer Wichtigkeit ist die Bestimmung, daß in Unternehmungen, die Handelsbücher zu führen haben und mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, der Betriebsrat vom 1. Januar 1920 ab jährlich die Vorlage einer Bilanz und einer Gewinn- und Verlustrechnung verlangen kann. Diese Bestimmung wird ruinös gerade für kleinere Firmen wirken. Denn solange die Menschen keine Engel sind, solange müssen wir auch mit bestechlichen Elementen rechnen. Ohne Zweifel werden sich die Fälle der Indiskretion, der fahrlässigen Preisgabe von Einzelheiten der Entlohnungs- und Betriebsleistungsverhältnisse und der Bilanz häufen. Nebenbei erwähnt, kommt nicht die Bilanz der Aktiengesellschaften in Betracht, die diese zu veröffentlichen gesetzlich verpflichtet sind, sondern die Bilanzen der Einzelfirmen, offenen Handelsgesellschaften. Auf der einen Seite hütet der Unternehmer auf das Sorgsamste die wichtigsten Geschäftsgeheimnisse vor der Konkurrenz, auf der andern Seite wird die Art des Konkurrenten zur Zertrümmerung seines Kredits angelegt. Zwar ist die Geheimhaltung der dem Betriebsrat mitgeteilten Geschäftsgeheimnisse durch Strafvorschriften gesichert. In § 51 des Entwurfs heißt es: „Mitglieder des Betriebsrates, Ergänzungsmitglieder, Vertrauenspersonen und Betriebsobleute, die unbefugt Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbaren, die ihnen in dieser Eigenschaft bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, werden mit Geldstrafe bis zu 1500 Mark oder mit Haft bestraft. Begehen sie die strafbare Handlung, um den Unternehmer zu schädigen oder um sich oder anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen, so werden sie mit Gefängnis bestraft. Neben der Gefängnisstrafe kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte und auf Geldstrafe bis zu 3000 Mark erkannt werden. Auch kann auf die Einziehung der durch die strafbare Handlung erlangten Vorteile erkannt werden. Die gleiche Strafe trifft denjenigen, der die ihm unbefugt offenbarten Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse für sich oder einen andern verwertet oder an andere mitteilt.“

Diese Strafvorschriften heben sich auf dem Papier ganz schön ab. Praktisch gedacht liegen aber die Dinge so. Durch Verrat von Geschäftsgeheimnissen ist der Kredit des Unternehmers, der mit einem schlechten Geschäftsjahr abgeschlossen

hatte, völlig erschüttert, trotzdem er sich wieder emporarbeiten könnte. Er ist also ruiniert. Diesem großen volkswirtschaftlichen Verlust steht geradezu eine lächerlich wirkende Sühne auf der anderen Seite gegenüber. Hier muß die Nationalversammlung fest einhalten und darf nicht locker lassen.

Die Bestimmung beschwört aber auch die Folgen der Gefahren herauf: Von den Arbeitnehmern der Betriebe wird der Anspruch erhoben werden, daß die etwa erzielten Gewinne eines Jahres in Lohn- und Gehaltsaufbesserungen umgewandelt werden; mit anderen Worten, die Arbeitnehmer werden auf den vollen Arbeitsertrag Anspruch erheben. Nach den ökonomischen Grundgesetzen muß jedoch ein möglichst hoher Unternehmergewinn im Interesse einer gesunden Volkswirtschaft erzielt werden. Um dies zu erreichen, hat der Unternehmergewinn den Unternehmern zur Verfügung zu bleiben, um sie instand zu setzen, dafür zu sorgen, daß genügende Beträge für die Deckung späterer Verluste zurückgestellt und die Produktionsmittel verbessert und vermehrt werden. Nur so kann die Kapital- und Steuerkraft unserer Volkswirtschaft erhalten bleiben.

Nun zum Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist in der Weise gedacht, daß der Arbeitgeber von jeder Einstellung und Kündigung dem Betriebsrat Kenntnis zu geben und dieser, wenn er wichtige berechnete Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes verletzt glaubt, ein Einspruchsrecht hat. Das Recht des Einspruchs besteht nicht bei Einstellungen und Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch auferlegten Verpflichtung beruhen, bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich werden und bei fristlosen Entlassungen aus einem wichtigen Grunde. Kommt es nicht zur Einigung mit dem Arbeitgeber, so kann er den Schlichtungsausschuß anrufen, der dann endgültig und bindend entscheidet. Die Eingriffe in die Verfügungsfreiheit des Unternehmers in den Personalverhältnissen des Betriebes seien, so sagt die Regierungsbegründung, bei den Kündigungen gerechtfertigt durch die ungünstige Lage des Arbeitsmarktes; sie seien bei den Einstellungen gerechtfertigt, weil auf diese Weise das Interesse an der Innehaltung der Tarifverträge, und des Verantwortlichkeitsgefühls der Arbeitnehmer für den Betrieb geweckt und gestärkt werden würde. Wie gestaltet sich nun das Mitbestimmungsrecht in der Praxis? Es wird so kommen, daß der Unternehmer die Schädlinge des Betriebes, seien es minderwertige Arbeitskräfte oder Hezer und Aufwiegler, weiterbeschäftigen und bezahlen muß. Alle diejenigen Arbeiter und Angestellten, die dem Betriebsrat nicht genehm sind, werden aus den Betrieben hinausgeekelt und der Arbeitgeber wird durch das Einspruchsrecht gezwungen, nur Anhänger des jeweiligen Betriebsrats einzustellen. Die betreffende Gesetzesbestimmung gibt also dem Betriebsrat das Mittel in die Hand, die politische Gesinnung der Arbeiter und Angestellten zu vergewaltigen. Diese Befürchtung steht nicht auf dem Papier, sondern sie hat sich in der Praxis bestätigt. Bei der Berliner Metallwarenfabrik Da: neberg u. Quandt sollte am Morgen des 1. Oktober von der Betriebsleitung ein Schlosser eingestellt werden. Als er dem Arbeiterausschuß vorgestellt wurde, stellte dieser fest, daß der Mann Mehrheitssozialist sei; trotzdem er gewerkschaftlich organisiert war, wurde er daraufhin von dem Arbeiterausschuß abgelehnt, da er Mehrheitssozialist sei und die Unabhängigen und Kommunisten nicht mit ihm zusammen arbeiten wollten. Dieses Verhalten wurde damit erklärt, daß ein „Mehrheitssozialist“ nicht mehr angenommen werden könne, weil dieser Mann sonst Unruhe in den Betrieb bringen würde. Vertreter der Geschäftsleitung widersprachen diesem politischen Boykott entschieden; ihnen wurde jedoch erklärt, daß der Ausschuß auf dem Standpunkt stehe, daß die Betriebsleitung die Lüchtigkeit des Arbeiters, der Arbeiterausschuß dagegen die politische Richtung desselben zu prüfen habe. Was ist die Folge? Manche Arbeitnehmer werden, um der Gefahr der Neueinstellung oder der Entlassung zu entgehen, eine ihnen widerwärtige Gesinnung erheucheln. Eine Korruption der ganzen Wirtschaftsverhältnisse wird eintreten. Ich führe noch ein weiteres Beispiel an:

Der Verwaltung der vereinigten (staatlichen) Kliniken in Göttingen ist vom dortigen sozialdemokratischen Gewerkschaftskartell folgender Beschluß zugestellt worden: „In Betrieben, wo es angängig ist, wo ein Arbeiterausschuß besteht, der gewählt ist von freigewerkschaftlichen Arbeitern, sollen nur Arbeiter beschäftigt werden, die einer freigewerkschaftlichen Organisation angehören. Arbeiter, die nicht der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands angeschlossen sind, müssen isoliert beschäftigt werden zu dem alten Lohnsatz, welcher vor dem 12. Februar 1919 bestand. Neuanfangende Arbeiter, welche sich innerhalb 48 Stunden einer freien Gewerkschaft nicht angeschlossen haben, sind sofort zu entlassen.“

Nach dieser Probe sozialdemokratischer Gesinnungstüchtigkeit kann man sich ausmalen, welchen Terror gewisse Betriebsräte demnächst ausüben werden und wie außerordentlich unter ihrem politischen Einfluß die Produktion „gehoben“ wird.

Diese Bestimmung über die Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen hat auch in Arbeiterkreisen eine tiefgehende Erregung hervorgerufen. Das Kartell der christlichen Gewerkschaften in Düsseldorf, dem 20000 christliche Arbeiter und Angestellte angeschlossen sind, hat mit Bezug auf diese Bestimmung einen Beschluß gefaßt, in dem es unter anderem heißt: „Der bisher von Mitgliedern der sogenannten ‚Freien‘, lies sozialdemokratischen Gewerkschaften und ihrem Anhang gegen uns christlich Organisierte geübte Terror, machte es uns zur Pflicht, gegen die Aufnahme der genannten Bestimmung mit aller Entschiedenheit zu protestieren. In der Hand der Terroristen würde die Bestimmung, wenn sie Gesetzeskraft bekäme, ‚Not oder kein Brot‘ und damit die Knechtung anders Denkender bedeuten. Die geplanten Sicherheitsbestimmungen genügen nach unseren Erfahrungen nicht, um solchen Terrorismus fern zu halten.“

Auch aus den Angestelltenkreisen sind die schärfsten Proteste erhoben worden. Im Baugewerbe ist die geplante weitreichende Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellungen und Entlassungen unvereinbar mit der so strengen gesetzlichen Haftbarkeit des Unternehmers für die technische Güte des Bauwerks und die Sicherheit der Konstruktion, sowie für Leben und Gesundheit der Arbeiter selbst.

Die ganzen Bestimmungen, wie wir sie soeben kennen gelernt haben, greifen tief an die Wurzeln unserer Wirtschaft. Sie verkennen völlig, daß diese ein Lebendiges ist, das unausgesetzt in der Entwicklung begriffen, die Möglichkeit freier Entwicklung haben muß. Der Unternehmer kann sich nicht mehr frei bewegen, bei jeder Entscheidung muß er sich mit den ihm gleichgeordneten Instanzen der Arbeitnehmervertretung, oder soweit dies nicht erforderlich ist, mit sich selbst zu Rate gehen, ob seine Entschlüsse auch die Billigung aller Betriebsangehörigen finden, ob ihm nicht seitens der Arbeitnehmerschaft Schwierigkeiten gemacht werden, die schließlich alle Berechnungen über den Haufen werfen. Der deutsche Industrielle, Kaufmann und Gewerbetreibende ist also gegenüber seinen ausländischen Berufsgenossen weit, weit im Nachteil. Mit Furcht und Widerwillen wird künftig die Unternehmerschaft an ihre Arbeit denken, das bedeutet schließlich ein Dahinsinken der besten Kräfte in unserm nationalen Wirtschaftsleben. Die industriellen Vertretungen, voran die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Reichsverband der Deutschen Industrie, haben in Eingaben an die Nationalversammlung und in einer am 24. September in Berlin stattgefundenen Tagung ihre Bedenken gegen den Regierungsentwurf zur Geltung gebracht. In der Eingabe der beiden Spitzenverbände heißt es:

„Die Arbeitgebermitglieder der Kommission zur Beratung des Gesetzentwurfes über Betriebsräte haben nach Prüfung der zweiten Fassung die Überzeugung gewonnen, daß die in den früheren Beratungen von ihnen hervorgehobenen und begründeten schweren Bedenken so gut wie gar nicht berücksichtigt worden sind. Im Gegenteil enthält die zweite Fassung mehrere Änderungen, die die Durchführung dieses Gesetzes nur noch mehr erschweren werden.“

Die genannten Kommissionsmitglieder sind der Überzeugung, daß dieser Gesetzentwurf, welcher die Wünsche der Arbeitnehmer auf Sicherstellung ihrer

Interessen und ihrer Mitwirkung an der Hebung der Produktion in den Betrieben verwirklichen sollte, um dadurch die Arbeitslust zu heben und den augenblicklichen niedrigen Stand der produktiven Leistungen der Betriebe wieder auf eine normale Höhe zu bringen, in der vorliegenden Fassung das erstbeste Ziel nicht erreichen, sondern im Gegenteil die Beunruhigung und die Kämpfe in den Betrieben noch weiter vermehren wird.

Die Arbeitgebermitglieder der Kommission bedauern unter diesen Umständen eine Verantwortung für den Inhalt des so gefaßten Entwurfs ihrerseits nicht übernehmen zu können, und müssen sich die Stellungnahme zu der demnächstigen Vorlage an die Nationalversammlung nach jeder Richtung vorbehalten."

Sehr warm nimmt sich die sozialdemokratische Partei des Betriebsrätegesetzes an. In einer Entschliebung, die kürzlich in verschiedenen Versammlungen der Groß-Berliner sozialdemokratischen Fraktion vorgelegt wurde, kam folgendes zum Ausdruck: „Wir erblicken in dem Betriebsrätegesetz den ersten Schritt zur Befreiung der Arbeitsleistung von der dienstherrlichen Untertänigkeit des Kapitals. Die Betriebsräte bilden den ersten Schritt, um das Wirtschaftsleben zu demokratisieren.“

Blicken wir nun nach Rußland, wo die Betriebsräte zum Zusammenbruch der Wirtschaftsverhältnisse geführt haben. Dort strengen sich die führenden Organe an, um Maßregeln zu treffen, die es ermöglichen, eine gewisse Ordnung in den Fabrikbetrieb hineinzubringen, um die Arbeitsdisziplin und Produktivität zu heben. Es führen diese Maßregeln jedoch nicht zum Ziel, da die Hausordnung in den Fabriken seitens der Betriebsräte festgesetzt wird, die Verantwortung für den regelrechten Gang des Betriebes aber auf den Direktionen lastet, die machtlos sind, die Vorschriften in die Praxis umzusetzen. Hierdurch entsteht die große Unordnung, die allmählich mit tödlicher Sicherheit das Unternehmen dem Starrkrampfe zutreibt. Klar und deutlich kann man in Rußland erkennen, daß die Betriebsräte lediglich Kirchturmspolitik treiben und nur bestrebt sind, ihre eigene Stellung zu halten. Sie sind deshalb stets den Arbeitern gegenüber zum Nachgeben bereit, ihre Entscheidungen fallen daher immer nur einseitig aus und da eine Berufung dagegen nicht möglich ist, so wird die Organisation des Betriebes durch die Tätigkeit des Betriebsrats unterwühlt. In all den Fällen, in denen der Betriebsrat den Standpunkt ändert, kaufmännisch vorgeht, von den Arbeitern Pflichterfüllung zu verlangen beginnt, sind seine Stunden gezählt. Ähnliche Gefahren drohen uns von dem vorliegenden Gesetzesentwurf.

Der sozialpolitische Ausschuß der Nationalversammlung, dem das Betriebsrätegesetz überwiesen ist, hat seine Arbeiten bereits aufgenommen. Eine schwere Verantwortung lastet auf ihm. Wenn Reichsarbeitsminister Schlicke glaubt, daß der Wiederaufbau unserer Volkswirtschaft auf dem neuen Wege möglich sei, so soll dem entgegengehalten werden, daß es zweckmäßiger gewesen wäre, die Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands zum Ausgangspunkt der Lösung der gewaltigen uns harrenden volkswirtschaftlichen Probleme zu machen. Karl Friedrich v. Siemens wies kürzlich darauf hin, daß die deutsche Industrie aufs schwerste enttäuscht worden sei. Die deutsche Wirtschaft ruhte bis heute auf der starken Säule „Industrie“. Die deutsche Wirtschaft war stark, und weil sie so stark war, hat sie die Anstürme vertragen können. Sie ist aber am Ende ihrer Kraft, am Ende ihrer Kraft sind auch die Betriebsleiter. Das bisherige Gequatsche können sie nicht mehr aushalten, sie wollen endlich wieder zur wirtschaftlichen nützlichen Arbeit kommen. Mögen diese Worte eines der größten Führer unseres Wirtschaftslebens bei den Mitgliedern der Nationalversammlung nicht ungehört verhallen. Mögen sie noch in zwölfster Stunde die Bestimmungen ausmerzen, die ein Krebschaden unseres Wirtschaftslebens sind.

