

**Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg  
Frankfurt am Main**

<b>Titel :</b>	<b>Flatow, Georg : Kommentar zum Betriebsrätegesetz</b>
<b>Beilagen :</b>	
<b>Erscheinungsort:</b>	<b>Berlin</b>
<b>Seitenzahl :</b>	<b>206 S.</b>
<b>Erscheinungsjahr:</b>	<b>1920</b>
<b>Format :</b>	<b>13 x 20 cm</b>
<b>Jahrgang :</b>	
<b>Signatur d. Orig. :</b>	<b>44/14900</b>
<b>Masterfiche :</b>	<b>MP 21194 a</b>
<b>Duplikat :</b>	<b>MP 21194</b>
<b>Aufnahme-Faktor:</b>	24
<b>mikroverfilmt am :</b>	21.10.2008
<b>durch :</b>	ALPHA COM Sachsen

Kommentar  
zum  
Betriebsrätegesetz

von

Dr. Georg Flato  
Hilfsreferent im Reichsarbeitsministerium

44

14900

20.8.

hinte

Kommentar  
zum  
Betriebsrätegesetz

Von  
Dr. Georg Flato  
Hilfsreferent im Reichsarbeitsministerium



Berlin 1920

---

Buchhandlung Vorwärts

44/14900

Stadtbibl.  
Frankfurt/Main

Stadt- u. Univ.-Bibl.  
Frankfurt/Main

## Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Einleitung . . . . .	9
Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 . . . . .	22
I. Allgemeine Bestimmungen <sup>1)</sup> (§§ 1—14) . . . . .	22
1. Betriebsrat . . . . .	22
2. Betriebsobmann . . . . .	23
3. Hausgewerbebetreibende . . . . .	24
4. Land- und Forstwirtschaft . . . . .	25
5. See- und Binnenfahrthabende . . . . .	27
6. Gruppenrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) . . . . .	27
7. Gruppenvertretung durch Betriebsobleute . . . . .	28
8. Wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (Gewerkschaften) . . . . .	28
9. Betrieb . . . . .	29
10. Arbeitnehmer . . . . .	31
11. Arbeiter . . . . .	32
12. Angestellte . . . . .	33
13. Beamte und Beamtenanwärter . . . . .	35
14. Ausübung der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, Ver- tretung . . . . .	36
II. Aufbau der Betriebsvertretungen. (§§ 15—65) . . . . .	37
A. Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) (§§ 15—49) . . . . .	37
1. Zusammensetzung und Wahl (§§ 15—25) . . . . .	37
15. Zahl der Betriebsratsmitglieder . . . . .	37
16. Verhältnis der Arbeitnehmergruppen im Betriebsrat . . . . .	39
17. Anderweitige Beteiligung der Gruppen durch Vereinbarung . . . . .	41
18. Wahl des Betriebsrats, Vertretung der vorübergehend Beschäftigten . . . . .	41
19. Gemeinsame Wahl . . . . .	43
20. Wahlrecht und Wählbarkeit . . . . .	44
21. Erleichterungen der Wählbarkeit . . . . .	46
22. Berücksichtigung der Berufsgruppen im Betriebsrat . . . . .	47
23. Wahlvorstand . . . . .	47
24. Gehalt des Wahlrechts . . . . .	47
25. Wahlordnung . . . . .	48
2. Geschäftsführung (§§ 26—38) . . . . .	48
26. Vorsitzender des Betriebsrats . . . . .	48
27. Betriebsausschuß . . . . .	49
28. Vererbung des Betriebsrats durch den Vorsitzenden . . . . .	50
29. Geschäftsführung im allgemeinen . . . . .	50
30. Betriebsratsitzungen . . . . .	51
31. Zugehörigkeit der Organisationsvertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber . . . . .	52
32. Beschäftigung . . . . .	52
33. Sitzungsleiter . . . . .	52
34. Geschäftsordnung . . . . .	53
35. Schutz der Mitgliedschaft im Betriebsrat . . . . .	53
36. Geschäftsführungskosten . . . . .	54
37. Beschränkungsverbot für Zwecke der Betriebsvertretungen . . . . .	54
38. Geschäftsführung von Betriebsausschuß, Arbeiter- und An- gestelltenrat . . . . .	55

<sup>1)</sup> Das Gesetz hat nur Paragraphen, keine Wortüberschriften.

	Seite
4	
2. Erlöschen der Mitgliedschaft (§§ 39—44)	55
39. Beendigung der Einzelmitgliedschaft	56
40. Erlöschen der	56
41. Auflösung des Betriebsrats	57
42. Neuwahlen	57
43. Vorläufige Amtsfortdauer bis zur Neuwahl	57
44. Endigungsgründe des Arbeiter- und Angestelltenrats	59
4. Betriebsversammlung (§§ 45—49)	59
45. Betriebsversammlung	59
46. Einberufung und Zeit der Betriebsversammlung	60
47. Teilnahme der Organisationsvertreter	60
48. Geschäftsbereich der Betriebsversammlung	60
49. Versammlungen der Arbeiter und Angestellten	60
B. Gesamtbetriebsrat (§§ 50—57)	61
50. Gesamtbetriebsrat	62
51. Gemeinsamer Betriebsrat durch Vereinbarung	63
52. Gemeinsamer Betriebsrat durch Beschluß des Bezirkswirtschaftsrats (Schlichtungsausschusses)	63
53. Gesamtbetriebsrat und gemeinsamer Betriebsrat bei öffentlichen Körperschaften	63
54. Wahl des Gesamtbetriebsrats	64
55. Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats	65
56. Amtsdauer und Endigungsgründe des Gesamtbetriebsrats	66
57. Betriebsversammlung in Betrieben mit Gesamtbetriebsräten	68
C. Betriebsobmann (§§ 58—60)	68
58. Wahl des Betriebsobmanns	68
59. Geschäftsführung des Betriebsobmanns	67
60. Erlöschen der Stellung als Betriebsobmann	67
D. Sondervertretungen (§§ 61—65)	67
61. Betriebsräteaufbau bei den großen öffentlichen Unternehmungen	68
62. Tarifliche Sondervertretungen	69
63. Auslegung der Betriebsrätewahlen bei schwebendem Streittrag auf Allgemeinverbindlicherklärung	70
64. Betriebsräte für die nicht tariflich gebundenen Arbeitnehmer	70
65. Betriebsrat und Beamtensrat	71
III. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen (§§ 66—92)	72
A. Betriebsrat (§§ 66—77)	73
§ 66. Aufgaben des Betriebsrats im allgemeinen	73
1. Unterstützung der Betriebsleitung	73
2. Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden	73
3. Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, Anrufung des Schlichtungsausschusses	74
4. Sorge für Durchführung allgemeiner Schiedssprüche	75
5. Vereinbarung allgemeiner Dienstvorschriften	75
6. Förderung des Erwerbens	76
7. Abstellung von Einzelbeschwerden	76
8. Bekämpfung der Unfallgefahren	77
9. Mitwirkung an der Verwaltung v. Wohlfahrtsseinrichtungen	78
67. Tendenzbetriebe	79
68. Förderung des Gemeininteresses	80
69. Freiheit der Betriebsführung	80
70. Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat	81
71. Auskunft- und Berichterstattungspflicht des Arbeitgebers	83
72. Vorlegung der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung	83
73. Entsendung in den Aufsichtsrat und Bilanzvorlegung bei den Tendenzbetrieben	85

	Seite
§ 74. Besprechung über Art und Umfang erheblicher Einstellungen und Entlassungen	86
75. Vereinbarung von gemeinsamen Dienstvorschriften	86
76. Sprechstunde	87
77. Zuziehung zu Unfalluntersuchungen	87
B. Arbeiterrat und Angestelltenrat (§§ 78—90)	88
§ 78. Aufgaben der Gruppenräte im allgemeinen	88
1. Ueberwachung der Tarifverträge usw.	88
2. Mitwirkung bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse außerhalb des Tarifvertrags	88
3. Vereinbarung der Arbeitsordnung	90
4. Abstellung von Einzelbeschwerden	90
5. Anrufung des Schlichtungsausschusses	90
6. Bekämpfung der Unfallgefahren	91
7. Fürsorge für Kriegs- und Unfallbeschädigte	91
8. und 9. Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen	91
79. Förderung des Gemeininteresses, Freiheit der Betriebsführung	91
80. Vereinbarung der Arbeitsordnung	91
81. Notwendiger Inhalt der Richtlinien für die Einstellung	94
82. Einspruch gegen Einstellung	96
83. Entscheidung über den Einspruch	96
84. Einspruch gegen Kündigung	97
85. Unzulässigkeit des Einspruchs	101
86. Anrufung des Schlichtungsausschusses, fristlose Entlassung	102
87. Entscheidung über den Einspruch, Weiterbeschäftigung, Entschädigung	104
88. Folgen der Wahl der Weiterbeschäftigung	105
89. Verweigerung der Weiterbeschäftigung	106
90. Wiedereinstellung in den vorigen Stand	108
C. Gesamtbetriebsrat	108
§ 91. Aufgaben des Gesamtbetriebsrats	108
D. Betriebsobmann	108
§ 92. Aufgaben des Betriebsobmanns	108
IV. Entscheidung von Streitigkeiten (§§ 93 und 94)	110
93. (Streitigkeiten über Zuständigkeit, Wahlrecht, Geschäftsführung usw.)	110
94. (Streitigkeiten über Zuständigkeit, Wahlrecht, Geschäftsführung usw.)	111
V. Schutz- und Strafbestimmungen (§§ 95—100)	111
§ 95. Schutz des Wahlrechts und der Mitgliedschaft in den Betriebsvertretungen	111
96. Kündigung von Mitgliedern einer Betriebsvertretung	111
97. Erlass der verweigerter Zustimmung der Kündigung	118
98. Anwendung von §§ 95 bis 97 auf Betriebsobleute und tarifliche Vertretungen	114
99. Strafbare Handlungen von Arbeitgebern	114
100. Strafbare Handlungen von Arbeitnehmern	115
VI. Ausführungs- und Uebergangsbestimmungen (§§ 101—106)	117
101. Ausführungsbestimmungen	117
102. Uebergangsbestimmungen	117
103. Uebergangsbestimmungen	117
104. Uebergangsbestimmungen	118
105. Uebergangsbestimmungen	119
106. Inkrafttreten	119
Anhänge:	
1. Wahlordnung	120
2. Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Vom 23. Dezember 1918	139

	Seite
2a. Bestimmungen über die Führung des Tarifregisters. Vom 7. Mai 1919 . . . . .	152
3. Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung. Vom 8. September 1919 . . . . .	154
4. Verordnung über Beschäftigung Schwerbeschädigter. Vom 9. Januar 1919 und 24. September 1919 . . . . .	163
5. Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung. Vom 28. März 1919 . . . . .	166
6. Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung. Vom 24. Januar 1919 . . . . .	171
7. Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter. Vom 23. November und 17. Dezember 1918 . . . . .	176
8. Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung. Vom 18. März 1919 . . . . .	179
9. Bestimmungen der Preussischen Regierung über Bildung und Aufgaben der Beamtenausschüsse. Vom 24. März 1919 . . . . .	186
10. Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Vom 15. November 1918 . . . . .	188
11. Satzung für die Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands . . . . .	190
12. Vereinbarung zwischen dem Verband der Berliner Metallindustriellen und der Vertretung der beteiligten Angestelltenverbände und der Streikleitung, betreffend des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen und Entlassungen. Vom 19. April 1919 . . . . .	194
13. Vereinbarung über Betriebsräte im mitteldeutschen Bergbaugebiet. Vom 12. März 1919 . . . . .	199
14. Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnung . . . . .	199

### Verzeichnis der Abkürzungen.

RVG	= Versicherungsgezet für Angestellte.
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch.
BtRG	= Betriebsrätegezet.
GD	= Gewerbeordnung.
HGB	= Handelsgesetzbuch.
LAO	= (vorläufige) Landarbeitsordnung.
RVO	= Reichsversicherungsordnung.
StrGB	= Strafgesetzbuch.
V	= Verordnung.

### Vorwort.

Das Betriebsrätegezet ist das erste im Wege der ordentlichen Gesetzgebung erlassene arbeitsrechtliche Gezet der deutschen Republik. Die Gesetzgebung hat mit ihm völlig neue Bahnen beschritten; ausländische und inländische Vorbilder und Erfahrungen fehlten fast ganz. Die Auslegung des Gesetzes und seine Anwendung werden in der Praxis vorerst zu sehr vielen Streitfragen führen. Die folgende Darstellung versucht, in Anlehnung an die Vorverhandlungen des Gesetzes mit den Interessentenverbänden und im Parlament die nunmehrige Rechtslage zu erläutern. Sie will zugleich den mit der Anwendung des Gesetzes befaßten Personen ein Führer durch die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Zeit seit dem 9. November 1918 sein.

Soweit Neuauflagen notwendig werden, sollen die noch fehlenden Ausführungsanwendungen (zu §§ 3, 13, 61, 101, 103 usw. und Gezete (§§ 70, 72), sowie die Praxis des Reichsarbeitsministeriums Berücksichtigung finden.

Für Anregungen bin ich dankbar.

Dr. Georg Flafow.

Berlin, den 6. Februar 1920.

*Flafow*

## Einleitung.

### 1. Vorgänger der Betr'ebsräte.

Die Arbeiterausschüsse, die Vorläufer der modernen Betriebsräte, haben im deutschen Gewerbebereich zum erstenmal in der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 Erwähnung gefunden, ohne daß aber ihre Errichtung damals obligatorisch vorgeschrieben wurde.

§ 134b Abs. 3 O.D.<sup>1)</sup> bestimmte, daß mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit dem Betrieb verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden können. Nach § 134d O.D.<sup>2)</sup> konnte der Unternehmer in Betrieben, für welche ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, diesen vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages zu derselben hören, statt, wie in erster Linie vorgeschrieben, den großjährigen Arbeitern Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Eine ähnliche Vorschrift enthält § 137a Abs. 3 O.D. Einzelheiten darüber, was als „ständiger Arbeiterausschuß“ zu gelten hat, enthält § 134h O.D.<sup>3)</sup>. Danach gelten als solche — neben Vorständen von Betriebskrankenkassen und Knappschaftskassen — Betriebsvertretungen von Knappschaftsvereinen — Betriebsvertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt wurden.

An dieser unvollkommenen Gestaltung der Arbeiterausschüsse änderte sich von Reichs wegen ein Vierteljahrhundert nichts, wenn gleich es den Gewerkschaften hier und da gelang, im Wege des Tarifvertrages Betriebsvertretungen zwecks Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter durchzusetzen und auch in den Staatsbetrieben, vornehmlich bei der Eisenbahn, ein zäher Kampf um die Errichtung von Arbeiterausschüssen geführt wurde.

Auf einem wichtigen Gebiet der Landesgesetzgebung, im Bergrecht, wurde im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrhunderts die obligatorische Errichtung von Arbeiterausschüssen vielfach gesetzlich vorgeschrieben, so in Preußen durch ein Gesetz vom 14. Juli 1905, abgeändert am 28. Juli 1909. Danach mußten für Bergwerke mit mindestens 100 Arbeitern regelmäßig Sicherheitsmänner und Arbeiterausschüsse gewählt werden, und zwar erfolgte die Wahl der Mitglieder der Arbeiterausschüsse, soweit die Belegschaft unter Tage in Betracht kommt, durch die Sicherheitsmänner<sup>4)</sup>. Aufgabe

<sup>1)</sup> Abgeändert durch § 104 IV BRG.

<sup>2)</sup> Aufgehoben durch § 104 V BRG.

<sup>3)</sup> Die Wahl der Ausschußmitglieder durch die Sicherheitsmänner ist durch die „Verordnung betreffend den Bergbau“ vom 18. Januar 1919, Ziffer 2 Abs. 2 abgeschafft, und statt dessen damals die Wahl der Ausschüsse gemäß der Verordnung vom 23. Dezember 1918 vorgeschrieben worden. An die Stelle der Ausschüsse treten nunmehr die Betriebsräte (siehe § 104 VIII BRG).



der Arbeiterausschüsse war die Erhaltung, gegebenenfalls die Wiederherstellung des guten Einvernehmens innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber, sowie das Vorbringen von Anträgen, Wünschen und Beschwerden der Belegschaft in bezug auf Betriebs- und Arbeitsverhältnisse und Wohlfahrts-einrichtungen des Bergwerks (siehe § 80f—§ 80o des preussischen Berggesetzes).

Die erste Veränderung der Reichsgesetzgebung auf diesem Gebiete seit dem Jahre 1891 enthielt das Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916. Es ordnete in allen für den „Vaterländischen Hilfsdienst“ tätigen Betrieben mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten die Errichtung von Arbeiter- oder Angestelltenausschüssen an mit der Aufgabe, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft des Betriebes und zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern, Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeitnehmer in bezug auf Betriebs-einrichtungen, Lohn- und sonstige Arbeitsverhältnisse des Betriebes und seiner Wohlfahrts-einrichtungen zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern; zugleich schuf es für die hierbei sich ergebenden Streitigkeiten paritätische (aus der gleichen Zahl von Arbeitgebern und -nehmern zusammengesetzte) Einigungsämter mit einem Unparteiischen als Vorsitzenden.

Die Forderungen der Gewerkschaften gingen weiter; sie verlangten die „obligatorische Einführung von Arbeiterausschüssen für alle Betriebe mit regelmäßig 20 beschäftigten Personen, hervorgehend aus unmittelbarer und achteimer Wahl der arbeitsfähigen Arbeiter bzw. Angestellten ihres Betriebes, mit der Aufgabe der Wahrnehmung und Vertretung der Interessen der im Betriebe tätigen Arbeiter und Angestellten, sowie der Verhandlung über Anträge, Wünsche und Beschwerden betreffend die Arbeits- und Arbeitsverhältnisse der Arbeiter bzw. Angestellten mit dem Unternehmer“ (Sozialpolitische Arbeiterforderungen der deutschen Gewerkschaften, ein sozialpolitisches Arbeiterprogramm im Auftrage der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, ausgearbeitet von Paul Umbreit, Berlin 1918, S. 108). Neben den Rahmen des Hilfsdienstgesetzes hinausgehend, ordnete die nach der Revolution erlassene Verordnung vom 23. Dezember 1918<sup>1)</sup> („Ueber Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“) an, daß für alle Betriebe, Verwaltungen und Büros des öffentlichen und privaten Rechts mit mindestens 20 Arbeitern oder 20 Angestellten Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüsse zu errichten seien mit der Aufgabe, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten in den Betrieben, Verwaltungen und Büros dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen. „Sie haben in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber darüber zu machen, daß in dem Unternehmen die maßgebenden Tarifverträge durchgeführt werden. Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben

<sup>1)</sup> Die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen für alle Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern war bereits in der Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. November 1918 beschlossen worden. (Anhang 10.)

die Ausschüsse oder Vertretungen im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter oder der Angestellten bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft sowie zwischen diesen und dem Arbeitgeber zu fördern. Außerdem haben sie ihr Augenmerk auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Bureau zu richten und bei Betrieben, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen, die Gewerbeaufsichtsbeamten, im übrigen andere in Betracht kommende Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen.“

In die Stelle des 2. Teiles dieser Verordnung tritt nunmehr das Betriebsrätegesetz<sup>2)</sup>.

## 2. Das Betriebsrätegesetz.

Die Revolution hatte in den Massen der Arbeiter und Angestellten eine schon lange schummernde, durch die gewerkschaftliche und politische Arbeiterbewegung vorbereitete Entwicklung zum Reifen gebracht. Die Mätkelbe, der Gedanke, „die Arbeiter zu Trägern der Produktion zu machen“<sup>3)</sup>, war zum Leitmotiv einer tiefgehenden Bewegung geworden, die sich in der Forderung des „Mitbestimmungsrechts“ äußerte.

Das „Mitbestimmungsrecht“, sowohl in den sozialpolitischen Fragen des Arbeitsverhältnisses wie auch in den Fragen des Produktionsprozesses, im einzelnen Betrieb wie in der gesamten Wirtschaft, wurde zum Ziel schwerer wirtschaftlicher Kämpfe der verschiedensten Arbeitnehmerschichten, in denen diese über die Verordnung vom 23. Dezember 1918 hinaus wichtige tarifliche Rechte errangen. Besonders bedeutsam war — unter diesem Gesichtspunkt gesehen — der Bergarbeiterstreik im mitteldeutschen Kohlengebiet von Anfang März 1919 und der Angestelltenstreik in der Berliner Metallindustrie vom April 1919.

Der Bergarbeiterstreik endete mit der Vereinbarung vom 12. März 1919, der Angestelltenstreik mit dem Schlichtspruch vom 19. April 1919. Mit Rücksicht auf ihre große historische Bedeutung für die Entwicklung des Arbeitsrechts kommen beide Verträge im Anhang unter 12, 13 zum Abdruck.

Die Kämpfe um das Mitbestimmungsrecht fanden in der Gewerkschaftsbewegung ihren Widerhall.

Der Münchener Gewerkschaftskongress sagte in den „Mittelen über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften“ unter Ziffer 7, d—11, folgende Beschlüsse:

<sup>1)</sup> § 104 I B.G.B. — Eine Erweiterung des Aufgabenkreises der Ausschüsse war bereits durch die Verordnungen über Einstellung und Entlassung von Kriegsteilnehmern, jetzt vom 3. September 1919 (Anhang 3) über die Einstellung Schwerbeschädigter vom 9. Januar 1919 (Anhang 4), über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter vom 23. November 1918 (Anhang 7) und der Angestellten vom 18. März 1919 (Anhang 8) erfolgt.

<sup>2)</sup> Cohen, Der Mätkelgedanke im ersten Revolutionsjahr, „Sozialistische Monatshefte“ S. 1919, S. 1049ff.

7. Das Wahlbestimmungsrecht der Arbeiter muß bei der gesamten Produktion, vom Einzelbetrieb beginnend bis in die höchsten Stufen der zentralen Wirtschaftsorganisation, verwirklicht werden. Innerhalb der Betriebe sind freigewählte Arbeitervertretungen (Betriebsräte) zu schaffen, die, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften und auf deren Macht gestützt, in Gemeinschaft mit der Betriebsleitung die Betriebsdemokratie durchzuführen haben. Die Grundlage der Betriebsdemokratie ist der kollektive Arbeitsvertrag mit gesetzlicher Rechtsgültigkeit. Die Aufgaben der Betriebsräte im einzelnen, ihre Pflichten und Rechte sind in den Kollektivverträgen auf Grund gesetzlicher Mindestbestimmungen festzulegen.

9. In den Gemeindebezirken oder größeren Wirtschaftsgebieten übernehmen die aus Urwahlen mit beruflicher Gliederung hervorgehenden Arbeiterräte neben den innerhalb der allgemeinen Wirtschaftsorganisation ihnen gesetzlich zugewiesenen Pflichten und Rechten auch die sozialen und kommunalpolitischen Aufgaben der seitherigen örtlichen Geschäftsstelle. An Stelle der letzteren treten Ortsausschüsse des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, die ihre Tätigkeit auf die rein gewerkschaftlichen Aufgaben beschränken und daneben die Verbindung der Gewerkschaften mit den Arbeiterräten herstellen.

10. Außer diesen örtlichen Arbeiterräten sind Arbeitervertretungen für größere Bezirke und für das Reich auf Grund von Urwahlen nach dem Verhältniswahlsystem zu berufen. Dieselben können mit entsprechend zusammengesetzten Vertretungen der Betriebsleiter gemeinsam sozialpolitische und wirtschaftspolitische Angelegenheiten als Selbstverwaltungsorgane der Volkswirtschaft (Wirtschaftskammern) behandeln, Gesetzentwürfe ausarbeiten und begutachten sowie Vorschriften für die Organisation der Betriebe und Wirtschaftszweige zu deren Sozialisierung ausarbeiten und auf ihre Durchführung hinwirken.

11. Die Gewerkschaften können nach ihrem Charakter als Vertretung zentraler Arbeiterinteressen nicht selber Träger der Produktion sein, als welche die Wirtschaftskammern zu gelten haben. Ihnen fällt aber die Führung einer zielbewußten Arbeiterpolitik innerhalb der Wirtschaftskammern zu. Sie haben grundsätzliche und praktische Richtlinien für die Arbeitervertreter aufzustellen und für dauernde Verbindung dieser Vertreter untereinander und mit den Gewerkschaften Sorge zu tragen. Sie müssen umfassende Maßnahmen treffen, um die Erkenntnis aller volkswirtschaftlichen Fragen und Produktionsbedingungen, der Technik und Betriebsverwaltung in der Arbeiterchaft zu verbreiten und damit bei dieser die Kräfte auszulösen, die zur Durchführung der sozialistischen Wirtschaftsweise nötig sind.

Die näheren Erläuterungen der Aufgaben der Betriebsräte (Ziffer 7 der Richtlinien) enthalten die ebenfalls vom Gewerkschaftskongreß beschlossenen „Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte“, die beim Abschluß von Tarifverträgen beachtet werden sollen. Die „Bestimmungen“ lauten:

„Beim Abschluß von Kollektivverträgen sind die Einrichtungen und Aufgaben der Betriebsräte gemäß Punkt 7 der Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen zu regeln.

1. In jedem dem Vertrag unterstehenden Betrieb mit mindestens 20 Beschäftigten ist aus den Reihen der über 18 Jahre alten Arbeiter und Arbeiterinnen ein Betriebsrat in geheimer Wahl zu wählen. In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten vertritt der Vertrauensmann der Gewerkschaft die Stelle des Betriebsrats mit allen diesem zustehenden Rechten. In den Kollektivverträgen ist die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats entsprechend der Zahl der im Betrieb Beschäftigten festzusetzen.

2. Die Wahl des Betriebsrats muß spätestens vier Wochen nach Inkrafttreten eines Kollektivvertrags resp. nach Eröffnung eines neuen Betriebs stattfinden. Sie erfolgt innerhalb des Betriebs unter der Leitung eines Vertreters der am Vertrag beteiligten Arbeitnehmerorganisation.

Bei der Zusammensetzung des Betriebsrats sind die verschiedenen Kategorien und Branchen der im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Für etwaige Zweigbetriebe ist je ein besonderer Betriebsrat zu wählen. Die Betriebsräte der zu einem Unternehmen gehörigen Teilbetriebe haben sich zur gemeinsamen Vertretung der Interessen der gesamten Arbeitnehmer zu verständigen und nach Bedarf gemeinsam zu tagen.

3. Alljährlich finden Neuwahlen der Betriebsräte statt. Für jede Neuwahl gelten die gleichen Vorschriften wie für die erstmalige Wahl. Wiederwahl ist zulässig. Für ausscheidende Mitglieder ist innerhalb vier Wochen nach ihrem Austritt eine Ersatzwahl nach den gleichen Wahlvorschriften vorzunehmen.

4. Der Arbeitgeber hat den Betriebsräten etwaigen Verdienstentgang oder Auslagen, die den Betriebsräten in der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, in voller Höhe zu ersetzen.

Von den während der Arbeitszeit notwendigen Sitzungen ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu verständigen.

5. Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Betriebsangelegenheiten mitzuwirken, an denen die Arbeiterschaft beteiligt ist oder ein berechtigtes Interesse hat. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die notwendigen Beratungen des Betriebsrats im Betrieb zuzulassen und auf Verlangen daran mit seinem Rat und den notwendigen Ausführenden teilzunehmen. Jede Benachteiligung eines Betriebsratsmitgliedes in seiner Beschäftigung und Entlohnung ist vom Betriebsrat resp. von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

6. Der Betriebsrat hat die Pflicht, alle den Arbeitern und Arbeiterinnen gesetzlich und auf Grund eines Kollektivvertrags zustehenden Rechte für dieselben wahrzunehmen und dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten. Er hat dabei das gute Einvernehmen der Arbeiterschaft untereinander und mit dem Arbeitgeber ebenso wie das gemeinsame Interesse an einem vorzeitigen Fortgang des Betriebs zu berücksichtigen. In Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat sein Augenmerk auf die Befämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren in dem Betrieb zu richten und die Gewerbeaufsichtsbeamten und andere in Betracht kommenden Stellen bei dieser Befämpfung zu unterstützen. Beschwerden des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmer über ein dieser Vorschrift zuwiderlaufendes Verhalten des Betriebsrats sind durch die Schlichtungskommission zu entscheiden.

7. Im einzelnen hat der Betriebsrat mitzuwirken:

- a) bei Einstellungen und Entlassungen im Betrieb. Entlassungen dürfen nur nach Anhörung des Betriebsrats erfolgen;
- b) bei der Einstellung und Verwendung von Frauen und Jugendlichen zur Verrichtung von Männerarbeit;
- c) bei der Festsetzung kürzerer Arbeitszeiten wegen Mangel an Aufträgen, oder von Nebertunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten in Fällen dringender Notwendigkeit. Der Betriebsrat hat
- d) das Recht, bei jeder Lohn- oder Akkordvereinbarung mit den einzelnen Arbeitern oder Arbeiterinnen des Betriebs mitzuwirken. Er ist insbesondere in jedem Streitfall hinzuzuziehen, wobei er zu vermitteln und auf eine Einigung im Sinne des Kollektivvertrags hinzuwirken hat. Entlassungen wegen Lohn- oder Akkordstreitigkeiten dürfen nicht erfolgen, solange nicht der Betriebsrat zur Schlichtung herangezogen wurde. Die Lohnbücher sind dem Betriebsrat auf Verlangen vorzulegen;
- e) bei der Regelung der Ferien für Arbeiter und Arbeiterinnen die Reihenfolge des Ferienantritts in Gemeinschaft mit dem Betriebsleiter festzusetzen;
- f) bei Beschwerden über die Beschäftigung und Behandlung der Lehrlinge mitzuentscheiden;
- g) bei vorhandenen Mängeln in der Unfallverhütung und den gesundheitlichen Einrichtungen des Betriebs eingzugreifen;

h) zur Schlichtung von Streitigkeiten jeder Art im Betrieb ist zuerst der Betriebsrat anzurufen.

8. Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeiterschaft des Betriebs zu Versammlungen einzuberufen, die sowohl innerhalb wie außerhalb des Betriebs stattfinden können. Während der Arbeitszeit dürfen Betriebsversammlungen nur in dringenden Fällen und nicht ohne Vorwissen des Arbeitgebers oder seines Stellvertreters stattfinden. In Versammlungen, die im Betrieb stattfinden, kann der Arbeitgeber in jedem Fall mit beratender Stimme teilnehmen.

9. An den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können Vertreter der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen teilnehmen. Sie dürfen weder vom Arbeitgeber noch von den Arbeitnehmern des Betriebs zurückgewiesen werden.

Die Reichsregierung, die die Aufrichtung eines politischen Räteystems schon vom Tage der Revolution an abgelehnt und die Einberufung der Nationalversammlung verkündet hatte, nahm zu den durch die Rätevertreterungen auf wirtschaftlichem Gebiet entstandenen Fragen zum erstenmal in der anfänglich des Berliner Generalkreises abgegebenen Erklärung vom 5. März 1919 Stellung; diese Erklärung lautet in dem hier einschlägigen Teil:

a) Die Arbeiterräte werden als wirtschaftliche Interessenvertretung grundsätzlich anerkannt und in der Verfassung verankert. Ihre Abgrenzung, Wahl und Aufgaben werden durch ein sofort zu veranlassendes besonderes Gesetz geregelt.

b) Für die einzelnen Betriebe sind Betriebsarbeiter- und Angestelltenräte zu wählen, die bei der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse gleichberechtigt mitzuwirken haben.

c) Zur Kontrolle und Regelung der Produktion und Warenverteilung werden für alle Industrie- und Gewerbezweige Arbeitsgemeinschaften gebildet, in denen die Unternehmer und Betriebsleiter, Arbeiter und Angestellten und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mitwirken.

d) Für bestimmte territoriale Bezirke werden Bezirksarbeitsräte (Arbeitskammern) und für das ganze Reich ein Zentralarbeitsrat gebildet. In den Bezirks- und Zentralarbeitsräten sollen alle selbst Arbeit Leistenden, auch die Arbeitgeber, freien Berufe usw., vertreten sein. Diese Räte haben bei Sozialisierungsmassnahmen mitzuwirken und sind zur Kontrolle sozialisierter Betriebe und Gewerbezweige heranzuziehen. Sie haben weiter alle wirtschafts- und sozialpolitischen Gesetze zu begutachten und das Recht, selbst solche Gesetze zu beantragen. Die Reichsregierung wird den Zentralrat vor der Einbringung wirtschaftlicher und sozialer Gesetze hören.

In Ausführung der obigen Verheissungen ist das Räteystem in der Reichsverfassung in folgender Form verankert worden:

#### Artikel 165.

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

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen

in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeitsrat. 15

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

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

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

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

Nach diesen Bestimmungen der Verfassung sind somit Betriebs- und Bezirksarbeiterräte sowie ein Reichsarbeitsrat, ferner Bezirkswirtschaftsräte und ein Reichswirtschaftsrat zu errichten.

Das erste Ausführungs-gesetz zu dem Verfassungsartikel ist das Betriebsrätegesetz.

Das Betriebsrätegesetz ist nach einer Reihe von Vorbereitungen mit den Vertretern der großen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nebst einer ausführlichen Begründung im „Reichsanzeiger“ vom 9. August 1919 veröffentlicht<sup>1)</sup> und zugleich dem Reichsrat vorgelegt worden, der eine Reihe nicht unwesentlicher Veränderungen vornahm.

Die erste Lesung in der Nationalversammlung fand am Schluß der Weimarer Tagung am 21. August 1919 statt.

Die Vorlage wurde vom 23. September bis zum 18. Dezember 1919 vom 7. (Sozialpolitischen) Ausschuss der Nationalversammlung in 29 Sitzungen durchberaten und dann nebst einem ausführlichen Bericht<sup>2)</sup> dem Plenum vorgelegt.

Die zweite Lesung in der Nationalversammlung fand vom 13. bis 16. Januar 1920, die dritte Lesung am 18. Januar 1920 statt.

Am Schluß der dritten Lesung wurde das Gesetz mit 215 gegen 68 Stimmen angenommen.

<sup>1)</sup> Begründung und Entwurf in der der Nationalversammlung vorgelegten Form sind unter Nr. 928 der Druckfachen der Nationalversammlung zum Abdruck gelangt.

<sup>2)</sup> Druckfache Nr. 1383 der Nationalversammlung. Dort sind auch die sämtlichen in der Ausschussberatung gestellten Anträge wiedergegeben.

### 3. Die Grundzüge des Gesetzes.

Wie bereits oben S. 11 bemerkt, ist das Betriebsrätegesetz an die Stelle des 2. Teiles der Verordnung vom 23. Dezember 1918 getreten, deren erster Teil („Tarifverträge“) und dritter Teil („Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“) somit noch in Kraft sind. Die Kenntnis dieser beiden Abschnitte ist angesichts ihres engen Zusammenhanges mit dem Aufbau und dem Aufgabenkreis der Betriebsräte zum Verständnis des Betriebsrätegesetzes unentbehrlich; sie sind daher im Anhang mit kurzen Erläuterungen zum Abdruck gebracht.

Eine Neuregelung des Schlichtungswesens steht bevor.

Das Betriebsrätegesetz zerfällt in 6 Abschnitte, deren zweiter (§§ 15—65) und dritter (§§ 66—92) („Aufbau“ und „Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen“) den Kern des Gesetzes bilden, während der erste Abschnitt (§§ 1—14) — abgesehen von einigen Begriffsbestimmungen — in den §§ 1 und 6 das Programm des Gesetzes enthält.

Ausgenommen vom Gesetz ist die See- und Binnenschiffahrt<sup>1)</sup>, und — unter gewissen Voraussetzungen — die Hausgewerbetreibenden<sup>2)</sup>; Sonderbestimmungen gelten für die Land- und Forstwirtschaft<sup>3)</sup> und die Saisonbetriebe<sup>4)</sup>.

#### 1. Der Aufbau der Betriebsvertretungen (§§ 15—65).

Das Betriebsrätegesetz unterscheidet vier Arten von „Betriebsvertretungen“:

- a) den „Betriebsrat“ in Betrieben von 20 Arbeitnehmern aufwärts (§§ 15—49),
- b) den „Gesamtbetriebsrat“ für mehrere räumlich und sachlich zusammengehörige Betriebe (§§ 50—57),
- c) den „Betriebsobmann“ in Betrieben von 5—20 Arbeitnehmern (§§ 58—60),
- d) die „Sondervertretungen“: Betriebsräte für die großen Staatsbetriebe, zugelassene tarifliche Betriebsvertretungen, Betriebsräte in Verbindung mit Beamtenräten (§§ 61—65).

Den Hauptfall in der Praxis werden die Betriebsräte bilden; sie sind daher auch am ausführlichsten geregelt, und die für sie getroffenen Bestimmungen in den von den übrigen Betriebsvertretungen handelnden Abschnitten nach Möglichkeit für entsprechend anwendbar erklärt.

In vier Unterabschnitten ist

- a) die Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats (§§ 15—25),
- b) seine Geschäftsführung (§§ 26—38),
- c) das Erlöschen der Mitgliedschaft (§§ 39—44) und
- d) die Betriebsversammlung (§§ 45—49) behandelt.

Der Grundgedanke der Organisation des Betriebsrats ist sein Charakter als einheitliche Vertretung aller Arbeitnehmer des Betriebes, der Arbeiter sowohl wie der Angestellten.

<sup>1)</sup> § 5.

<sup>2)</sup> § 3.

<sup>3)</sup> § 4 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2.

<sup>4)</sup> § 18 Abs. 2, 3.

Der Interessenverschiedenheit dieser beiden Arbeitnehmer-Schichten wird jedoch dadurch Rechnung getragen, daß sie ihrem Zahlenverhältnis im Betrieb entsprechend — wenn auch unter Bevorzugung der Minderheit — im Betriebsrat vertreten sein müssen und jede Gruppe (Arbeiter und Angestellte) ihre Vertreter für den Betriebsrat getrennt wählt<sup>1)</sup>. Die Interessenverschiedenheit wird ferner dadurch berücksichtigt, daß zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der beiden Arbeiternehmergruppen aus den Gruppenangehörigen im Betriebsrat und etwaigen Ergänzungsmitgliedern Arbeiterräte und Angestelltenräte gebildet werden.

An der Spitze des Betriebsrates stehen zwei Vorsitzende, bei größeren Betriebsräten von neun und mehr Mitgliedern ein aus den beiden Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern gebildeter Betriebsausschuß.

Sämtliche Wahlen finden nach den Grundsätzen der Verhältniswahl statt.

#### 2. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen (§§ 66 bis 92).

In vier Abschnitten behandelt das Gesetz die Aufgaben und Befugnisse der verschiedenen Betriebsvertretungen:

- a) des Betriebsrats (§§ 66—77),
- b) des Arbeiter- und Angestelltenrats (§§ 78—90),
- c) des Gesamtbetriebsrats (§ 91),
- d) des Betriebsobmanns (§ 92).

Die Sondervertretungen (siehe oben) haben keine anderen Aufgaben und Befugnisse als die gewöhnlichen Vertretungen, und bedürften daher hier keiner besonderen Erwähnung.

Die Aufgaben der Betriebsvertretungen zerfallen in zwei Gruppen: einerseits die Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes, andererseits die Einflußnahme auf Betriebsleitung und Betriebsleistung. (Begründung S. 19.)

Auf ersterem Gebiet stellen die Betriebsräte die Fortsetzung der alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse dar, auf letzterem Gebiet sind sie berufen, völlig neue Funktionen auszuüben und dazu beizutragen, daß die Arbeitnehmer aus willenlosen, des Arbeitszweckes nicht bewußten Gliedern des Produktionsprozesses zu verantwortung- und arbeitsfreudigen Mitgliedern der Produktion werden. (Begründung S. 19.)

- a) Auf dem Gebiet der Interessenvertretung ist die volle Gleichberechtigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb der bestehenden Arbeitsverhältnisse nunmehr gesetzlich festgelegt; alle Arbeitsstreitigkeiten, die nicht rein persönlichen Charakter tragen, sondern allgemeiner Art sind, werden fortan nicht mehr vom Arbeitgeber einseitig entschieden, sondern enden — mangels gütlicher Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung — vor dem Schlichtungsausschuß als Vermittlungsstelle. Von den so der paritätischen Regelung überwiesenen Aufgaben seien besonders erwähnt

<sup>1)</sup> Durch besondere Abrede der beteiligten Arbeitnehmer kann eine gemeinsame Wahl beschlossen werden (§ 19 Abs. 1).  
Das Betriebsrätegesetz.

die Mitwirkung beim Erlaß der Arbeitsordnung und sonstiger Dienstvorschriften und bei der Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen.

- b) Die Einflusnahme auf die Betriebsleitung und Betriebsleistung ist im Gegensatz zu der oben unter a) behandelten „Mitwirkung“ nicht gleichberechtigt. Das Gesetz geht davon aus, daß die technische und kaufmännische Betriebsleitung nicht in die Hand zweier gleichberechtigter Organe und im Streitfall einer Schiedsstelle gelegt werden könne, sondern letzten Endes einer Stelle bleiben müsse<sup>1)</sup>. Eine paritätische Regelung auf diesem Gebiete würde, sagt die Begründung, „zu ständigen Reibungen und Kämpfen führen, die das Unternehmen lähmen und schließlich dem Untergang zuführen würden, was eine schwere Schädigung der gesamten Volkswirtschaft und damit auch einer wirksamen Sozialisierung bedeuten würde“. Die Sozialisierung kann nur auf höherer Stufe als vom einzelnen Betriebe aus erfolgen; in den von der Verfassung vorgezeichneten Wirtschaftsständen (s. oben S. 14) liegen die Keime echter Sozialisierung, die freilich neben der gemeinwirtschaftlichen Organisation noch des gesetzlichen Eingriffs in das kapitalistische Eigentum bedarf.

So muß die wirtschaftliche Aufgabe der Betriebsvertretungen sich darauf beschränken, die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen und Einblick in die Wirtschaftsführung des einzelnen Betriebes zu erhalten und damit zugleich in der Praxis den überaus feinen und komplizierten Organismus des Wirtschaftslebens kennen zu lernen, dessen allmähliche Ueberführung in das Eigentum der Volksgesamtheit das politische Ziel der Arbeiterbewegung ist.

- c) Beide Aufgabengreife der Betriebsvertretungen berühren sich auf dem Gebiete des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen und Entlassungen. Hier handelt es sich sowohl um die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen wie um Fragen der Betriebsleitung, deren Freiheit auf ökonomischem und technischem Gebiet (z. B. bei Erweiterungen und Einschränkungen des Betriebes, Einführung arbeitssparender Maschinen) durch die Mitwirkung der Betriebsvertretung eingeschränkt wird. Die im Gesetz enthaltene Regelung versucht, das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer gegen Maßregelungen und sonstige willkürliche Entlassungen und gegen sachlich nicht begründete, vielleicht auf Protektion beruhende Einstellungen Betriebsfremder mit dem volkswirtschaftlichen Interesse, den rechten Mann auf dem rechten Platz zu brin-

<sup>1)</sup> Vgl. Trotski „Arbeit, Disziplin und Ordnung“: „Aber es ist notwendig, dem Fachmann die Möglichkeit freier Betätigung, eines freien Schaffens zu überlassen, weil kein einziger irgendwie befähigter, begabter Fachmann auf seinem Gebiet arbeiten kann, wenn er bei seiner Spezialarbeit einem Kollegium von Menschen, die dieses Gebiet nicht kennen, untergeordnet ist. Eine politische kollegiale Sowjetkontrolle soll überall und stets sein, aber für ausübende Funktionen ist es notwendig, Spezialisten und Techniker zu ernennen, sie auf verantwortliche Posten zu stellen und ihnen die Verantwortung aufzuerlegen.“

gen und den ungeeigneten zu entfernen, in Einklang zu bringen. Mehr noch, denn anderswo erfordert hier die Tätigkeit des Betriebsrats ein hohes, von Betriebsegoismus freies, allein auf die Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktivität gerichtetes Verantwortungsgefühl.

B. Die drei Schlusabschnitte des Gesetzes enthalten:

- a) Bestimmungen über die Entscheidung von Streitigkeiten (§§ 93—94),  
b) Schutz- und Strafbestimmungen (§§ 95—100),  
c) Ausführungs- und Uebergangsbestimmungen (§§ 101—106).

#### 4. Betriebsräte und Gewerkschaften.

Von entscheidender Bedeutung für die Praxis der Betriebsräte wird ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften sein.

Die Gewerkschaften haben in jahrzehntelangen Kämpfen sich jetzt die auch verfassungsmäßig<sup>1)</sup> anerkannte Gleichberechtigung mit den Arbeitgeberverbänden errungen. Sie umfassen heute über 8 Millionen Mitglieder und sind im ständigen Wachstum begriffen.

In den Gewerkschaften müssen auch die künftigen Betriebsräte ihren Halt suchen und finden. Nichts wäre verkehrter, als wenn die Betriebsräte glaubten, sie könnten dank der neuen gesetzlichen Regelung, die den Betriebsvertretungen einen erhöhten Einfluß im Betriebe gewährt, ohne die Gewerkschaften ihre Aufgaben erfüllen. Nur dort, wo starke Organisationen hinter den Betriebsräten stehen, werden sie die Arbeiterinteressen wirksam vertreten können.

Nichts wäre aber auch im volkswirtschaftlichen Interesse töricht als eine nur vom Betrieb ausgehende Arbeiterpolitik. Sie würde den Gedanken der Solidarität, der — von der Rentabilität des einzelnen Betriebes unabhängigen — Einseitigkeit der Arbeitsbedingungen zerstören zugunsten eines beschränkten Betriebsegoismus; sie würde es dahin bringen, daß der Zufall der Arbeitsstelle für die Lebenshaltung der einzelnen Angehörigen des gleichen Berufs von entscheidender Bedeutung ist und letzten Endes zu der unsozialistischen Gewinnbeteiligung führen.

Das Betriebsrätegesetz geht in seinem Grundgedanken davon aus, daß die Betriebsräte im Zusammenwirken mit den Berufsorganisationen ihre Aufgaben erfüllen. Gleichsam programmatisch weist es in § 8 darauf hin, daß die Schaffung der Betriebsvertretungen die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, unberührt lasse, es sieht die Inzuehung der Gewerkschaftsvertreter mit beratender Stimme — zu den Sitzungen des Betriebsrats<sup>2)</sup> wie zu den Betriebsversammlungen<sup>3)</sup> vor; in der Durchführung der von den Organisationen abgeschlossenen Tarifverträge erblickt es eine der wesentlichsten Aufgaben des Betriebsrats<sup>4)</sup> und nur mangels solcher und in dem von ihnen freigelassenen Rahmen weist das Gesetz der Betriebsver-

<sup>1)</sup> Artikel 165 der Reichsverfassung. (Siehe oben S. 4.)

<sup>2)</sup> § 31. (Das österreichische Betriebsrätegesetz hat sogar die Wählbarkeit der Gewerkschaftsbeamten zu den Betriebsräten zugelassen.)

<sup>3)</sup> § 47.

<sup>4)</sup> § 78 Ziffer 1.

20 tretung die Mitwirkung an der Regelung der Arbeitsverhältnisse im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen (der Arbeitnehmer<sup>1)</sup> zu. Nicht Betriebsrat oder Gewerkschaft, sondern Betriebsrat und Gewerkschaft muß der Leitgedanke der Betriebsräte sein. Sache der Gewerkschaften aber wird es sein, durch ständige Fühlungnahme mit den Betriebsräten, durch ihre wirtschafts- und sozialpolitische Ausbildung dafür zu sorgen, daß die Arbeit der Räte fruchtbringend werde und sie über dem Betriebe nicht das große Ganze vergessen.

### 5. Betriebsräte und Tarifverträge.

Die gleiche Entwicklung, die — zumal seit der Revolution — den Gewerkschaften ein so großes Wachstum gebracht hat, hat auch dem Tarifvertragsgedanken in einem früher ungeahnten Maße zum Sieg verholfen. Der Tarifvertrag, dessen Sinn und Ziel es ist, durch den Vertragschluß zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden den Angehörigen eines Berufes oder Gewerbes in einem Ort, einer Provinz, dem Reich<sup>2)</sup> oder sonst einem Wirtschaftsgebiet für eine gewisse Spanne Zeit gleichmäßige Arbeitsbedingungen zu sichern<sup>3)</sup>, hat sich im letzten Jahre Gebiete erobert, auf denen er früher überhaupt nicht beachtet wurde, wie den Bergbau, die Landwirtschaft, die Metallindustrie; vor allem aber hat sich die Angestelltenbewegung in steigendem Umfang des Tarifvertrags zur Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse bedient. Bei dieser Sachlage ist es begreiflich, daß zwischen Betriebsrat und Tarifvertrag mannigfache Beziehungen bestehen.

Die gleichen Erwägungen, die für eine enge Verbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten sprachen, lassen es auch als dringend geboten erscheinen, daß die Betriebsräte dort, wo Tarifverträge bereits abgeschlossen sind, sich als deren Organe fühlten und für ihre Durchführung sorgen<sup>4)</sup>, daß sie aber da, wo keine tarifliche Regelung besteht, auf die Anbahnung von Tarifverträgen hinarbeiten<sup>5)</sup> und nur in den übrigbleibenden Fällen und innerhalb des Rahmens der Tarifverträge die Arbeitsverhältnisse rein betrieblich regeln. Jede andere Auffassung, die etwa die Arbeitsbedingungen nach dem Ertrag des einzelnen Unternehmens regeln wollte, wäre dem gewerkschaftlichen Gedanken des „einer für alle, alle für einen“ zuwider und würde die Grundlagen des Gewerkschaftsmessens zerstören.

Doch noch in anderer Hinsicht ist der Tarifvertrag für das Betriebsrätegesetz von Bedeutung.

- a) An die Stelle der gesetzlichen Betriebsvertretungen können unter den Voraussetzungen des § 62 tarifliche Vertretungen treten, die in ganz anderer Weise und nach ganz anderen Grundsätzen als die gesetzlichen Vertretungen errichtet werden können:

<sup>1)</sup> § 78 Ziffer 2.

<sup>2)</sup> Näheres siehe Anhang 2.

<sup>3)</sup> So auch § 78 Ziffer 1 des Gesetzes.

<sup>4)</sup> Dies schreibt z. B. das österreichische Betriebsrätegesetz den Betriebsräten ausdrücklich vor.

21 Allerdings werden die strengen Voraussetzungen des § 62 seine häufige Anwendbarkeit hindern.

- b) Nicht im Gesetz ausdrücklich ausgesprochen, aber in der Begründung<sup>1)</sup> und im Kommissionsbericht<sup>2)</sup> für selbstverständlich erklärt ist die Möglichkeit, die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte durch Tarifvertrag zu erweitern, sei es z. B. auf dem Gebiete des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen und Entlassungen, wo eine ganze Reihe von Tarifverträgen, besonders aus Angestelltenkreisen<sup>3)</sup>, die gesetzlichen Rechte weit überschreitende Befugnisse enthalten, sei es auf dem Gebiete der Einsichtnahme in die wirtschaftlichen Vorgänge des Produktionsprozesses.

### Anhang.

Die Bedeutung des Betriebsrätegesetzes für unser soziales Leben mag folgende Uebersicht andeuten, deren Zahlen der Betriebszählung von 1907 entstammen. Wenngleich unjer wirtschaftliches Leben seit dieser Zeit, besonders seit 1914, völlig umgestaltet worden ist und die Gliederung der deutschen Wirtschaft durch den Friedensvertrag sich weiterhin verändert hat und noch verändern wird, geben die Zahlen immerhin einen kleinen Begriff von dem Umfang der jetzt vorzunehmenden Wahl von Betriebsvertretungen.

Zahl der Betriebe mit über 5 Personen nach der gewerblichen und landwirtschaftlichen Betriebszählung vom 12. Juni 1907.

(Statistik des Deutschen Reichs Band 213 und 212.)

	Zahl der Betriebe mit . . . . . Personen					
	6 bis 10		6 bis 20		über 20	
	Betriebe	Personen	Betriebe	Personen	Betriebe	Personen
Gewerblich . . . . .	149259	1104596	220715	2137449	81549	6915576
Landwirtschaft . . . . .	383194	2684640	438885	3435506	27240	1463630
Zusammen . . . . .	532453	3789236	659600	5572955	108789	8379206

Die 81549 gewerblichen Betriebe mit über 20 Personen gliederten sich im einzelnen wie folgt:

#### Zahl der Betriebe mit Personen

21 bis 50		51 bis 100		101 bis 200	
Betriebe	Personen	Betriebe	Personen	Betriebe	Personen
49427	1551725	17766	1289156	8513	1178994
201 bis 500		501 bis 1000		mehr als 1000	
Betriebe	Personen	Betriebe	Personen	Betriebe	Personen
4349	1304819	988	686237	506	954645

<sup>1)</sup> S. 22.

<sup>2)</sup> S. 46.

<sup>3)</sup> Vgl. Anhang 12.

Die verfassunggebende Deutsche Nationalversammlung hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Zustimmung des Reichsrats hiermit verkündet wird.

### I. Allgemeine Bestimmungen.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Der I. Abschnitt enthält in den §§ 1, 2, 6 und 7 die grundlegenden Bestimmungen über Aufbau und Aufgabe der Betriebsvertretungen. § 8 handelt von den allgemeinen „wirtschaftlichen Vereinigungen“ der Arbeitnehmer (Gewerkschaften). §§ 9–14 erklären einige im Gesetz häufig vorkommenden Begriffe.

#### § 1<sup>1)</sup>.

Betriebsrat.<sup>1)</sup>

Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke<sup>2)</sup> sind in allen Betrieben<sup>3)</sup>, die in der Regel<sup>4)</sup> mindestens zwanzig Arbeitnehmer<sup>5)</sup> beschäftigen, Betriebsräte zu errichten<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Ueber die Aufgaben der Betriebsräte im allgemeinen siehe Einleitung S. 17. Das Gesetz unterscheidet dort, wo Arbeiter und Angestellte im Betriebsrat vertreten sind, und bezieht sich daher in besondere Arbeiter- und Angestelltenräte gliedert (siehe § 6):

- die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen aller Arbeitnehmer und die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke und
- die Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der einzelnen Arbeitnehmergruppen (Arbeiter und Angestellte).

Für die Aufgaben zu a ist der Betriebsrat zuständig (vgl. §§ 66–77), für die Aufgaben zu b der Arbeiter- oder Angestelltenrat (vgl. §§ 78–90). Wo keine Gruppenräte, sondern nur ein Betriebsrat besteht, ist dieser für alle Aufgaben zuständig (§ 78 am Anfang).

<sup>2)</sup> Die „Erfüllung der Betriebszwecke“ ist nicht im privatwirtschaftlichen Sinne als Erzielung von Profit zu verstehen, sondern im volkswirtschaftlichen Sinne als „möglichst hoher Stand und möglichst wirtschaftliche Zeit der Betriebsleistungen“ (§§ 66 Biff. 1).

<sup>3)</sup> Ueber diesen Begriff siehe § 9.

<sup>4)</sup> Es kommt nicht darauf an, ob die Arbeitnehmer stets alle gleichzeitig Arbeit verrichten; entscheidend ist vielmehr, welche Arbeitnehmerzahl in dem Betrieb regelmäßig, also nicht bloß vorübergehend, „unständig“, sondern in dauerndem ständigen Arbeitsverhältnis beschäftigt wird.

Beschäftigt ein Betrieb Arbeitnehmer in Schichten, so ist die Gesamtzahl aller Arbeitnehmer die „in der Regel“ beschäftigte. Es kommt nicht darauf an, ob der Betrieb das ganze Jahr besteht. Eine Eisbahn, ein Sommerkino, eine Sommerbühne, einzelne Saisonbetriebe, die in der kalten Jahreszeit ganz schließen, beschäftigen ihre Arbeitnehmer ebenfalls „in der Regel“. Anders ist es, wenn zu einer kleinen regelmäßigen Arbeitnehmerzahl „vorübergehend Beschäftigte“ hinzutreten, wie in anderen Saisonindustrien, dann gilt § 18 Abs. 2, 3. — Der Begriff „in der Regel“ ist der Gewerbeordnung, Ueberschrift vor § 133g entnommen. — Streitigkeiten darüber, ob ein Betriebsrat zu errichten ist, sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

<sup>5)</sup> Ueber den Begriff des Arbeitnehmers vgl. § 10 ff. Entscheidend ist hier Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Wahlberechtigung usw. der Arbeitnehmer, und die Zusammengehörigkeit der Arbeitnehmererschaft aus Ar-

beitern und Angestellten. Doch muß es sich stets um Arbeitnehmer handeln, die der Betrieb beschäftigt. Daraus folgt:

- die Arbeitnehmer brauchen nicht „im“ Betrieb beschäftigt zu sein; ein Abzahlungsgehalt, das zahlreiche festangestellte Reisende hinausfendet, „beschäftigt“ diese. Ueber die Hausgewerbebetreibenden, die nicht „im Betrieb“ beschäftigt sind, siehe § 11 Abs. 2.
- Es müssen Arbeitnehmer des „Betriebes“ im Sinne des § 9 sein. Der Haushalt ist (vgl. § 9 Num. 2 a. E.) kein „Betrieb“. Häusliches Gewerbe ist nicht Arbeitnehmer im Sinne des Paragraphen, wohl aber das in der Landwirtschaft tätige sogenannte landwirtschaftliche Gewerbe. Bei landlichen Diensthöfen, die im Haus und in der Landwirtschaft beschäftigt werden (Kutscher, Gärtner usw.), entscheiden die überwiegende Beschäftigung.
- Ueber die Art der Errichtung siehe § 15 ff.; über Fälle, in denen nicht genügend wählbare Arbeitnehmer vorhanden sind, siehe § 15 letzter Absatz.

#### § 2. 1<sup>2)</sup>

Betriebsobmann.<sup>1)</sup>

In Betrieben, die in der Regel<sup>3)</sup> weniger als zwanzig, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer<sup>4)</sup> beschäftigen, von denen mindestens drei nach den §§ 20 und 21 wählbar sind<sup>5)</sup>, ist ein Betriebsobmann zu wählen.<sup>6)</sup>

Beschäftigen solche Betriebe mindestens fünf wahlberechtigte Arbeiter und fünf wahlberechtigte Angestellte<sup>7)</sup>, so kann ein gemeinsamer Betriebsobmann gewählt werden.<sup>8)</sup> Ist eine Einigung der Arbeiter<sup>9)</sup> beider Gruppen nicht zu erzielen, so wählen Arbeiter und Angestellte je einen Betriebsobmann.<sup>10)</sup>

<sup>1)</sup> Im Kleinbetrieb von 5–19 Arbeitnehmern ist der Betriebsobmann, was im Betrieb von 20 Arbeitnehmern aufwärts der Betriebsrat ist. Wo nach Abs. 2 2 Betriebsobleute vorhanden sind, liegt ihnen gemeinsam, wo nur 1 Betriebsobmann vorhanden ist, diesem allein „die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer und die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ ob (§ 1 Num. 1).

Ueber die Wahrnehmung der „besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer“ durch den Betriebsobmann oder die Betriebsobleute (entsprechend dem Arbeiterrat und Angestelltenrat) vgl. § 7.

<sup>2)</sup> Ueber die Rechte der Arbeitnehmererschaft in Betrieben ohne Betriebsvertretung siehe Anm. 10 unten.

<sup>3)</sup> Vgl. Anm. 4 zu § 1.

<sup>4)</sup> Im Gegensatz zu § 1 müssen hier die 5 Arbeitnehmer wahlberechtigt sein; das Wort „wahlberechtigt“ bezieht sich, wie sich aus § 1 ergibt, nur auf die Zahl „5“, nicht auf die Zahl „20“. Ein Betrieb mit 15 Nichtwahlberechtigten und 7 Wahlberechtigten, also 22 Arbeitnehmern, wählt nach § 1 einen Betriebsrat. Ein Betrieb mit 15 Nichtwahlberechtigten und 4 Wahlberechtigten kann weder einen Betriebsrat noch einen Betriebsobmann wählen. Ein Betrieb mit 13 Nichtwahlberechtigten und 6 Wahlberechtigten wählt einen Betriebsobmann. Ueber die Voraussetzungen der Wahlberechtigung siehe § 20, über den Begriff des Arbeitnehmers § 10 ff.

<sup>5)</sup> Dadurch ist die Errichtung von Betriebsvertretungen noch weiter eingeschränkt. Die Folgen werden sich in Betrieben mit starker Beschäftigung von Ausländern, die nach § 20 Abs. 2 nicht wählbar sind, besonders bemerkbar machen.

<sup>6)</sup> Ueber die Wahl siehe § 53.

<sup>7)</sup> Ueber den Begriff des Arbeiters und des Angestellten siehe §§ 11 bis 13.

<sup>8)</sup> Das Gesetz schreibt vor, daß dort, wo nicht 5 wahlberechtigte Arbeiter und 5 wahlberechtigte Angestellte vorhanden sind, nur ein gemeinsamer

24 Betriebsobmann gewählt werden darf; in den anderen Fällen, in denen ein Betriebsobmann zu wählen ist, gestattet es die Wahl je eines Betriebsobmannes durch jede der beiden Arbeitnehmergruppen, hält aber, wie sich aus der Voranstellung des Satzes 1 in Absatz 2 ergibt, die Einigung der Mehrheit der Gruppen auf einen gemeinsamen Betriebsobmann auch hier für wünschenswert. Entsprechend Abs. 1 ist anzunehmen, daß die Wahl von zwei Betriebsobleuten, je eines für jede Arbeitnehmergruppe, nur dann statthaft ist, wenn jede Gruppe 3 wählbare Arbeitnehmer aufweist.

Beispiele: 9 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte zusammen), von denen 6 wahlberechtigt, darunter 4 wählbar sind, können nur einen gemeinsamen Betriebsobmann wählen.

Das gleiche gilt bei 12 Arbeitnehmern, von denen 3 Arbeiter und 9 Angestellte, bei 14 Arbeitnehmern, von denen 7 Arbeiter sind, wenn von den 7 nur 4 wahlberechtigt sind.

Sind 8 Arbeiter und 5 Angestellte beschäftigt, unter den 8 aber nicht 3 wählbar, so kann ebenfalls nur ein Betriebsobmann gewählt werden.

Sind dagegen im letzten Falle in jeder Gruppe 5 wahlberechtigte und unter diesen 3 wählbare Arbeitnehmer, so kann jede Gruppe für sich einen Betriebsobmann wählen.

Streitigkeiten darüber, ob ein Betriebsobmann zu wählen ist, sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

<sup>9)</sup> Es genügt also nicht, wenn eine Gruppe oder beide Gruppen sich mit Stimmen gleichheit innerhalb der Gruppe für die Wahl eines gemeinsamen Betriebsobmannes aussprechen.

<sup>10)</sup> Aus Num. 4, 5, 8 ergibt sich, daß eine große Anzahl Betriebe ohne Betriebsvertretung bleiben werden, z. B. weil sie viele — nicht wählbare — Ausländer beschäftigen oder weil es an einer hinreichenden Zahl von dem Alter nach Wahlberechtigten fehlt. Dies können unter Umständen recht große Betriebe sein. Dennoch sind auch diese Betriebe nach der Möglichkeit beraubt, ihre Arbeitsverhältnisse vor den Schlichtungsausschüß zu bringen. Nach § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, der noch gilt, können die Schlichtungsausschüsse — abgesehen von den Betriebsvertretungen — „von der Arbeiterschaft oder der Angestelltenchaft angerufen werden, wenn zwischen beiden Teilen bei Streitigkeiten über die Löhne oder sonstigen Arbeitsverhältnisse eine Einigung nicht zustande gekommen ist und nicht beide Teile ein Gewerbegericht, ein Vergewerbegericht, ein Einigungsamt, eine Innung oder ein Kaufmannsgericht als Einigungsamt anrufen. Mit Zustimmung der auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zur Anrufung Berechtigten können auch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern die Schlichtungsausschüsse anrufen; soweit es sich um die Durchführung von Tarifverträgen handelt, sind sie hierzu auch selbständig befugt.“

Wer „die Arbeiterschaft“ und „die Angestelltenchaft“ im Sinne dieser Bestimmung ist, ist nicht vorgeschrieben; man wird einen „erheblichen Teil der Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft“ für ausreichend halten dürfen (Wiesbarts-Sitzler, Verordnung vom 23. Dezember 1918 S. Aufl., § 20 Num. 2 zu c). Dieser Teil kann dann selbst vor dem Schlichtungsausschüß auftreten oder einen Vertreter entsenden. An näheren Vorschriften hierüber fehlt es völlig.

Weiteres über § 20 der B. vom 23. Dezember 1918 siehe Anhang C. 2.

### § 3.1)

Hausgewerbetreibende.

In Betrieben, die mindestens zwanzig Hausgewerbetreibende (§ 119b G.D.)<sup>1)</sup> beschäftigen, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten<sup>2)</sup> und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen<sup>3)</sup>, muß ein besonderer Betriebsrat für die Hausgewerbetreibenden errichtet werden. Die näheren Bestimmungen trifft der Reichsarbeitsminister

mit Zustimmung eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags.<sup>4)</sup> 25

<sup>1)</sup> Dieser Paragraph war in der ursprünglichen Vorlage nicht enthalten; diese kannte eine Vertretung der Hausgewerbetreibenden nur im Rahmen des § 11 des Gesetzes. Demgegenüber wurde im Ausschuß der Nationalversammlung darauf hingewiesen, daß die Hausgewerbetreibenden ganz besondere, mit der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses zusammenhängende Interessen haben, z. B. bei der Ausgabe von Materialien, bei der Abrechnung, bei der Ablieferung von Waren usw., und daß zu befürchten sei, daß diese Interessen im gewöhnlichen Betriebsrat nicht hinreichend berücksichtigt würden, zumal § 11 nur einem Teil der von einem Betriebe beschäftigten Hausgewerbetreibenden das Wahlrecht gebe. Eine gesetzliche Regelung der Materie ist in Aussicht genommen. Zurzeit besteht auf diesem Gebiet das Hausarbeitsgesetz vom 20. Dezember 1911; der Begriff der „Hausarbeiter“ dort ist mit dem der Hausgewerbetreibenden nicht identisch. Der im Leben übliche Ausdruck „Seimarbeiter“ kommt in der Gesetzesprache nicht vor.

<sup>2)</sup> Hausgewerbetreibende im Sinne von § 119b G.D. sind Personen, welche für bestimmte Gewerbetreibende außerhalb der Arbeitsstätten der letzteren mit der Anfertigung gewerblicher Erzeugnisse beschäftigt sind, und zwar auch dann, wenn sie die Roh- und Hilfsstoffe selbst beschaffen, die also nach außen hin — persönlich — selbständig sind und ihr Gewerbe auf eigene Rechnung und unter eigener Verantwortlichkeit treiben, wirtschaftlich aber unselbständig sind und nicht für das Publikum, für den Konsum, sondern für bestimmte Gewerbetreibende ständig arbeiten.

Ein wenig abweichend bestimmt den Begriff § 162 R.D.

<sup>3)</sup> Da der Betriebsrat durch sein Mitwirkungsrecht bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse, besonders aber durch seine Teilnahme am Produktionsprozesse einen erheblichen Einblick in die Betriebsverhältnisse erhält, erschien es wünschenswert, zu vermeiden, daß dieselben Personen an der Errichtung verschiedener Betriebsräte für verschiedene Betriebe beteiligt sind, vielleicht gar in verschiedene Betriebsräte gleichzeitig gewählt werden. Daher ist die Einschränkung auf die „in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeitenden Hausgewerbetreibenden“ erfolgt.

Vgl. auch § 20 Abs. 3.

<sup>4)</sup> Die weitere Einschränkung soll verhindern, daß die Zwischenmeister, die oft zahlreiche Arbeiter beschäftigen, zum Betriebsrat des Unternehmers wählen oder gewählt werden.

Möglichst ist dagegen für den Betrieb des Zwischenmeisters eine Betriebsvertretung zu errichten. Einen wirksamen Schutz der von dem Zwischenmeister Beschäftigten zu schaffen, ist im übrigen Sache der Hausarbeitsgesetzgebung.

Wesentlich ist, daß nach § 10 Abs. 1 Familienangehörige nicht Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind; die Beschäftigung von Familienangehörigen schließt also die Teilnahme an diesem besonderen Betriebsrat nicht aus.

<sup>5)</sup> Die Bestimmungen sind noch nicht ergangen. Bis zum Zusammen treten des ersten Reichstags gilt die Nationalversammlung als Reichstag (Artikel 180 der Reichsverfassung).

### § 4.

Auf die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft<sup>1)</sup> <sup>2)</sup> sowie ihre Nebenbetriebe<sup>3)</sup> finden die §§ 1 und 2 mit der Maßgabe Anwendung, daß bei der Zahl der Arbeitnehmer nur die ständigen Arbeitnehmer berücksichtigt werden. In diesen Betrieben ist erst dann ein Betriebsobmann zu wählen, wenn mindestens zehn ständige<sup>4)</sup> Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen mindestens drei nach §§ 20 und 21 wählbar sind.<sup>5)</sup>

Land- und Forstwirtschaft.



1) Der Begriff der „Land- und Forstwirtschaft nebst Nebenbetrieben“ kommt außer in diesem Paragraphen noch in § 18 Abs. 3 Satz 2 vor.

In § 4 ist er weniger wegen des Satzes 1, als vielmehr wegen des Satzes 2 von Bedeutung.

Das nämlich — nach Satz 1 — die „nichtständigen“, d. h. die „vorübergehend“ beschäftigten Saisonarbeiter bei der Berechnung der für die Errichtung von Betriebsvertretungen vorgesehenen Mindestzahl von Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen sind, folgt im allgemeinen aus dem Wortsinne „in der Regel“ in den §§ 1 und 2 und aus der Sonderstellung der „vorübergehend“ Beschäftigten nach § 18 Abs. 2.

3. Die „nichtständigen“ Arbeitnehmer sind auch nicht „in der Regel“ im Betrieb beschäftigt. In allen Betrieben, die ständige und — zu gewissen Zeiten — unständige Arbeitnehmer beschäftigen, zählen insoweit nur die ständigen Arbeitnehmer mit, es sei sich um die Landwirtschaft oder um die Spielwarenindustrie oder um die Konfektion handelt.

Satz 2 dagegen will diejenigen land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und Nebenbetriebe, in denen die Arbeitnehmer erst noch zur bäuerlichen Hausgemeinschaft gehören, von dem Gesetz ausnehmen.

2) Der Begriff der „Land- und Forstwirtschaft“ spielt auch in anderen Gesetzen eine Rolle, so im § 3 SGB., §§ 161, 166, 417 ff., 915 ff. RVD., § 1 RVD.; die in diesen Gesetzen über den Begriff der „Land- und Forstwirtschaft“ entwickelte Praxis wird auch bei der Auslegung des Betriebsrätegesetzes zu verwerten sein.

„Unter der Landwirtschaft versteht man den Zweig wirtschaftlicher Tätigkeit, der die Erzeugung pflanzlicher oder tierischer (o ganzer) Rohstoffe zum Gegenstand hat und sich zu diesem Zweck mit der Bebauung des Bodens (Landbau) und mit der Züchtung landwirtschaftlicher Nutztiere (Viehzucht) befaßt. Der Landwirtschaft gehört nicht minder die Verwertung der selbstgewonnenen pflanzlichen und tierischen Produkte an, auch die hierzu dienenden gewerblichen Einrichtungen des Landwirts sind Bestandteile, nicht Nebengewerbe seines Betriebes. Zum Landbau gehören Acker-, Wein-, Obst-, Gemüse- und Tabakbau. Ob Gärtnerei, kann im Einzelnen zweifelhaft sein. . . . Wenn sich die Viehzucht selbständig lediglich durch Füttern mit angekauftem Futter, z. B. bei einer selbstständigen Molkerei mit Stallfütterung vollzieht, ist sie kein landwirtschaftlicher Betrieb. . . .“

Unter der Forstwirtschaft versteht man die auf Erzeugung und Gewinnung von Waldprodukten, auf planmäßige Auf- und Abforstung gerichtete menschliche Tätigkeit“ (s. Staub, Handelsgesetzbuch 1912, 9. Aufl. § 3, Anm. 1a).

Eine Molkereigenossenschaft ist kein landwirtschaftlicher Betrieb, auch wenn sie nur die selbstgewonnenen Produkte der Genossen verarbeitet; eine Landwirtschaft treibende Genossenschaft dagegen stellt einen landwirtschaftlichen Betrieb dar. Eine Gärtnerei, die in der Hauptsache als Kunst- und Handelsgärtnerei betrieben wird, ist kein landwirtschaftlicher Betrieb mehr, anders die selbstständig betriebene Gärtnerei.

1) Wann ein „Nebenbetrieb“ der Land- oder Forstwirtschaft vorliegt, ist oft schwer zu entscheiden. Das Handelsgesetzbuch spricht (§ 3) von einem „Nebengewerbe“ des land- oder forstwirtschaftlichen Betriebes, die Landarbeitsordnung (§ 1) und die Reichsversicherungsordnung (§ 918) vom „Nebenbetriebe“.

Die Reichsversicherungsordnung (§ 918) versteht darunter Betriebe, die sich in wirtschaftlicher Abhängigkeit vom landwirtschaftlichen Hauptbetriebe befinden, in besonderen dazu bestimmt sind, ausschließlich oder doch weit überwiegend dessen Erzeugnisse zu be- oder verarbeiten, Bedürfnisse des landwirtschaftlichen Betriebes zu befriedigen, Vorkonsumteile seines Grundstocks zu gewinnen oder zu verarbeiten.

Beispiele: Butter- und Käsebereitung, Brauerei, Brauntweinbrennerei, Obst-, Wein-, Essigfabrikation, Kunstgärtnerei, Torfbereitung, Holzkohlen-gewinnung, Harz- und Pechgewinnung, Tafelbiederei, Seifenbiederei, Delmüllerei, Holzzerlegung, Holzkonfektionierung, Mühlenbetrieb, Schieferbruch,

Sand-, Kies-, Kalkgewinnung, Tongrüberei, Tonröhrenfabrikation, Ziegelerei, 27  
Zementbacksteinfabrikation.

Doch muß in allen diesen Fällen die Landwirtschaft wirtschaftlich das Hauptunternehmen bleiben, dessen bloßer Ausfluß der Nebenbetrieb ist.

Im täglichen Leben pflegen viele der genannten Betriebe wirtschaftlich den landwirtschaftlichen Betrieb an Bedeutung weit zu überragen; dann gilt der Paragraph für sie nicht.

Ein Betrieb, der auf die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte gerichtet ist, die überwiegend im regelmäßigen geschäftlichen Verkehr zugekauft und nicht selbst erzeugt werden, ist kein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb mehr.

4) Vgl. Anm. 1. Daß die 10 auch wahlberechtigt sind, ist im Gegensatz zu § 2 nicht vorgeschrieben, daher ist hier ein Betriebsobmann auch bei 4 Wahlberechtigten zu wählen.

5) Streitigkeiten darüber, ob ein Betriebsobmann zu wählen ist, sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

§ 5.)

Die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen für die Betriebe der Seeschifffahrt und der Binnenschifffahrt wird durch besonderes Gesetz geregelt.

1) Die Sonderregelung ist nötig, weil die Eigenart der Betriebe mit dem Erfordernis strenger Disziplin und Anordnung es nicht gestattet, eine den Landbetrieben völlig gleichartige Betriebsvertretung zu errichten.

2) Aus dem zu 1 genannten Zweck der Vorschrift folgt, daß die Landbetriebe der See- und Binnenschifffahrt unter das Gesetz fallen, z. B. die Werften, kaufmännischen Büros der Reedereien. (Vgl. Kommissionsbericht S. 9). Befreit ist nur „die Schiffsbesatzung deutscher Seefahrzeuge“ und „die Besatzung von Fahrzeugen der Binnenschifffahrt“ (vgl. § 165 Biffer 7 RVD.).

Ihnen steht nach dem Zweck des Gesetzes als die Mannschaft der Fischereibetriebe. Die Rechtsverhältnisse dieser drei Arbeitnehmergruppen sind geregelt a) in der Seemannsordnung vom 2. Juni 1902; b) im Binnenschiffahrtsgesetz; c) im Fischereigesetz (beide vom 15. Juni 1895).

Streitigkeiten darüber, ob ein Betrieb der Seeschifffahrt und der Binnenschifffahrt vorliegt, sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

§ 6.

Zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebes dem Arbeitgeber gegenüber sind in allen Betrieben, in deren Betriebsräten Arbeiter und Angestellte vertreten sind, Arbeiterräte und Angestelltenräte zu errichten.

1) Demgleich das Gesetz die bisherigen getrennt voneinander arbeitenden Arbeiter- und Angestelltenausschüsse beseitigt und durch einen gemeinsamen Betriebsrat ersetzt hat, war es doch notwendig, für die Wahrnehmung der besonderen Interessen der beiden großen Arbeitnehmergruppen (Arbeiter und Angestellte) getrennte Organe zu schaffen. Diese Schiedung ist die notwendige Folge der gleichen Trennung im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung; sie zeigt sich auch im Tarifvertragswesen und in der Gewerkschaftsbewegung. Die Zukunft dürfte eine wesentliche Annäherung beider Gruppen auf sozialem, rechtlichem und organisatorischem Gebiet bringen. (Vgl. im übrigen § 1 Anm. 1.) Der Arbeiter- und Angestelltenrat ist in seiner Geschäftsführung vom Betriebsrat unabhängig (§ 22), in seiner Lebensdauer von ihm abhängig (§ 44).

See- und Binnenschifffahrt

Gruppenrat (Arbeiter- u. Angestelltenrat)

Arbeiterrat und Angestelltenrat seien in folgenden häufig als „Gruppenrat“ bezeichnet; diese Ausdrucksweise ist dem § 15 Abs. 4 entnommen.

Gruppen-  
vertretung  
durch  
Betriebs-  
obleute.

### § 7.

In Betrieben, in denen zwei Betriebsobleute gewählt sind, vertritt jeder von diesen die besonderen Interessen seiner Gruppe<sup>1)</sup>.

In Betrieben, in denen nur ein Betriebsobmann gewählt ist, vertritt dieser neben den gemeinsamen auch die besonderen Interessen jeder einzelnen Gruppe<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> § 7 Abs. 1 schreibt für die Betriebe mit zwei Betriebsobleuten das gleiche vor, was § 6 für die Betriebe mit Betriebsräten bestimmt (siehe § 2 Anm. 1). Jeder Betriebsobmann ist dann der Vertreter der besonderen Interessen seiner Gruppe (vgl. im übrigen § 92).

<sup>2)</sup> Das Gesetz will verhindern, daß dort, wo nur ein Betriebsobmann gewählt ist (§ 2 Anm. 8), die besonderen Interessen der einen oder der anderen Gruppe, der der Obmann nicht angehört, unvertreten bleiben.

Es überträgt daher die Wahrnehmung auch der Gruppeninteressen, z. B. vor dem Schlichtungsausschuß in Arbeitsstreitigkeiten, dem einen Betriebsobmann.

### § 8.

Wirtschaftl.  
Vereinig-  
ungen der  
Arbeiter u.  
Angestellt.  
(Gewerks-  
schaften)

Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten<sup>1)</sup>, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten<sup>2)</sup>, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Die wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten waren bereits in § 13 der V. vom 23. Dezember 1918 erwähnt. Der Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“ ist gesetzlich nicht bestimmt, obwohl dies im Hinblick auf die zahllosen Organisationen, die im letzten Jahr — besonders auch in den bisher organisationsfremden Berufsgruppen — entstanden sind, wünschenswert wäre.

Die „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ hat folgende, nach dem Geist des Betriebsrätegesetzes zur Begriffsbestimmung der „wirtschaftlichen Vereinigung“ verwendbaren „Grundsätze über Zusammensetzung, Leitung, Zweck und Mittel der Vereinigungen, die als Arbeitnehmergewerkschaften gelten wollen“ aufgestellt:

#### Zusammensetzung.

Eine Arbeitnehmergewerkschaft bzw. deren Sparten oder Sektionen soll bestehen aus den Arbeitnehmern des betreffenden oder verwandten Berufes, Arbeitgeber oder deren Vertreter (Prokuristen, Direktoren) dürfen einer Arbeitnehmergewerkschaft nicht angehören. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn es sich um bisherige Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft handelt, die inzwischen Arbeitgebervertreter geworden sind und ihre Mitgliedschaft in der Arbeitnehmergewerkschaft nicht aufgeben wollen. Diesen außerordentlichen Mitgliedern darf weder Sitz noch Stimme in den leitenden, örtlichen, bezirklichen oder zentralen Instanzen der Arbeitnehmergewerkschaft zugebilligt werden. In Abstimmungen innerhalb der Ortsgruppe, der sie angehören, dürfen sie nicht teilnehmen.

#### Leitung.

Die Leitung der Arbeitnehmergewerkschaften liegt sowohl in der Hauptgeschäftsstelle wie auch in den Bezirks- und örtlichen Organisationen in den Händen von Arbeitnehmern. Diese Leitungen werden von den Arbeitnehmern nach dem demokratischen Wahlverfahren gewählt.

#### Zwecksetzung.

Der Zweck einer Arbeitnehmergewerkschaft ist die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer des betreffenden Berufes.

Zur Erreichung des Zweckes der Arbeitnehmergewerkschaften kommen in Betracht:

a) Verhandlungen mit den Arbeitgebern oder ihren Organisationen über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und den Abschluß von kollektiven Lohn- und Arbeitsverträgen.

b) Die Arbeitsniederlegung (der Streik), wenn die Verhandlungen zu keinem annehmbaren Ergebnis führen.

Den Mitgliedern ist Streikunterstützung zu zahlen.

Die Unterstützung, die auch im Falle einer Aussperrung oder Maßregelung den Mitgliedern zu zahlen ist, muß in den Satzungen der Arbeitnehmergewerkschaft festgelegt sein.

c) Die geistige und sachliche Ausbildung der Mitglieder.

d) Rechtschutz und Unterstützungseinrichtungen.

Die finanziellen Mittel zur Durchführung des Zweckes der Arbeitnehmergewerkschaft sind durch Beiträge der Mitglieder aufzubringen.

Eine Arbeitnehmergewerkschaft darf keine Zuwendungen materieller Art von Unternehmern oder Unternehmerorganisationen annehmen.

An diesen Grundsätzen ist besonders wichtig die Ausführung der Arbeitsniederlegung als eines dem gewerkschaftlichen Zweck dienenden Kampfmittels. Eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern, die solange keine obligatorischen Schiedsgerichte bestehen, auf den Streik prinzipiell verzichtet, „gibt damit den Gedanken einer vertraglichen Mitbestimmung“ (der dieser Gesetzesbestimmung zugrunde liegt — vgl. Artikel 165 Abs. 1 der Reichsverfassung, hier C. 4) von vornherein preis.

(Ein Arbeitstarifgesetz“ 1916, S. 61; vgl. die Ausführungen dalebst S. 55 über das Wesen der Berufsvereine). Ob im einzelnen Fall der Streik als ein von der Vereinigung zur Erreichung ihrer Zwecke vorgeesehenes äußerstes Mittel anerkannt oder gar angewandt wird, ist Lafrage. Das Fehlen einer Bestimmung in der Satzung bedeutet noch nicht den Verzicht auf dieses Kampfmittel.

Vereine, die die Mitgliedschaft von politischer, nationaler, konfessioneller Zugehörigkeit abhängig machen oder entsprechende Ziele verfolgen, sind nicht wirtschaftliche Vereinigungen im Sinne obiger Begriffsbestimmung.

<sup>2)</sup> Die Vertretungsbefugnis der Organisationen zugunsten ihrer Mitglieder ist jetzt in Artikel 165 Abs. 1 der Reichsverfassung ausdrücklich anerkannt. Sie besteht nicht etwa nur neben den Betriebsvertretungen, sondern ganz allgemein, besonders also auch zugunsten der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben ohne Betriebsobleute. (Vgl. auch § 20 Abs. 1 Satz 2 der V. vom 23. Dezember 1918, Anhang 2.)

<sup>3)</sup> Ueber die Zuziehung der Organisationsvertreter zu Betriebsratsitzungen und Betriebsversammlungen siehe §§ 31 und 47, über ihre sonstige Mitwirkung § 66 Z. 3, § 78 Z. 2.

### § 9.

Als Betriebe<sup>1)</sup> im Sinne dieses Gesetzes gelten alle Betriebe<sup>2)</sup>, Geschäfte und Verwaltungen<sup>3)</sup> des öffentlichen und privaten Rechts<sup>4)</sup>.

Nicht als besondere Betriebe gelten Nebenbetriebe und Bestandteile eines Unternehmens, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren miteinander verbunden sind<sup>5)</sup>, sofern sie sich innerhalb der gleichen Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe liegenderliegender Gemeinden befinden<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Begriff des Betriebes ist einer der wesentlichsten des ganzen Gesetzes, weil von seiner Bestimmung die Abgrenzung der Wahlkörper für die einzelnen Betriebsvertretungen abhängt.

Wie Abs. 1 des Paragraphen deutlich erkennen läßt, unterscheidet das Gesetz einen engeren und einen weiteren Begriff des Betriebes. Der

Betrieb.

weitere Begriff umfaßt neben den Betrieben auch die Geschäfte und Verwaltungen, und zwar in allen drei Fällen, soweit sie dem öffentlichen und privaten Recht angehören.

Unverkennbar ist, welche Staatsangehörigkeit der Eigentümer des Betriebes hat, sofern der Betrieb nur in Deutschland liegt; die von der ausländischen Staatsgewalt nach Völkerverrecht freien offiziellen Vertretungen des Reichs im Ausland (Gesandtschaften) dürften aber unter das Gesetz fallen.

<sup>1)</sup> Für die Abgrenzung des „Betriebes“ im engeren Sinn bleibt die in der Sozialversicherung eingebürgerte Begriffsbestimmung anwendbar. Danach ist Betrieb „ein Inbegriff fortdauernder wirtschaftlicher Tätigkeiten; unter wirtschaftlichen sind auf Erwerb gerichtete Tätigkeiten zu verstehen. Der Verwendungszweck ist ohne Belang; auch schließt die Gemeinnützigkeit des Unternehmens den Betriebsbegriff nicht aus.“ (Amtliche Anleitung zur Reichsversicherungsordnung vom 26. April 1912, Nr. 41.)

Diese Begriffsbestimmung reicht indessen für das Betriebsrätegesetz nicht aus.

„Betrieb“ im Sinne des Betriebsrätegesetzes steht, wie § 70 (am Anfang: „Unternehmungen“), § 61 (am Anfang: „Unternehmungen“) und vor allem § 50 beweist („Bildung des Gesamtbetriebsrats in den einem Eigentümer gehörigen Betrieben“) im Gegensatz zum „Unternehmen“, d. h. der einem Eigentümer gehörigen wirtschaftlichen Einheit. So gehören beispielsweise zum Unternehmen der Firma Krupp, der Deutschen Bank, der Firma Thy eine Anzahl Betriebe, die auf mehrere Städte verstreut sind.

Aber auch die in einer Gemeinde liegenden mehreren Fabriken einer Firma, mehreren Filialen einer Bank, eines Warenhauses bilden regelmäßig nicht einen einzigen, sondern mehrere Betriebe. Dies folgt aus § 50 ff., die von der Bildung des Gesamtbetriebsrats handeln und anderenfalls keinen Sinn ergeben würden.

Daher gehört zum Betrieb, daß es sich — von Abs. 2 abgesehen — um einen räumlich eng begrenzten Inbegriff im obigen Sinn handelt.

Der Begriff der Betriebsabteilung ist dem Betriebsrätegesetz unbekannt; besondere Abteilungsleiter kennt es nicht. Die Schaffung etwaiger Vertrauenspersonen zwischen den Betriebsräten und der Arbeitnehmerschaft in Großbetrieben sollte der Praxis überlassen bleiben.

Kein Betrieb ist nach feststehender Auffassung der Einzelhaushalt, wohl aber z. B. ein Pensionat.

<sup>2)</sup> Die „Geschäfte und Verwaltungen“, entsprechend den „Verwaltungen und Büreaus“ der V. vom 23. Dezember 1918, sind — siehe Anm. 1 — Betriebe im weiteren Sinne. Ihre Ausübung soll jeden Zweifel ausschließen, daß z. B. Anwaltsbüreaus, gemeinnützige Anstalten und Vereine, politische, konfessionelle und gewerkschaftliche Sekretariate, vor allem aber auch die sämtlichen staatlichen und kommunalen Verwaltungen, mögen sie wirtschaftlichen oder nicht wirtschaftlichen Charakters sein, dem Gesetz unterstehen.

<sup>3)</sup> Die Unterstellung aller Betriebe des öffentlichen und privaten Rechts erübrigt es, den Unterschied beider Begriffe ausführlich zu erörtern. Das private Recht handelt von den Rechtsbeziehungen der einander gleichberechtigten Einzelpersonen, das öffentliche Recht von dem Verhältnis des Staats und der ihm gleichstehenden mit Hoheitsrechten ausgestatteten Körperschaften gegenüber den Bürgern. Öffentlich-rechtliche Körperschaften sind z. B. das Reich, die Länder, die Gemeinden, die Gemeindeverbände, die Träger der Sozialversicherung, die Religionsgemeinschaften, die öffentlich-rechtlichen Feuerzöktäten u. a. m.

<sup>4)</sup> Der Begriff des „Betriebs“ (Abs. 1) konnte der Sozialversicherung entnommen werden; für die Erläuterung von „Bestandteil“ und „Nebenbetrieb“ kann die Reichsversicherungsordnung, die diese Begriffe in den §§ 50 ff., 61 kennt, nur mit größter Vorsicht benutzt werden. In der Reichsversicherungsordnung erstrecken sich die Begriffe ziemlich weit, weil die Sozialversicherung begrifflicherweise bestrebt ist, wirtschaftlich und tech-

nisch zusammengehörige Betriebe auch versicherungsrrechtlich möglichst zu einem Betrieb zusammenzufassen. 31

Das Betriebsrätegesetz verfolgt andere Ziele. Indem es Betriebsvertretungen schafft, die in möglichst ständiger Verbindung mit dem Betrieb stehen, sich der Arbeitsgenossen annehmen, dem Arbeitgeber ratend zur Seite stehen sollen, erfordert es, daß die Betriebsvertretung räumlich den Arbeitsgenossen und der jeweiligen Betriebsleitung (Arbeitgeber oder Vertreter) nahe sei. Ein Betriebsrat (Arbeiterrat, Angestelltenrat) für drei Warenhäuser einer Firma, die in der Großstadt weit voneinander getrennt liegen, oder für 20 Bankfilialen in einer Stadt kann seine Aufgaben nicht in dem wünschenswerten Maße erfüllen. Hier muß der einzelne Betrieb seine eigene Vertretung und die Gesamtheit der so zusammengehörigen Betriebe ihre Spitzenvertretung haben.

Daraus folgt die Notwendigkeit, die Begriffe „Bestandteil“ und „Nebenbetrieb“ einschränkend zu bestimmen; dem entspricht auch, wie oben Anm. 2 bemerkt, der Inhalt der von den Gesamtbetriebsräten handelnden §§ 50 ff. Im besonderen sind die „Nebenbetriebe“ im Sinne der Reichsversicherungsordnung, d. h. Betriebe mit selbständigen wirtschaftlichen Zwecken, aber engem wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Hauptbetrieb, hier regelmäßig selbständige Betriebe mit eigener Betriebsvertretung, während die „Bestandteile“ der Reichsversicherungsordnung, das sind Hilfsbetriebe, die den wirtschaftlichen und technischen Zwecken des Hauptbetriebes dienen, auch für das Betriebsrätegesetz in gleicher Weise bestimmt werden können.

Bestandteile sind z. B. der im gleichen Haus belegene Verkaufsladen einer Fabrik, die Tischlerei eines Hüttenwerkes, die Reparaturwerkstatt eines Stahlwerkes. Nebenbetriebe (wenn nicht ebenfalls Bestandteile; sachlich ist dies unerkennbar) sind die Billettikassens, die ein Warenhaus in verschiedenen Stadtteilen einrichtet, die Pafefahrtannahmestellen einer Pafefahrtgesellschaft usw.

In der Regel sind alle Filialen und Zweigniederlassungen, sobald sie sich nur einer gewissen, wenn auch geringen Selbstständigkeit erfreuen, selbständige Betriebe mit eigener Betriebsvertretung.

Das Merkmal der Verbindung durch „Betriebsleitung oder Arbeitsverfahren“ bedarf keiner besonderen Erörterung, da solche Verbindung ein, wenn auch nicht das einzige Kennzeichen schon der Begriffe „Bestandteil“ und „Nebenbetrieb“ ist.

<sup>5)</sup> Der mit „sofern“ eingeleitete Nebensatz schließt die Erstreckung des Betriebes über den so begrenzten räumlichen Bezirk hinaus aus.

Die Gemeinden brauchen nicht unmittelbar aneinander zu grenzen, es genügt, wenn sie nahe beieinander liegen, und durch die Verkehrsverhältnisse eng miteinander verbunden sind, so daß die in diesen Gemeinden belegenen Betriebe in nahen persönlichen und betriebstechnischen Beziehungen zueinander stehen; der Begriff ist ähnlich dem Begriff der „benachbarten“ Gemeinden, die für das Geltungsgebiet der §§ 499, 604 Zivilprozessordnung als „ein Ort“ angesehen werden können (z. B. Hamburg-Altona, Elberfeld-Barmen, Groß-Berlin).

Durch das Erfordernis des „Nahbeieinanderliegens“ wird das Merkmal des „wirtschaftlichen Zusammenhangs“ eingeschränkt. Im rein wirtschaftlichen Indusriefeld z. B. hängen zwar alle Gemeinden wirtschaftlich zusammen, sie liegen aber nicht sämtlich „nahe beieinander“.

#### § 10.

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes<sup>1)</sup> sind Arbeiter und Angestellte mit Ausnahme der Familienangehörigen des Arbeitgebers<sup>2)</sup>.

Nicht als Arbeitnehmer gelten:

1. die öffentlichen Beamten<sup>3)</sup> und Beamtenanwärter<sup>4)</sup>.
2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Rücksichten der Körperlichen

Arbeitnehmer.

32 Seifung, der Wiedereingezüßung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Nur diese zählen in § 1 und 2 mit und werden durch die Betriebsvertretungen in ihren Interessen vertreten. Dies ist z. B. wichtig für § 81—90.

<sup>2)</sup> Die Familienangehörigen fassen sich in der Regel nicht als Arbeitnehmer, ihr Wahlrecht zur Betriebsvertretung oder ihre Mitgliedschaft in dieser würde leicht deren Charakter als einer Vertretung der Arbeitnehmerinteressen beeinträchtigen.

Das Gesetz sagt nicht, wer zu den Familienangehörigen rechnet. Dies sollte abschließend der Praxis überlassen bleiben. Die Familienangehörigkeit fordert nicht etwa Hausgenossenschaft; als Familienangehörige müssen auch Pflegekinder und uneheliche Kinder gelten, sowie Verschwägerter des anderen Ehegatten (obwohl nach BGB. zwischen den Ehemännern zweier Schwägern keine Schwägerschaft besteht). Die Entscheidung kann nur von Fall zu Fall getroffen werden.

<sup>3)</sup> „Deffensliche“ Beamte bezeichnet den Gegensatz zu den fälschlich als Beamte bezeichneten Privatangestellten (Bankbeamten usw.). Die Beamten sind mit Rücksicht auf die Verschiedenheiten des einzelstaatlichen Beamtenrechts und auf die Eigenart ihres Anstellungsverhältnisses nicht dem Betriebsrätegesetz unterstellt. Ein Gesetz über Beamtenräte ist in Vorbereitung. Im Verordnungswege sind bereits in vielen Ländern des Reichs Beamtenvertretungen geschaffen, so in Preußen durch die in Anhang V abgedruckte Verordnung vom 24. März 1919. — Für ein Zusammenarbeiten von Betriebsrat und Beamtenrat ist durch § 65 Vorsorge getroffen. — Ob jemand Beamter ist, bestimmt sich nach den für seine dienstliche Stellung maßgebenden gesetzlichen oder Verwaltungsvorchriften. Vereidigung oder sonstige Verpflichtung sind nicht ausschlaggebend für die Beamtenzugehörigkeit, die auch von der Art der Tätigkeit unabhängig ist.

<sup>4)</sup> Die Beamtenanwärter Militäranwärter und Zivilanwärter — Supernumerare, sind ausgenommen, weil sie regelmäßig eine begründete Aussicht auf die Anstellung als Beamte haben, Beamtendienst tun und meist Mitglieder der Beamtenverbände sind.

<sup>5)</sup> Voraussetzung ist hier, daß die Beschäftigung objektiv nicht dem Erwerb dient und objektiv — von Seiten des Beschäftigten — durch die genannten „Anlässe“ und „Beweggründe“ bestimmt ist; unerheblich ist, wie der Beschäftigte seine Beschäftigung auffaßt. Der Künstler, der, aus Kunstenthusiasmus getrieben, eine Stellung an einem Museum annimmt, ist Arbeitnehmer, auch wenn er auf die Bezahlung nicht angewiesen ist, oder diese für ihn beim Vertragsschluß nicht entscheidend war; ebenso ist der wissenschaftliche Chemiker Arbeitnehmer, der aus Liebe zum Beruf unter ungünstigen Bedingungen eine Stellung in einem wissenschaftlichen Institut bekleidet. Die unter die Riffer fallenden Personengruppen sind z. T. nicht freie Arbeitnehmer im dem Sinne der folgenden Paragraphen (vgl. auch Anm. Anleitung zur Reichsversicherungsordnung vom 26. April 1912 Nr. 23d ff.) und ihre besondere Erwerbssituation soll nur jeden Zweifel ausschließen. Es handelt sich dabei z. B. um Insassen von Heilanstalten, Blindenanstalten, Arbeiterkolonien, Fürsorgeerziehungsanstalten (anders bei Fürsorgezöglingen, die als freie Arbeiter untergebracht werden), Strafanstalten, Armenhäusern, Diakonissen, Roten-Kreuz-Schwesteren. Das Personal solcher Anstalten (z. B. der Erziehungsanstalten, zum Roten Kreuz gehörigen Bureaus) fällt natürlich nicht unter die Ausnahmebestimmung. Die Beschäftigung dient hier — trotz etwaiger sozialer Motive des einzelnen Arbeitnehmers — in erster Linie ihrem Erwerb.

Arbeiter.

§ 11<sup>1)</sup>.

Arbeiter<sup>2)</sup> im Sinne dieses Gesetzes sind die im Dienste anderer gegen Entgelt<sup>3)</sup> oder als Lehrlinge beschäftigten Personen mit Ausschluß der Angestellten.

Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind ferner die in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden, nahe bei ihr liegenden Gemeinden wohnenden Hausgewerbetreibenden (§ 3), welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen<sup>4)</sup>.

Ist für diese ein besonderer Betriebsrat gemäß § 3 zu errichten, so scheiden sie als Arbeitnehmer aus der Zahl der im Betriebe Beschäftigten aus<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> §§ 11—13 handeln von dem Personenkreis, der die Arbeitnehmererschaft im Sinne von § 10 des Betriebsrätegesetzes ausmacht. Er ist gegenüber dem Kreis der von der Verordnung vom 23. Dezember 1918 erfaßten Personen erheblich erweitert. Die Auslegung wird sich nicht von streng formal-rechtlichen Gesichtspunkten leiten lassen dürfen, sondern — ausgehend von dem Zweck des Gesetzes — wirtschaftliche Erwägungen in den Vordergrund stellen. Wertvolles Material enthält auch hier die Anleitende Anweisung zur Reichsversicherungsordnung vom 26. April 1912, Biffer 9—24.

<sup>2)</sup> Der Begriff des „Arbeiters“ ist nicht bestimmt. Er ergibt sich aus dem Gegensatz zum „Angestellten“, dessen Begriff in § 12 aus seiner Tätigkeit abgeleitet ist und mit dem zusammen er den „Arbeitnehmer“ im Sinne von § 10 bildet.

<sup>3)</sup> § 165 Abs. 2 Reichsversicherungsordnung verlangt — ähnlich — die „Beschäftigung“ gegen „Entgelt“ als Voraussetzung der Krankenversicherungspflicht.

Was Entgelt ist, sagt § 160 RVO.: „Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören neben Gehalt oder Lohn auch Gewinnanteile, Sach- und andere Bezüge, die der Versicherte, wenn auch nur gemohnheitsmäßig, statt des Gehalts oder Lohns oder neben ihm von dem Arbeitgeber oder einem Dritten erhält.“

Die „Beschäftigung“ erfordert ein (durch einen Arbeitsvertrag) gegebenes Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Anselbständigkeit und Abhängigkeit von einem Arbeitgeber. Arbeiter sind der auf Trinkgeld angewiesene Kellner, der Pfortner der Fabrik, der freie Wohnung und Gehalt hat, die Scharwerker, die der Instmann angenommen hat, deren Arbeitgeber scheinbar er, in Wirklichkeit aber mittelbar doch der Gutsherr ist.

<sup>4)</sup> Gewisse Hausgewerbetreibenden — vgl. § 3 Anm. 2—4 — sollen den Schutz des Gesetzes genießen, vorausgesetzt, daß sie in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden Betrieben wohnen. Ueber letzteren Begriff vgl. § 9 Anm. 6.

<sup>5)</sup> Das heißt sie zählen bei der Frage, ob eine Betriebsvertretung zu errichten ist (§§ 1, 2) nicht mit. Sie gehören ferner z. B. nicht zur Betriebsversammlung (§ 45).

Ein Betrieb mit 25 Hausgewerbetreibenden und 10 anderen Arbeitnehmern ist im Sinne von § 11, 2 ein Betrieb mit weniger als 20 Arbeitnehmern und bekommt neben dem besonderen Betriebsrat einen Betriebsobmann für jene 10 Arbeitnehmer.

Ein Betrieb mit regelmäßig 15 Hausgewerbetreibenden (im Sinne von Abs. 2) und 3 anderen Arbeitnehmern erhält einen Betriebsobmann für alle Beschäftigten; sind regelmäßig 15 Hausgewerbetreibende und 10 sonstige Arbeitnehmer vorhanden, so ist ein Betriebsrat für alle Arbeitnehmer zu errichten.

§ 12.

Angestellte.

Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, welche eine der im § 1 Abs. 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben; auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind<sup>1)</sup>. Außerdem gelten als Angestellte die in einer geregelten Ausbildung zu einer dieser Beschäftigungen Das Betriebsrätegesetz.

3

befindlichen Lehrlinge<sup>2)</sup> und die mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Bureauangestellten<sup>3)</sup>.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Gesetzes gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften des öffentlichen und privaten Rechts<sup>4)</sup>, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Begriff des Angestellten hat gegenüber der Verordnung vom 23. Dezember 1918 eine bedeutende Erweiterung erfahren. Während er dort auf die Angestelltenversicherungspflichtigkeit abgestellt war, ist nunmehr die für diese maßgebende „Beschäftigung“ entscheidend, und alle die Personen, die trotz dieser Beschäftigung z. B. auf Grund des § 1 Abs. 3 A.V.G. versicherungsfrei sind, gelten für das Betriebsrätegesetz als Angestellte, mit Ausnahme nur der Beamten und Beamtenanwärter (§ 10 Abs. 2 Ziffer 1).

Die „Beschäftigung“ muß gegen „Entgelt“ ausgeübt werden (vgl. § 11 Anm. 3).

§ 1 Abs. 1 Ziffer 1—5 A.V.G. führt folgende Tätigkeiten auf (Ziffer 6 kann, weil auf die Schifffahrt bezüglich, hier unerwähnt bleiben):

1. Angestellte in leitender Stellung, wenn diese Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet;
2. Betriebsbeamte, Werkmeister und andere Angestellte in einer ähnlich gehobenen oder höheren Stellung, ohne Rücksicht auf ihre Vorbildung, Bureauangestellte, soweit sie nicht mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigt werden, sämtlich, wenn diese Beschäftigung ihren Hauptberuf bildet;
3. Handlungsgehilfen und Gehilfen in Apotheken;
4. Bühnen- und Orchestermitglieder ohne Rücksicht auf den Kunstwert der Leistungen;
5. Lehrer und Erzieher.

Auf die Angestellteneigenschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist es daher ohne Einfluß, wenn jemand z. B.

- a) wegen Verminderbarkeit, wegen Alters von unter 16 oder über 55 oder 60 Jahren oder wegen eines Einkommens von früher über 5000, jetzt 7000 M. (§ 1 Abs. 1, 4; §§ 390, 397 A.V.G.);
- b) wegen der Anwartschaft auf Ruhegeld und Hinterbliebenenrente in öffentlichen Betrieben, als Geistlicher, Lehrer und Erzieher an öffentlichen Schulen und Anstalten (§ 9 A.V.G.);
- c) für die Zeit der Unterrichtserteilung während der wissenschaftlichen Berufsausbildung (§ 10 Ziffer 4 A.V.G.);
- d) als Arzt, Tierarzt, Zahnarzt in der beruflichen Tätigkeit (§ 10 Ziffer 5 A.V.G.);
- e) auf Grund des Bezugs von Ruhegeld, Wartegeld u. dergl. auf Antrag (§§ 11, 14 A.V.G.) versicherungsfrei ist.

Die angestellten Ärzte der Krankenhäuser wählen also zum Betriebsrat, ebenso die nicht beamteten Lehrer der Schulen, die Assistenten wissenschaftlicher Institute usw.

Die Kriegsaushilfen, die auf Grund der Bundesratsverordnung vom 30. September 1916 versicherungsfrei und daher nicht Angestellte im Sinne der Verordnung vom 23. Dezember 1918 waren, fallen daher unter das Betriebsrätegesetz.

<sup>2)</sup> Die Handlungslehrlinge, die z. B. im Bankgewerbe oft dem Alter nach wahlberechtigt sind, hatten bisher kein Wahlrecht zu den Angestelltenauschüssen.

<sup>3)</sup> Die in § 1 Ziffer 2 (am Ende) A.V.G. von der Versicherungspflicht ausgenommenen Personen werden, wie dies bereits in den Verordnungen

über die Einstellung und Entlassung von Kriegsteilnehmern, zuletzt vom 3. September 1919 (siehe Anhang 3) geändert ist, den Angestellten zugerechnet, weil sie regelmäßig mit diesen räumlich als deren Hilfspersonen zusammenarbeiten. Es handelt sich um Abschreiber, Kanzlisten, Kanzleidiener, Aktenordner und -ableger, Bureauidiener, Kassenboten.

<sup>4)</sup> Das Wort „Vorstandsmitglieder“ bezieht sich auf die juristischen Personen, z. B. Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Genossenschaften, Landesversicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen; das Wort „gesetzliche Vertreter“ auf die „Personengesellschaften“, z. B. die vertretungsberechtigten Gesellschafter einer eisenen Handelsgesellschaft, die Vorstände nicht rechtsfähiger Vereine (so der Arbeitnehmergewerkschaften), nicht etwa auf die Prokuristen (vgl. Anm. 5).

<sup>5)</sup> Die V. vom 23. Dezember 1918 hatte die Generalbevollmächtigten sowie die im Handelsregister und Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter der Unternehmungen von den Angestellten im Sinne der Verordnung wegen ihrer dem Arbeitgeber völlig oder nahezu völlig gleichartigen Stellung im Betriebe ausgeschlossen. Das Betriebsrätegesetz verliert, vielfach geäußert, Anregungen folgend, wirtschaftliche Gesichtspunkte in den Vordergrund zu rücken.

Dabei sind keine Angestellten:

Die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie

- a) zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind — oft z. B. Filialleiter — oder
- b) soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist.

Mithin sind die Prokuristen und Generalbevollmächtigten nicht mehr allgemein von den Betriebsvertretungen ausgeschlossen, sondern nur, wenn sie gleichzeitig Geschäftsführer und Betriebsleiter sind, wie etwa der mit Procura ausgestattete Vorsteher einer Depositenkasse der Deutschen Bank.

Ueber Procura vgl. §§ 48 ff. BGB.

Die Generalvollmacht ist die in der Gesetzesprache nirgends erklärte Bezeichnung für die Vertretung jemandes in seinen sämtlichen Angelegenheiten oder doch wenigstens in den Angelegenheiten des in Rede stehenden Betriebes.

§ 13<sup>1)</sup>.

Durch Verordnung der Reichsregierung kann für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Reichs<sup>2)</sup> sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Reichsaufsicht<sup>3)</sup> unterstehen, bestimmt werden, daß gewisse Gruppen von Beamten und Beamtenanwärtern als Arbeiter oder Angestellte<sup>4)</sup> im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten sind.

Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Landesaufsicht unterstehen<sup>5)</sup>, können die Landesregierungen entsprechende Verordnungen erlassen.

Gelächelt dies so kommen für das Dienstverhältnis der Beamten die §§ 78 Ziffer 8, 9, §§ 81 bis 90, §§ 96 bis 98 nicht in Anwendung<sup>6)</sup>.

In gleicher Weise kann bestimmt werden, daß bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die Aussicht auf Uebernahme in das Beamtenverhältnis haben oder die in den Behörden mit gleichen oder ähnlichen Arbeiten wie die Beamten oder Beamtenanwärter<sup>7)</sup> beschäftigt werden, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten sind, wenn ihnen bei der Bildung von Beamtenver-

Beamte und  
Beamten-  
anwärter.

vertretungen (Beamtenträten, Beamtenschaftsausschüssen) die gleichen Rechte gewährt sind wie den Beamten<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Zusammenarbeit von Beamten mit Arbeitern oder Angestellten in vielen Betrieben läßt es wünschenswert erscheinen, in gewissen Fällen die Beamten den Betriebsräten einzugliedern, z. B. wenn sehr wenige Beamte unter sehr vielen anderen Arbeitnehmern sind oder wenn, wie in manchen staatlichen Bergwerken, die Techniker, deren Mitarbeit im Betriebsrat besonders wünschenswert ist, fast ausnahmslos Beamte sind.

Umgekehrt empfiehlt es sich, gewisse Gruppen von Arbeitnehmern von Beamtenvereinigungen einzugliedern, wenn diese Arbeitdienstordnungen unterliegen und sich selbst als Beamte fühlen oder wenn sie wenigstens gleiche oder ähnliche Arbeiten wie die Beamten verrichten.

Ueber die zeitliche Dauer und die Aufhebungsmöglichkeit der erlassenen Verordnungen schweigt das Gesetz. Man muß annehmen, daß eine Aufhebung während der Dauer der Wahlperiode unzulässig ist.

<sup>2)</sup> Die wirtschaftlichen Betriebe des Reichs unterstehen zurzeit im allgemeinen dem Reichschatzministerium. Daneben ist zu erwähnen das Reichspostministerium und das Reichsverkehrsministerium, das künftig die Gesamtheit der deutschen Eisenbahnen umfassen wird.

In den Ländern sind als wirtschaftliche Verwaltungen — von den Eisenbahnen abgesehen — besonders zu nennen: die Landwirtschaftsministerien, die Bergwerksverwaltungen.

<sup>3)</sup> Solche sind z. B. auf dem Gebiete der Sozialversicherung die Berufsgenossenschaften, die der Aufsicht des Reichsversicherungsamts unterliegen (§ 700 Abs. 2, § 722 RVD.), die Ausführungsbehörden der Unfallversicherung für Reichsbetriebe (§ 302 Abs. 1 RVD.), die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte, die Landesversicherungsanstalten, soweit sie nicht der Aufsicht eines Landesversicherungsamts unterliegen.

<sup>4)</sup> Je nachdem, ob diese Personen nach der Art ihrer Tätigkeit Arbeiter oder Angestellte wären. — Ueber den Begriff der Beamten und Beamtenanwärter siehe § 10 Abs. 2.

<sup>5)</sup> Solche sind z. B. die Krankenkassen, die Landesstaatlichen Ausführungsbehörden der Unfallversicherung; ferner in den Bundesstaaten, die Landesversicherungsämter haben, die deren Aufsicht unterstehenden Berufsgenossenschaften (§ 723, 724 RVD.); die Landesfeuerlogistaten sind hier ebenfalls zu nennen.

<sup>6)</sup> Werden solche Verordnungen erlassen, so bleibt das Beamtenrecht, wo es mit dem Rechte der nicht beamteten Arbeitnehmer in Widerspruch gerät, bestehen. Die Annufung des Schlichtungsausschusses z. B. zur Festsitzung der Beamtengehälter, die der staatlichen Regelung in dem Befolgungsgesetz unterliegen, wäre unzulässig. Das Gesetz erwähnt als für die Beamten in Anwendung die Bestimmungen über die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Einstellungen und Entlassungen.

<sup>7)</sup> Dahin gehören viele bei der Eisenbahn und Post beschäftigte Personen, Streckenarbeiter, Hilfsbeizer, Postgehilfsinnen), Hilfsarbeiter bei der Reichsbank u. a. m.

<sup>8)</sup> Es genügen — bis zum Inkrafttreten des Beamtenträtengesetzes — die in den einzelnen Ländern im Verordnungsweg gebildeten Beamtentrvertretungen, vgl. in Preußen die Verordnung vom 24. März 1919, Anhang 9. Diese Personen verlieren dadurch den Schutz des Mitbestimmungsrechts.

Ausübung  
der Rechte  
u. Pflichten  
des Arbeit-  
gebers, er-  
treuung.

#### § 14.

Ist der Arbeitgeber keine Einzelperson, so üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz aus:

1. bei den juristischen Personen und Personengesellschaften des privaten Rechtes die gesetzlichen Vertreter<sup>1)</sup>,
2. bei dem Reiche, den Ländern, den Gemeindeverbänden, den Gemeinden und den anderen Körperschaften des öffentlichen

Rechtes die Vorstände der einzelnen Dienststellen nach Maßgabe der für das Reich und die hinsichtlich der Dienstverhältnisse der Arbeitnehmer seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften von der obersten Reichsbehörde, für die übrigen Körperschaften von der Landeszentralbehörde zu erlassenden Vorschriften<sup>2)</sup>.

Vertretung des Arbeitgebers<sup>3)</sup> durch Bevollmächtigte ist zulässig.

<sup>1)</sup> Vgl. § 12 Ann. 4.

<sup>2)</sup> Dies soll nicht heißen, daß nunmehr derartige Vorschriften für alle Behörden usw. erlassen werden müssen, sondern soll angeben, welche Stelle, falls sich dies als notwendig erweist, die Vorschriften zu erlassen hat.

<sup>3)</sup> Jeder Arbeitgeber kann sich vertreten lassen, vgl. § 29 Abs. 3, § 46 Abs. 2.

## II. Aufbau der Betriebsvertretungen.<sup>1)</sup>

### A. Der Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat).

#### 1. Zusammensetzung und Wahl.

<sup>1)</sup> Das Wort „Betriebsvertretungen“, das im Gesetzestext nicht erläutert ist, ist hier der Einfachheit halber eingeführt. Betriebsvertretungen sind, wie die Unterseite von II ergeben:

- A. der Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) (§§ 15—49);
- B. der Gesamtbetriebsrat (§§ 50—57);
- C. der Betriebsobmann (§§ 58—60);
- D. die Sondervertretungen (§§ 61—64).

Der Aufbau der Betriebsvertretungen beruht auf zwingender gesetzlicher Vorschrift und kann nicht durch private Abreden abgeändert oder weggehoben werden. Eine Ausnahme machen:

- a) § 36 Satz 1 für einen einzelnen Fall;
- b) § 62—64 allgemein;

nur in diesen Fällen können tarifliche Änderungen im Aufbau verabredet werden.

#### § 15<sup>1)</sup>.

Der Betriebsrat besteht:

in Betrieben von 20 bis 49 Arbeitnehmern<sup>2)</sup> aus 3 Mitgliedern, in Betrieben mit 50 bis 99 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, in Betrieben mit 100 bis 199 Arbeitnehmern aus 6 Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je eines in Betrieben von

200 bis 999 Arbeitnehmern für je weitere 200,  
1000 bis 5999 Arbeitnehmern für je weitere 500,  
6000 und mehr Arbeitnehmern für je weitere 1000<sup>3)</sup>.

Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 80.

Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat werden gebildet durch die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats. Sind dies nur ein oder zwei Mitglieder, so haben auch sie die Rechte und Pflichten eines Arbeiterrats oder eines Angestelltenrats<sup>4)</sup>. Ist die Zahl der Arbeiter oder die der Angestellten so groß, daß die Arbeiter oder Angestellten bei Zugrundelegung der Berechnung nach Abs. 1 bis 3 mehr Vertreter für den Gruppenrat beanspruchen können, als sie im Betriebsrat haben, so tritt eine entsprechende Zahl von Ergänzungsmitgliedern hinzu<sup>5)</sup>.

Zahl der  
Betriebs-  
ratsmit-  
glieder

Hat ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, weniger wählbare Arbeitnehmer als die nach Abs. 1 bis 3 erforderliche Zahl der Betriebsratsmitglieder, so besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern<sup>\*)</sup>, hat er weniger als drei wählbare Arbeitnehmer, so sind Betriebsobleute zu wählen<sup>\*)</sup>.

<sup>1)</sup> Da der Ausgangspunkt der Betriebsratsorganisation die einheitliche Zusammenfassung aller Arbeitnehmer in einem Betriebsrat ist, gibt § 15 zunächst dessen Mitgliederzahl an, berechnet nach der Gesamtzahl der im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmer; § 16 enthält die weiteren Vorschriften über die Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten.

<sup>2)</sup> Irgendwelche sonstigen Eigenschaften der Arbeitnehmer sind nicht erforderlich, z. B. bzgl. Alter, Wahlberechtigung, Staatsangehörigkeit. Ausnahmen:

a) vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer zählen bei der Berechnung der Betriebsratsmitglieder nicht mit (Saisonarbeiter, Artisten, die von einem Rufus zum anderen gehen, usw. (vgl. § 1 Num. 4, § 4 Num. 1, § 18 Abs. 2, 3)).

b) Hausgewerbetreibende im Falle des § 11 Abs. 3.

<sup>3)</sup> Folgende Tabelle veranschaulicht die Mitgliederzahl von 200 Arbeitnehmern aufwärts:

Der Betriebsrat hat in Betrieben von:

200—399 Mitgliedern	7	5000—5499 Mitgliedern	19
400—599	8	5500—5999	20
600—799	9	6000—6999	21
800—999	10	7000—7999	22
1000—1499	11	8000—8999	23
1500—1999	12	9000—9999	24
2000—2499	13	10000—10999	25
2500—2999	14	11000—11999	26
3000—3499	15	12000—12999	27
3500—3999	16	13000—13999	28
4000—4499	17	14000—14999	29
4500—4999	18	15000 und mehr	30

<sup>4)</sup> Die Bildung der „Gruppenräte“ (§ 6) erfolgt in erster Linie durch Zusammenfassung der Gruppenmitglieder im Betriebsrat. Besteht die Gruppe, wie in dem Beispiel unten, nur aus ein oder zwei Mitgliedern, so bilden der eine oder die zwei den „Arbeiterrat“ oder „Angestelltenrat“ und haben dessen Rechte und Pflichten, nicht etwa die eines Betriebsobmannes; daher haben sie — anders als der Betriebsobmann — das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen (§§ 81—90).

Beispiele: Der Betriebsrat besteht bei 30 Arbeitnehmern (18 Arbeitern, 12 Angestellten) aus zwei Arbeitermitgliedern und einem Angestelltenmitglied; die zwei Arbeitermitglieder bilden den Arbeiterrat, das eine Angestelltenmitglied den Angestelltenrat.

<sup>a)</sup> Satz 3 des Absatzes bildet den Regelfall.

a) Im Beispiel a zu § 16 Num. 1 besteht der Betriebsrat bei 98 Arbeitnehmern (70 Arbeiter, 28 Angestellte) aus vier Arbeitern und einem Angestellten. Legt man die Tabelle zu Abs. 1—3 zugrunde, so entfallen auf die 70 Arbeiter fünf, auf die 28 Angestellten drei Mitglieder, also auf beide Gruppen mehr Mitglieder, als sie im Betriebsrat haben. Daher sind zu den vier Arbeitern einer, zu dem einen Angestellten zwei als Ergänzungsmitglieder zuzuwählen.

b) Im Beispiel b zu § 16 Num. 1 besteht der Betriebsrat bei 725 Arbeitnehmern (650 Arbeiter, 75 Angestellte) aus sieben Arbeitern und zwei Angestellten. Legt man die Tabelle zu Abs. 1—3 zugrunde, so entfallen auf die 650 Arbeiter neun, auf die 75 Angestellten fünf Mitglieder, also auf beide Gruppen mehr Mitglieder, als sie im Betriebsrat haben. Daher sind zu den sieben Arbeitern zwei, zu den zwei Angestellten drei Ergänzungsmitglieder zuzuwählen.

c) Ein weiteres Beispiel siehe § 16 Num. 1 zu c.

<sup>\*)</sup> Auch wenn ein Betrieb, der einen Betriebsrat von 7 Mitgliedern zu wählen hat, zwar nicht 7, so doch 6 wählbare Arbeitnehmer aufweist, soll der Betriebsrat, um eine wirkliche Wahl zu ermöglichen, nur aus 3 Personen bestehen. Die Wählbarkeit bemisst sich nach §§ 20, 21.

Der Fall wird am ehesten in Betrieben mit zahlreichen Ausländern, die nicht wählbar sind, vorkommen. Er wird dann bei der Aufstellung der Vorschlagslisten zur Wahl hervortreten und den Wahlvorstand zur Nachprüfung, ob die Voraussetzungen des Absatzes gegeben sind, beabsichtendfalls zum Entschluß eines neuen Wahlausschreibens veranlassen.

Nicht fehlt es an wählbaren Arbeitnehmern, wenn etwa nur die Angestellten oder nur die Arbeiter nicht genügend wählbare Gruppenangehörige aufweisen, dagegen die andere Arbeitnehmergruppe soviel wählbare Personen hat, daß es im Betriebsrat — im ganzen — nicht an wählbaren Arbeitnehmern mangelt.

Machen hier die Gruppen von den Möglichkeiten des § 17 Abs. 1, 2 keinen Gebrauch, so werden in der Gruppe, die die ihr zukommenden Mitglieder nicht wählen kann, die entsprechenden Stellen nicht besetzt.

<sup>7)</sup> Während § 2 für die Wahl von Betriebsobleuten das Vorhandensein von mindestens 3 wählbaren Arbeitnehmern verlangt, ist dies Erfordernis hier fallen gelassen. Es kann also der einzige wählbare Arbeitnehmer eines großen, sonst aus Ausländern bestehenden Betriebes zum Betriebsobmann gewählt werden, während ein gleicher Betrieb von weniger als 20 Arbeitnehmern bei gleichen Bedingungen ohne Vertretung bliebe. — Fehlt es überhaupt an einer wählbaren Person, so scheitert die Errichtung einer Betriebsvertretung an der tatsächlichen Unmöglichkeit. Siehe § 2 Num. 10.

## § 16.

Befinden sich unter den Arbeitnehmern sowohl Arbeiter wie Angestellte, so muß jede Gruppe, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis bei Auseraumung der Wahl, im Betriebsrat vertreten sein.

Keine Gruppe darf weniger als einen Vertreter haben.

Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens:

bei 50 bis 299 Gruppenangehörigen	2 Mitglieder,
bei 300 " 599	3 " "
" 600 " 999	4 " "
" 1000 " 2999	5 " "
" 3000 " 5999	6 " "
" 6000 und mehr	8 " "

Die Feststellung des Zahlenverhältnisses erfolgt durch den Wahlvorstand nach den für die Verhältniswahl geltenden Grundsätzen des Wahlverfahrens (§ 25<sup>1)</sup>).

Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Wahlvorstand hat in Vorbereitung des Wahlausschreibens — zweckmäßigerweise unter Benutzung der die Wahlberechtigten enthaltenden Wählerliste (§ 2 der Wahlordnung), die durch die nichtwahlberechtigten Arbeitnehmer zu ergänzen ist — das Zahlenverhältnis der Arbeiter- und Angestelltenmitglieder des Betriebsrats zu berechnen (Beispiel a), und falls hierbei die Minderheitsgruppe nicht die ihr nach Abs. 2 und 3 zustehende Mindervertretung erhält, die dadurch notwendigen Änderungen vorzunehmen (Beispiel b). Wie eben schon angedeutet und nach dem Gesetzeswortlaut selbstverständlich, stellen Absatz 2 und 3 nur besondere Schutzvorschriften zugunsten der Minderheit dar, die sehr wohl im einzelnen Fall nach der Verhältnisberechnung einen stärkeren Anteil im Betriebsrat haben kann (Beispiel c).

Verhältnis  
der Arbeit-  
nehmer-  
gruppen  
im Be-  
triebsrat.

Mit der Berechnung der Betriebsratszusammensetzung wird zweckmäßigerweise die Berechnung der Mitgliederzahl des Arbeiterrats und Angestelltenrats und die Feststellung der Zahl der Ergänzungsmitglieder verbunden (§ 15 Anm. 4, 5).

Die Grundzüge der Berechnung bei der Verhältniswahl enthält § 13, 14 der Wahlordnung (Anhang 1); mit ihnen muß sich jeder Betriebsrat genau vertraut machen. Beispiele:

- a) 98 Arbeitnehmer, davon 70 Arbeiter, 28 Angestellte; der Betriebsrat zählt 5 Mitglieder; ihre Verteilung auf die Arbeitergruppe und die Angestelltengruppe ergibt sich aus folgender Berechnung (näheres über das System der Berechnung siehe § 13 der Wahlordnung).

Arbeitergruppe	Angestelltengruppe
70	28
(:2) 35	(:2) 14
(:3) 23 $\frac{1}{3}$	(:3) 9 $\frac{1}{3}$
(:4) 17 $\frac{1}{2}$	

Die Höchstzahlen sind: 70, 35, 28, 23 $\frac{1}{3}$ , 17 $\frac{1}{2}$ . Auf die Arbeitergruppe entfallen 4, auf die Angestelltengruppe 1 Mitglied des Betriebsrats. Die Minderheitsgruppe hat den ihr nach Abs. 2 zustehenden einen Vertreter.

Der Arbeiterrat hat ein Ergänzungsmitglied, der Angestelltenrat zwei Ergänzungsmitglieder zu wählen (vgl. § 15 Anm. 5a).

- b) 725 Arbeitnehmer: davon 650 Arbeiter, 75 Angestellte. Der Betriebsrat zählt 9 Mitglieder; ihre Verteilung auf die Arbeitergruppe und die Angestelltengruppe ergibt sich aus folgender Berechnung:

Arbeitergruppe	Angestelltengruppe
650	75
(:2) 325	(:2) 37 $\frac{1}{2}$
(:3) 216 $\frac{2}{3}$	(:3) 25
(:4) 162 $\frac{1}{2}$	(:4) 18 $\frac{3}{4}$
(:5) 130	(:5) 15
(:6) 108 $\frac{1}{3}$	
(:7) 92 $\frac{2}{7}$	
(:8) 81 $\frac{1}{4}$	
(:9) 72 $\frac{2}{9}$	

Die Höchstzahlen sind: 650, 325, 216 $\frac{2}{3}$ , 162 $\frac{1}{2}$ , 130, 108 $\frac{1}{3}$ , 92 $\frac{2}{7}$ , 81 $\frac{1}{4}$ , 75.

Dies ergäbe für die Arbeitergruppe 8, für die Angestelltengruppe 1 Mitglied, d. h. eines weniger, als ihr nach Abs. 3 zuzukommt; mithin ist der Angestelltengruppe ein Mitglied zuzufügen, der Arbeitergruppe eines abzuziehen. Somit entfallen auf die Arbeitergruppe 7, auf die Angestelltengruppe 2 Mitglieder.

Der Arbeiterrat hat 2 Ergänzungsmitglieder, der Angestelltenrat 3 Ergänzungsmitglieder zu wählen (vgl. § 15 Anm. 5b).

- c) 400 Arbeitnehmer, davon 250 Angestellte, 150 Arbeiter. Der Betriebsrat zählt 8 Mitglieder; ihre Verteilung auf die Angestelltengruppe und die Arbeitergruppe ergibt sich aus folgender Berechnung:

Angestelltengruppe	Arbeitergruppe
250	150
(:2) 125	(:2) 75
(:3) 83 $\frac{1}{3}$	(:3) 50
(:4) 62 $\frac{1}{2}$	(:4) 37 $\frac{1}{2}$
(:5) 50	
(:6) 41 $\frac{2}{3}$	

Die Höchstzahlen sind: 250, 125, 83 $\frac{1}{3}$ , 62 $\frac{1}{2}$ , 50, 150, 75, 50. Auf die Angestelltengruppe entfallen 5 Mitglieder, auf die Arbeitergruppe 3 Mitglieder, also sogar eines mehr, als der Minderheitsgruppe nach Abs. 3 zugesichert ist.

Der Angestelltenrat hat 7 Mitglieder, es sind 2 Ergänzungsmitglieder zu wählen.

Der Arbeiterrat hat 6 Mitglieder, es sind 3 Ergänzungsmitglieder zu wählen.

<sup>2)</sup> Der Schlußabsatz hebt die Vorschrift, daß die Minderheitsgruppe mindestens einen Vertreter haben müsse, für den Fall auf, daß sie a) nicht mehr als 5 Personen umfaßt und

b) diese nicht mehr als 20 der Arbeitnehmer des Betriebes darstellen.

Sind 20 Arbeitnehmer vorhanden, darunter nur 4 Arbeiter (z. B. die 4 Reinmachefrauen eines Bankhauses), so gibt es nur einen von den Angestellten gewählten Betriebsrat, der die dem Betriebsrat obliegenden Befugnisse (§§ 66—77) für alle Arbeitnehmer, die ihm als Angestelltenrat obliegenden (§§ 78—80) nur für die Angestellten wahrnimmt. Die Minderheitsgruppe hat das nach § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 ihr zustehende Recht der Anrufung des Schlichtungsausschusses (siehe § 2 Anm. 10).

### § 17.

Die Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen kann abweichend von den Bestimmungen des § 16 geordnet werden, wenn die Mehrheit beider Gruppen es in getrennter geheimer Abstimmung beschließt<sup>1)</sup>.

Zählt eine Gruppe weniger wählbare Personen als die nach § 16 erforderliche Zahl, so kann sie auch Angehörige der anderen Gruppe zu ihren Vertretern wählen<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Fall wird im wesentlichen dann praktisch werden, wenn die Mehrheiten beider Gruppen der gleichen gewerkschaftlichen Richtung angehören und die eine Gruppe zugunsten besonders tüchtiger Vertreter der anderen Gruppe auf ihre Vertreter im Betriebsrat ganz oder teilweise verzichtet. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder im ganzen bleibt unverändert. —

Der Beschluß erfordert eine Mehrheit der Arbeitnehmer jeder Gruppe, nicht etwa bloß der bei der Beschlußfassung gerade Anwesenden.

Wie oft solche Abänderung der gesetzlichen Vorschriften beschlossen werden kann, ferner ob die Abstimmung in der Betriebsversammlung (§ 45 ff.) oder im Betriebe selbst — von Raum zu Raum — und unter weissen Leitung, sowie auf wessen Antrag sie statzufinden hat, sagt das Gesetz nicht.

Man wird annehmen müssen, daß dieser Beschluß nur vor der Neuwahl eines Betriebsrats gefaßt werden kann und zwar so rechtzeitig, daß er vor Erlass des Wahlausschreibens (§ 3 der Wahlordnung) dem Wahlvorstand zugeht, daß es aber im übrigen Sache der am Beschluß Interessierten ist, ihn, eventuell unter Benutzung der Vorschriften der §§ 46, 48 herbeizuführen.

<sup>2)</sup> Angehörige der anderen Arbeitnehmergruppe können nur in der Zahl gewählt werden, in der es an wählbaren Personen in der eigenen Gruppe fehlt, darauf, ob die vorhandenen wählbaren Personen als Bewerber genehm sind, kommt es nicht an. Sind 5 Arbeitermitglieder zu wählen, aber nur 3 Arbeiter wählbar, so können 2 Vertreter aus der Zahl der Angestellten entnommen werden; sind aber von 10 wählbaren Arbeitern nur 4 vorgeschlagen, während die anderen von niemand als Bewerber aufgestellt sind, so können auch nur vier gewählt werden (vgl. § 15 Anm. 6).

### § 18.

Die Mitglieder des Betriebsrats und die Ergänzungsmitglieder (§ 15 Abs. 4), welche Arbeiter sind, werden von den Arbeitern, die Mitglieder und Ergänzungsmitglieder (§ 15 Abs. 4), welche Angestellte sind, von den Angestellten des Betriebs, sämtlich in einer Wahl aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundzügen der Verhältniswahl auf die Dauer von einem Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig<sup>1)</sup>.

Unterteilte  
Verteilung  
d. Gruppen  
durch Verein-  
barung.

Wahl des  
Betriebs-  
rats, Ver-  
tretung d.  
vorüber-  
gehend Be-  
schäftigten



Steigt die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend auf mehr als das Doppelte, aber mindestens um fünfzehn, darunter drei Wahlberechtigte<sup>2)</sup>, so wählt der nur vorübergehend beschäftigte Teil der Arbeitnehmer in geheimer Wahl einen Vertreter<sup>3)</sup>, welcher der etwa bestehenden Betriebsvertretung beiträgt. Ist keine Betriebsvertretung vorhanden, so hat er die Stellung eines Betriebsobmannes<sup>4)</sup>.

Übersteigt die Zahl der vorübergehend Beschäftigten hundert, so kann auf Mehrheitsbeschluss sämtlicher wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Betriebsrat neu errichtet werden. In land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und deren Nebenbetrieben wählen unter der gleichen Voraussetzung die vorübergehend Beschäftigten in geheimer Wahl zwei Vertreter, welche der bestehenden Betriebsvertretung beitreten<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Die in den §§ 15–16 beschriebene Berechnungsmethode der Verteilung der Arbeitnehmergruppen auf die Betriebsratsmitglieder dient der Vorbereitung der Wahl. Ueber das Wahlverfahren im einzelnen siehe § 25 und die Wahlordnung (Anhang Nr. 1). Beachtlich ist, daß, von dem Fall des § 17 abgesehen, die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats nur von den Angestellten, die Arbeitermitglieder nur von den Arbeitern gewählt werden. — Die Wahlperiode beginnt, worüber das Gesetz freilich schweigt, mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 18 der Wahlordnung).

Die Ergänzungsmitglieder werden in einem Wahlgang mit den Betriebsratsmitgliedern für die gleiche Wahlperiode und unter den gleichen Wahlbarkeitsvoraussetzungen gewählt.

Veränderungen in der Zahl und Zusammensetzung der Betriebsratsmitglieder infolge entsprechender Veränderungen in der Arbeitnehmerzahl sind im Gesetz nicht vorgesehen.

<sup>2)</sup> Abs. 2 und 3 handeln von der Vertretung der vorübergehend Beschäftigten Arbeitnehmer im Betriebsrat; in § 1 Anm. 4 und § 4 Anm. 1 ist bereits darauf hingewiesen worden, daß aus Abs. 2, 3 dieses Paragraphen folgt, daß bei der Berechnung der Mitgliederzahl des Betriebsrats nur die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist, andernfalls hätte die Sonderregelung für die vorübergehend Beschäftigten keinen Sinn (vgl. ferner § 15 Anm. 2). „Vorübergehend“ beschäftigt sind sowohl Saisonarbeiter, die z. B. in der Landwirtschaft, in Biegeleien, in Konervenfabriken, Nahrungsmittelfabriken, in der Konfektion, in der Spielwarenindustrie vorkommen, als auch Arbeitnehmer, die, wie die Artisten von einem Firkus zum anderen ziehen, überall 2–3 Wochen bleiben und im Gegensatz zu den übrigen Saisonarbeitern eine ordnungsmäßige Verhältniswahl mit ihren mannigfachen Fristen gar nicht vornehmen könnten.

<sup>3)</sup> Voraussetzung der Wahl ist:

- a) daß die Zahl der Arbeitnehmer durch die vorübergehend Beschäftigten auf mehr als das Doppelte steigt (weil bei geringerer Vermehrung der Arbeitnehmerzahl der bestehende Betriebsrat die hinzugekommenen Arbeitnehmer mitvertritt);
- b) daß sie mindestens um 15 steigt;
- c) daß unter diesen 3 Wahlberechtigten sind.

Beispiele:

- a) Sind 20 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß durch den Eintritt der vorübergehend Beschäftigten die Zahl auf mindestens 41 steigen.
- b) Sind 6 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß eine Steigerung mindestens auf 21 stattfinden (auf mehr als das Doppelte und um mindestens 15).

c) Sind 4 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß eine Steigerung auf mindestens 19 stattfinden (auf mehr als das Doppelte und um 15).

In allen drei Beispielen müssen 3 der Hinzugekommenen wahlberechtigt sein. Die Wahl findet — unverzüglich nach dem Dienstantritt — nach dem Mehrheitsprinzip statt. Zum Wahlleiter bestellt der Arbeitgeber entsprechend § 23 den ältesten der vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer. Wahlberechtigung und Wahlbarkeit richten sich nach § 20 ff. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

<sup>4)</sup> Das Gesetz sagt nicht, daß der Vertreter aus der Mitte der vorübergehend Beschäftigten gewählt wird. Diese können also z. B., wenn sie sämtlich Ausländer und daher nicht wählbar sind, einen der anderen Arbeitnehmer zu ihrem Vertreter wählen.

<sup>5)</sup> Der Vertreter der vorübergehend Beschäftigten tritt in dem Beispiel a der Anm. 3 dem vorhandenen Betriebsrat, im Beispiel b dem Betriebsobmann bei; im Beispiel c ist er der einzige Arbeitnehmervertreter. Ueber die Stellung des Vertreters im Betriebsrat nach dem Beitritt schweigt das Gesetz. Nach dem Sinn der Bestimmung ist anzunehmen, daß er alle Rechte und Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes hat und zugleich auch dem etwa vorhandenen Arbeiterrat und Angestelltenrat als Mitglied angehört, der dadurch zur Vertretung auch der vorübergehend Beschäftigten wird.

Ist er einem Betriebsobmann beigetreten oder alleiniger Arbeitnehmervertreter, so finden auf ihn die für den Betriebsobmann geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung. Er vertritt seine Wählergruppe.

Die Amtsdauer dieses Vertreters endet — eine ausdrückliche Vorschrift fehlt allerdings —, von den Gründen des § 29 abgesehen, mit dem Ausscheiden der vorübergehend Beschäftigten, auch wenn er selbst, wie im Falle von Anm. 4, weiterarbeitet. Ueber die erleichterten Wahlbarkeitsvoraussetzungen eines vorübergehend Beschäftigten vgl. § 21 Abs. 2.

<sup>6)</sup> Besondere Vorschriften gelten für den Fall, daß unter sonst gleichen Voraussetzungen (Verdoppelung der Arbeitnehmerzahl, Vorhandensein von 3 Wahlberechtigten unter den vorübergehend Beschäftigten) die Zahl der vorübergehend Beschäftigten 100 übersteigt.

a) In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und deren Nebenbetrieben — über diese Begriffe siehe § 4 — wählen die vorübergehend Beschäftigten in gleicher Weise und mit den gleichen Wirkungen wie in Abs. 2 — siehe Anm. 3–5 — 2 Vertreter.

b) In sonstigen Betrieben können die vorübergehend Beschäftigten sich mit der Wahl eines Vertreters nach Abs. 2 begnügen oder aber eine Abstimmung sämtlicher wahlberechtigten Arbeitnehmer über die Errichtung oder Neuerrichtung eines Betriebsrats herbeiführen.

Ueber den Weg zur Herbeiführung solchen Beschlusses vgl. § 17 Anm. 1. Wird dann ein entsprechender Beschluß mit Stimmenmehrheit aller Wahlberechtigten gefaßt, so ist der Betriebsrat demgemäß zu errichten (das Wörtchen „kann“ in Abs. 3 Satz 1 bedeutet nicht, daß die Errichtung des Betriebsrats von irgend jemandes Belieben abhängt, sondern bezieht sich nur auf die Freiheit der Arbeitnehmerchaft, diesen Beschluß zu fassen).

Beispiel: Der Betrieb hat 120 ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, 130 wahlberechtigte Saisonarbeiter kommen hinzu; dann kann eine Mehrheit von mindestens 126 Stimmen die Errichtung oder die Neuerrichtung eines Betriebsrats beschließen. Ueber die Bestellung eines Wahlvorstandes vgl. § 23 und 58 Abs. 2.

## § 19.

Wenn die wahlberechtigten Arbeiter und die wahlberechtigten Angestellten vor jeder Neuwahl in geheimer getrennter Abstimmung mit Zweidrittelmehrheit dafür stimmen, sind die Ver-

Geheimer  
stimmte Wahl

44 treter der Arbeiter und die der Angestellten in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer zu wählen<sup>1)</sup> 2).

Die Bildung von Arbeiterräten und Angestelltenräten gemäß § 6, sowie die Bestimmung der §§ 15 und 16 werden von dieser Bestimmung nicht berührt<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> An Stelle der getrennten Wahl findet hier die gemeinsame Wahl aller Betriebsratsmitglieder durch alle Arbeitnehmer statt (vgl. näheres § 25 ff. der Wahlordnung). Die gemeinsame Wahl ist nicht nur für das Gemeinschaftsgefühl der Arbeiter und Angestellten von Wert, sondern äußert sich auch praktisch im Wahlergebnis, wie folgende Beispiele zeigen:

a) 4400 Arbeitnehmer, darunter 400 Angestellte, bilden einen Betriebsrat von 14 Arbeitern und 3 Angestellten (§ 15, 16). Bei getrennter Wahl verteilen sich:

die 14 Arbeitersitze, wenn auf Liste A 3000, auf Liste B 300 Stimmen entfallen im Verhältnis 13:1;

die 3 Angestelltsitze, wenn auf Liste A 210, auf Liste B 90 Stimmen entfallen, im Verhältnis 2:1.

Bei gemeinsamer Wahl verteilen sich die 17 Sitze, wenn auf Liste A 3210, auf Liste B 390 Stimmen entfallen, im Verhältnis 16:1, d. h. A hat 1 Sitz mehr.

b) 4400 Arbeitnehmer, darunter 500 Angestellte, bilden einen Betriebsrat von 14 Arbeitern und 3 Angestellten (§§ 15, 16). Bei getrennter Wahl verteilen sich:

die 14 Arbeitersitze, wenn auf Liste A 3000, auf Liste B 360 Stimmen entfallen, im Verhältnis 13:1;

die 3 Angestelltsitze, wenn auf Liste A 300, auf Liste B 90 Stimmen entfallen, im Verhältnis 3:0.

Bei gemeinsamer Wahl verteilen sich die 17 Sitze, wenn auf Liste A 3300, auf Liste B 450 Stimmen entfallen, im Verhältnis 15:2, d. h. B hat einen Sitz mehr.

In beiden Beispielen tritt eine Verschiebung ein, im Beispiel a zugunsten von A, im Beispiel b zugunsten von B; die Ursache ist die erhöhte Ausnutzung der bei getrennter Wahl bleibenden Reste: Wer von der Verringerung des Wahlverfahrens begünstigt ist, läßt sich nie im voraus genau sagen.

<sup>2)</sup> Der Beschluß erfordert im Interesse der sonst leicht unterdrückten Minderheiten eine Zweidrittelmehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer jeder Gruppe.

Er kann nur vor jeder Neuwahl gefaßt werden und zwar so rechtzeitig, daß er vor Erlass des Wahlausschreibens dem Wahlvorstand zugeht; im übrigen ist es Sache der am Beschluß Interessierten, ihn, ev. unter Benutzung der Vorschriften der §§ 46, 48, herbeizuführen.

<sup>3)</sup> Auch im Falle der gemeinsamen Wahl bleibt die Verteilung der Betriebsratsmitglieder auf Arbeiter und Angestellte sowie die Bildung von Arbeiterräten und Angestelltenräten bestehen.

§ 20.

Wahlberechtigt<sup>1)</sup> sind alle mindestens achtzehn<sup>2)</sup> Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden<sup>3)</sup>.

Wählbar<sup>4)</sup> sind die mindestens vierundzwanzig Jahre alten<sup>5)</sup> reichsangehörigen<sup>6)</sup> Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind<sup>7)</sup> und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen<sup>8)</sup> sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbebezirk oder dem Berufsbezirk angehören, in dem sie tätig sind<sup>9)</sup>.

Kein Arbeitnehmer ist in mehr als einem Betriebe wählbar<sup>10)</sup> 11).

Wahlrecht  
und Wähl-  
barkeit.

<sup>1)</sup> Die Wahlberechtigung spielt, wie hervorgehoben sei, in verschiedenen Bestimmungen eine Rolle, z. B. in §§ 2, 18, 19, 23, 39, 41.

<sup>2)</sup> Wer am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet, ist wahlberechtigt (§ 187 Abs. 2 Satz 2 BGB.).

<sup>3)</sup> Neben den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte vgl. § 32 ff. StrGB.

<sup>4)</sup> Die Wählbarkeit ist ebenfalls verschiedenlich von Bedeutung, so in §§ 2, 4, 15, 17.

<sup>5)</sup> Vgl. Anm. 2.

<sup>6)</sup> Die Reichsangehörigkeit richtet sich nach dem Gesetz vom 22. Juli 1913. Danach ist deut. der, wer die Staatsangehörigkeit in einem Bundesstaat (jetzt „Land“) oder die unmittelbare Reichsangehörigkeit besitzt.

Letztere ist selten und kann hier außer Betracht bleiben.

Die Staatsangehörigkeit wird erworben:

a) durch Geburt,  
b) durch Legitimation,  
c) durch Eheschließung,  
d) für einen Deutschen durch Aufnahme,  
e) für einen Ausländer durch Einbürgerung.

zu a: Das eheliche Kind hat die Staatsangehörigkeit des Vaters, das uneheliche die der Mutter.

zu b: Die Legitimation erfolgt nach dem bürgerlichen Gesetzbuch durch nachfolgende Ehe oder Ehelichkeitserklärung.

zu c: Die Frau erwirbt die Staatsangehörigkeit des Mannes.

zu d: Aufnahme eines Deutschen durch einen anderen Bundesstaat (jetzt Land) darf nicht verweigert werden.

zu e: Die Einbürgerung (Naturalisation) eines Ausländers kann nicht nur unter gewissen Voraussetzungen gewährt werden. Sie ist Ermessenssache der Verwaltungsbehörden.

Unter den den Verlust der Staatsangehörigkeit bewirkenden Ursachen seien genannt:

a) Eheschließung einer Deutschen mit einem Ausländer;  
b) Erwerb einer ausländischen Staatsangehörigkeit, nicht mehr, wie früher, zehnjähriger Aufenthalt im Auslande.

Der Friedensvertrag hat in den Deutschland verlorengehenden Gebieten auch auf die Staatsangehörigkeit Einfluß. Auf Einzelheiten kann hier nicht eingegangen werden.

<sup>7)</sup> Soweit solche überhaupt in Betracht kommt, also nicht bei ungelerten Arbeitern (Transportarbeitern usw.).

<sup>8)</sup> Neben den Unterschied von Betrieb und Unternehmen vgl. § 9 Anm. 2. Der Schlosser, der bei Krupp in Essen arbeitete und nach Magdeburg versetzt wird, wechselt wohl den Betrieb, aber nicht das Unternehmen.

Der Büroangestellte einer Stadtgemeinde bleibt, auch wenn er die Dienststelle wechselt, im gleichen Unternehmen. Eine nicht zu engherzige Auslegung der Begriffe ist geboten.

<sup>9)</sup> Bei gelerten Arbeitern verursacht das Erfordernis der dreijährigen Gewerbe- und Berufszugehörigkeit keine Schwierigkeiten. Auch ungelerte Arbeiter, wie Aufseher, Scheiderarbeiter, Kohlenträger üben einen „Beruf“ aus. Der Aufseher, der bisher Bierfahrer war und jetzt in ein Expeditions-geschäft eintritt, bleibt in seinem „Beruf“.

Die Kriegszeit hat die Berufs- und Gewerbezugehörigkeit nicht unterbrochen. Wer bei Kriegsausbruch 1 Jahr Schlosser und hernach mehrere Jahre Soldat war, genügt jetzt dem Erfordernis der dreijährigen Berufszugehörigkeit.

Bei Saisonarbeitern bemißt sich die Berufszugehörigkeit nicht nach den Jahren, sondern nach Arbeitsperioden. Der ländliche Wanderarbeiter ist im 4. Jahr wählbar.

<sup>10)</sup> Die besonders im Hinblick auf die Hausgewerbetreibenden (§ 3 Anm. 3) beschlossene Vorschrift soll im Interesse der Wahrung der Betriebsgeheimnisse verhindern, daß dieselbe Person einen genauen Einblick in verschiedene Betriebe erhält. Sie zeigt zugleich, daß ein aktives Wahl-

recht zu mehreren Betriebsvertretungen unter Umständen dem gleichen Arbeitnehmer zustehen kann.

<sup>1)</sup> Zu beachten ist, daß alle Mängel bezüglich der Wählbarkeitsvoraussetzungen durch Nichtanrechnung der Wahl geheilt werden. Ueber Anrechnung der Wahl siehe § 19 ff. der Wahlordnung. Streitigkeiten über Wahlberechtigung und Wählbarkeit sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

### § 21<sup>1)</sup>.

Besteht der Betrieb oder das Unternehmen weniger als sechs Monate, so ist dem Erfordernis der Betriebszugehörigkeit genügt, wenn der Arbeitnehmer seit der Begründung darin beschäftigt ist<sup>2)</sup>.

Von dem Erfordernis der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit ist bei den vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmern abgesehen in solchen Betrieben, die ihre Arbeitnehmer oder einen Teil ihrer Arbeitnehmer regelmäßig nur einen Teil des Jahres beschäftigen<sup>3)</sup>.

Sind im Betriebe nicht genügend Arbeitnehmer vorhanden, die nach § 20 Abs. 2 wählbar sind, so kann allgemein von dem Erfordernis der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit, nötigenfalls auch von der dreijährigen Gewerbe- oder Berufsangehörigkeit abgesehen werden<sup>4)</sup>.

Bei Schwerbeschädigten im Sinne der Verordnung vom 9. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 28), die infolge ihrer Beschädigung einen neuen Beruf haben ergreifen müssen, ist von dem Erfordernis der dreijährigen Gewerbe- und Berufsangehörigkeit abgesehen<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> § 21 schafft Erleichterungen der Wählbarkeit, die stets beachtet werden müssen, bevor etwa das Fehlen „wählbarer“ Personen festgestellt werden kann.

<sup>2)</sup> Im Hinblick auf den unsicheren Begriff der „Begründung“ eines Betriebes oder Unternehmens empfiehlt sich auch hier eine nicht zu enge herzige Auslegung.

<sup>3)</sup> Saisonarbeiter, Artisten, Mitglieder von Sommerbühnen sind ohne Rücksicht auf ihre Betriebszugehörigkeit wählbar (vgl. im übrigen § 18 Anm. 2-6); den übrigen Voraussetzungen müssen auch sie genügen, vgl. aber § 20 Anm. 9 am Ende.

<sup>4)</sup> Zunächst ist festzustellen, wer, wenn auch nicht dem Erfordernis der Betriebszugehörigkeit, so doch dem der Gewerbe- oder Berufsangehörigkeit genügt; sind dann nicht genügend Wählbare vorhanden, so kann auch diese Voraussetzung unbeachtet bleiben. Unter allen Umständen zu beachten ist die Voraussetzung

- a) des Alters von 24 Jahren,
- b) der Reichsangehörigkeit,
- c) des Bestehens des Ehrenrechtes,
- d) der vollendeten Berufsausbildung.

Es ist anzunehmen, daß diese Erleichterung der Wählbarkeitsvoraussetzungen innerhalb der Gruppen erfolgt.

Sind also unter den Arbeitern, die sechs Vertreter für den Betriebsrat zu wählen haben (einschließlich zweier Ergänzungsmitglieder), nur vier, die den Voraussetzungen des § 20 Abs. 2 voll und zwei, die ihnen — von der Betriebszugehörigkeit abgesehen — genügen, so kann auf weitere Bewerber nicht zurückgegriffen werden, ganz gleich, ob jene sechs vorgeschlagen und gewählt werden oder nicht. Gegebenenfalls bleiben die Stellen unbesetzt.

<sup>5)</sup> Schwerbeschädigt sind die zu 50 Pfd. und mehr Kriegs- und Unfallbeschädigten und einige ihnen gleichstehende Personengruppen (vgl. § 3

Erleichterung der Wählbarkeit.

der Verordnung vom 9. Januar 1919, Anhang 4). Sie haben oft einen neuen Beruf ergreifen müssen und sollen nicht um dessentwillen in ihrer Wählbarkeit beschränkt werden.

### § 22.

Bei der Zusammensetzung des Betriebsrats sollen die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> § 22 enthält keine zwingende Vorschrift, — diese wäre mit dem Wesen des Verhältniswahlrechts nur schwer vereinbar —, sondern eine Mahnung an diejenigen, welche die Wahlen durch Aufstellung der Bewerberlisten vorbereiten. Ein Betriebsrat soll, um die vielfältigen Interessen der Arbeitnehmer, zumal im Großbetrieb, richtig zu vertreten, möglichst ein Spiegelbild der verschiedenen im Beruf vertretenen männlichen und weiblichen Arbeitnehmerschichten sein. Auch eine Berücksichtigung der Kriegs- und Unfallbeschädigten (nicht nur der Schwerbeschädigten) und der Kriegshinterbliebenen ist erwünscht.

### § 23<sup>1)</sup>.

Der Betriebsrat hat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit<sup>2)</sup> mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten zum Vorsitzenden zu wählen.

Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber einen aus den drei ältesten<sup>3)</sup> wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand zu bestellen, in dem in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein müssen<sup>4)</sup>. Der Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst<sup>5)</sup>.

Das gleiche<sup>6)</sup> gilt, wenn ein Betrieb neu errichtet wird oder wenn die für die Errichtung eines Betriebsrats vorgeschriebene Mindestzahl von<sup>7)</sup> Arbeitnehmern erreicht wird.

Die Wahl ist durch den Wahlvorstand unverzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten und soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden.

<sup>1)</sup> § 23 behandelt die stete Erneuerung des Betriebsrats durch Neuwahlen; von der Überleitung der bestehenden Ausschüsse der Verordnung vom 23. Dezember 1918 zu den Betriebsräten ist in § 102 die Rede.

<sup>2)</sup> Ueber den Beginn der Wahlzeit vgl. § 18 Anm. 1 Abs. 1 (am Ende).

<sup>3)</sup> Gemeint ist das Dienstalter im Betrieb, nicht das Lebensalter.

<sup>4)</sup> Der Arbeitgeber, der sich durch Nichtbeachtung dieser Pflicht strafbar macht — § 99 Abs. 2 — wird gut tun, den alten Betriebsrat, nachdem der in Absatz 1 bestimmte Zeitpunkt — 4 Wochen vor Ablauf der Wahlzeit — eingetreten ist, noch einmal an die notwendige Bestellung des Wahlvorstands zu erinnern.

<sup>5)</sup> Durch Mehrheitsbeschluß.

<sup>6)</sup> Nämlich die Pflicht zur Bestellung des Wahlvorstands.

<sup>7)</sup> Von regelmäßig 20 Arbeitnehmern; durch vorübergehende Einstellung von Hilfskräften wird die Pflicht noch nicht begründet.

### § 24.

Verfümmnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts<sup>1)</sup> oder Betätigung im Wahlvorstande darf eine Minderung der Entlohnung<sup>2)</sup> oder der Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig<sup>3)</sup>.

Berücksichtigung der Berufsgruppen im Betriebsrat.

Wahlvorstand.

Schutz des Wahlrechts

<sup>1)</sup> Hier handelt es sich um die Ausübung des aktiven Wahlrechts; die entsprechende Bestimmung zugunsten der Betriebsratsmitglieder enthält § 25. Die „Ausübung des Wahlrechts“ betrifft nur die Wahlhandlung — nicht die Wahlvorbereitung durch Versammlungen, Verteilen von Flugblättern usw. —; zur Wahlhandlung gehört auch die Wahlanfechtung. Ueber die Betätigung im Wahlvorstand siehe die Wahlordnung Anhang 1.

(Vergleiche Artikel 160 der Reichsverfassung:

„Wer in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis als Angestellter oder Arbeiter steht, hat das Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und, soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird, zur Ausübung ihm übertragener öffentlicher Ehrenämter nötige freie Zeit. Wie weit ihm der Anspruch auf Vergütung erhalten bleibt, bestimmt das Gesetz.“)

<sup>2)</sup> Entlohnung ist derjenige Durchschnittsverdienst, den in der fraglichen Zeit der Arbeitnehmer gehabt hätte, also bei Akkordlohn der in dieser Zeit sonst verdiente Lohn. Nach dem Sprachgebrauch spricht man vom „Lohn“ des Arbeiters, vom „Gehalt“ des Angestellten.

<sup>3)</sup> Ein Abzug vom Gehalt oder Lohn ist unstatthaft und zivilrechtlich einfügbar. Bei Akkordlohn besteht ein Anspruch auf den gemäß Num. 2 sich ergebenden Betrag. Vgl. auch § 616 BGB: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ — Die Gültigkeit des Dienstvertrags wird durch die Nichtigkeit etwaiger Abreden dieser Art nicht berührt.

Wahlord-  
nung.

### § 25.

Die näheren Bestimmungen über das Wahlverfahren trifft mit Zustimmung eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags der Reichsarbeitsminister).

<sup>1)</sup> Siehe Anhang 1.

### 2. Geschäftsführung).

### § 26.

Vorsitzen-  
der des  
Betriebs-  
rats.

Hat der Betriebsrat weniger als neun Mitglieder, so wählt<sup>2)</sup> er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit einen ersten und zweiten Vorsitzenden<sup>3)</sup>. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte als Mitglieder, so dürfen die beiden Vorsitzenden nicht der gleichen Gruppe angehören<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> §§ 26—37 handeln von der Geschäftsführung des Betriebsrats, die Schlußbestimmung des Abschnitts, § 38, von der des Arbeiterrats und des Angestelltenrats. Streitigkeiten über die Geschäftsführung werden nach §§ 93, 94, 103 entschieden.

<sup>2)</sup> Dessenfalls; bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

<sup>3)</sup> Wie § 28 ergibt, ist der zweite Vorsitzende nicht als gleichberechtigt mit dem ersten, sondern als dessen Vertreter in Behinderungsfällen gedacht. — Das Wort „Vorsitzender“ im Gegensatz zu der in dem Entwurf des Gesetzes vorgesehenen Bezeichnung „Obmann“ ist gewählt, um Verwechslungen mit dem „Betriebsobmann“ zu vermeiden. Es wäre zu wünschen, wenn sich das Wort „Vorsitzender“ nunmehr in der Praxis recht bald eingebürgerte.

<sup>4)</sup> Sie können dagegen wohl der gleichen Organisationsrichtung angehören, auch findet nicht etwa eine Wahl innerhalb der beiden Arbeitnehmergruppen statt.

Beispiel: 10 Betriebsratsmitglieder: 6 freigewerkschaftliche, 2 „Christlich“ organisierte Arbeiter, 1 freigewerkschaftlicher Angestellter, 1 Angestell-

ter vom Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband. Dann können von der Mehrheit ein freigewerkschaftlicher Arbeiter und ein freigewerkschaftlicher Angestellter zu Vorsitzenden gewählt werden; auch ist nicht vorgeschrieben, daß etwa die Mehrheitsgruppe, d. h. hier die Arbeiter, den ersten Vorsitzenden stellen muß.

Wäre in dem Beispiel nur ein deutschnationaler Angestellter vorhanden, so wäre dieser der „geborene“ zweite Vorsitzende.

<sup>2)</sup> Ueber die Absehbarkeit der Vorsitzenden scheidet das Gesetz; nach den allgemeinen für juristische Personen geltenden Grundsätzen ist anzunehmen, daß sie jederzeit absehbar sind (vgl. § 27 Abs. 2 Satz 1 BGB. bezüglich des Vereinsvorstandes). Die Geschäftsordnung kann diesen Fall näher regeln, z. B. an erhöhte Mehrheiten knüpfen. Amtsüberlegung ist jederzeit statthaft.

### § 27.

Betriebs-  
auschuß.

Hat der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder<sup>1)</sup>, so wählt er aus seiner Mitte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl einen Betriebsauschuß von fünf Mitgliedern<sup>2)</sup>. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte als Mitglieder, so dürfen die Mitglieder des Betriebsauschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören<sup>3)</sup>. Der Betriebsauschuß wählt aus seiner Mitte den ersten und zweiten Vorsitzenden unter entsprechender Anwendung des § 26<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Es handelt sich dabei um Betriebe von 600 Arbeitnehmern aufwärts. Ueber die Wahl siehe § 33 der Wahlordnung.

<sup>2)</sup> Ueber die Berechnung bei der Verhältniswahl siehe § 16 Num. 1 hier und §§ 13, 14 der Wahlordnung. — Der Betriebsauschuß hat gesetzlich nur die in §§ 71, 72, 74 bezeichneten Aufgaben; er ist aber zugleich als engeres Organ für Verhandlungen des Arbeitgebers in den an sich dem Betriebsrat zufallenden Aufgaben gedacht, und es wird Sache der Praxis sein, diese Stellung weiter auszugestalten.

<sup>3)</sup> Es ist nicht vorgeschrieben, daß beide Arbeitnehmergruppen nach dem Verhältnis ihrer Stärke im Betriebsrat auch im Betriebsauschuß vertreten sind. Es genügt, wenn jede Arbeitnehmergruppe durch ein Mitglied im Betriebsrat vertreten ist. Beispiel:

a) Der Betriebsrat besteht aus 12 Mitgliedern: 7 freigewerkschaftlichen, 2 „christlichen“ Arbeitern, 2 freigewerkschaftlichen und einem deutschnationalen Angestellten. Die freigewerkschaftlichen Arbeiter und Angestellten bilden eine Liste; die übrigen Arbeiter und Angestellten ebenfalls.

Berechnung:

Liste I	Liste II
9 Stimmen	3 Stimmen
4 1/2	1 1/2
3	1
2 1/4	3/4

Auf Grund der Höchstzahlen hat Liste I 4 Vertreter, Liste II 1 Vertreter in den Betriebsauschuß zu entsenden. Dem Erfordernis der Berücksichtigung der Berufsgruppen ist genügt, wenn auf Liste I oder II auch nur ein Angestelltenvertreter gewählt ist.

b) Der Betriebsrat besteht aus 10 Mitgliedern: 7 freigewerkschaftlichen, 2 christlichen Arbeitern und einem deutschnationalen Angestellten, der den freigewerkschaftlichen Arbeitern fernsteht, während die christlich organisierten Arbeiter mit ihm und ohne ihn nur einen Vertreter im Betriebsauschuß erhalten können, also begreiflicherweise nicht geneigt sind, ihren Platz an den Angestellten abzutreten; dann ist der Angestellte das „geborene“ Mitglied des Betriebsauschusses, Das Betriebsratsgesetz.

die anderen 4 Plätze werden unter die beiden Gruppen mit 7 und 2 Stimmen nach folgender Berechnung verteilt:

Liste I	Liste II
7	2
$3\frac{1}{2}$	
$2\frac{1}{2}$	
$1\frac{1}{4}$	

Bei dieser Wahl kann der Angestellte nicht etwa noch mitstimmen. Es muß so angesehen werden, als wenn er für sich allein eine dritte Liste bildete, die den Vorzug hat, berücksichtigt werden zu müssen. Auf Grund der Höchstzahlen hat Liste I 3 Vertreter, Liste II 1 Vertreter in den Betriebsausschuß zu entsenden.

- c) Wie zu b) ist es überall sonst, wo eine Minderheitsgruppe unvertreten bleiben würde. Besteht sie aus einer Person, so wird diese von selbst Mitglied des Ausschusses. Besteht sie aus 2 oder mehr Personen, so entscheiden — mangels Einigung — Wahl oder Los.  
 4) Vgl. die Anmerkungen zu § 26, besonders auch Anmerkung 5. Der erste und zweite Vorsitzende des Betriebsrats sind zugleich Vorsitzende des Betriebsausschusses, wenngleich dies im Gesetz nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist.

**Vertretung  
d. Betriebs-  
rats durch  
den Vor-  
sitzenden.**

### § 28.

Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter sind zur Vertretung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber dem Schlichtungsausschuß befugt<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die beiden Vorsitzenden bedürfen keiner weiteren Legitimation, wenn sie mit dem Arbeitgeber oder vor dem Schlichtungsausschuß verhandeln wollen. Damit ist aber nicht verboten, daß sie sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen können, z. B. wenn sie beide krank sind oder wenn es sich bei Arbeitsstreitigkeiten eines Teils der Arbeiterschaft des Betriebes um Fragen handelt, die eine besondere Sachverständigkeit erfordern. Vgl. im übrigen § 23 Abs. 2 der V. vom 23. Dezember 1918, hier Anhang 2. (Vertretung durch Gewerkschaftsbeamte ist unbeschränkt zulässig.)

Die Fälle der Vertretung ergeben sich aus den §§ 66 ff., 78 ff. Soweit Arbeitnehmer in Einzelstreitigkeiten den Schlichtungsausschuß anrufen können — vgl. darüber § 66, Z. 7, Num. 1, vorletzter Absatz — kann der Vorsitzende auf Grund der allgemeinen Aufgabe der Betriebsvertretungen, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen (§ 1, 6 des Gesetzes), auch einzelne Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsausschuß vertreten.

Die Vertretungsbefugnis bezieht sich aber nicht nur auf den persönlichen Verkehr mit dem Arbeitgeber und dem Schlichtungsausschuß, sondern auch auf den Schriftwechsel. Daher hat der Vorsitzende die Schreiben, durch die der Schlichtungsausschuß angerufen wird, zu unterzeichnen.

### § 29.

Der Wahlvorstand hat die Mitglieder des Betriebsrats spätestens eine Woche nach ihrer Wahl zur Vornahme der nach den §§ 26, 27 erforderlichen Wahlen zusammenzuberufen<sup>1)</sup>. Alle späteren Sitzungen beräumt der Vorsitzende an, der auch die Tagesordnung festsetzt und die Verhandlungen leitet<sup>2)</sup>. Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder<sup>3)</sup> des Betriebsrats hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberäumen und den beantragten Verhandlungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber es beantragt.

Der Arbeitgeber nimmt außer an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist, an denen teil, die auf seinen Antrag anberaumt

**Geschäfts-  
führung im allge-  
meinen.**

sind<sup>4)</sup>. Ihm kann in diesen Sitzungen der Vorsitz übertragen werden<sup>5)</sup>.

Die Anrufung des Schlichtungsausschusses<sup>6)</sup> ist erst zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber nach rechtzeitig<sup>7)</sup> Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung die strittige Angelegenheit verhandelt worden oder wenn der Arbeitgeber oder sein Vertreter trotz rechtzeitig<sup>7)</sup> Einladung nicht erschienen ist.

<sup>1)</sup> Die Einberufung dieser Sitzung ist die letzte Tätigkeit des Wahlvorstandes.

<sup>2)</sup> Es ist seine Pflicht, wie die bisherigen preussischen Ausführungsbestimmungen zur V. vom 23. Dezember 1918 befohlen, „für eine sachliche Erledigung der Tagesordnung zu sorgen“. Er hat die Organisationsvertreter (§ 31) und die Betriebsratsmitglieder zu laden (§ 32), für die Niederschrift zu sorgen (§ 33), nötigenfalls den Arbeitgeber zu benachrichtigen (§ 30 Abs. 2).

<sup>3)</sup> Bei 9 Mitgliedern müssen also 3 den Antrag stellen.

<sup>4)</sup> Im übrigen hat der Arbeitgeber kein Recht der Teilnahme an Sitzungen und keinerlei Einfluß auf die Tagesordnung. Ueber den Zeitpunkt der Sitzungen siehe § 30. In den Sitzungen, an denen der Arbeitgeber teilnehmen darf, hat er selbstverständlich das Rederecht, wenn er auch nicht stimmberechtigt ist. Er kann sachverständige Angehörige des Betriebs mit beratender Stimme mitbringen. Sein Recht, sich vertreten zu lassen, folgt aus § 14.

Es liegt im Interesse aller Beteiligten, wenn die gemeinsamen Sitzungen von Betriebsrat und Arbeitgeber in formeller Hinsicht möglichst reibungslos verlaufen. Ungeachtet aller Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gerade die gemeinsamen Sitzungen geeignet, den Betriebsratsmitgliedern eine Fülle wirtschaftlichen Tatsachenmaterials zugänglich zu machen (vgl. besonders § 71).

<sup>5)</sup> „kann“ bedeutet, daß die Übertragung des Vorsitzes Einverständnis des Betriebsrates und des Arbeitgebers voraussetzt. „Diese“ Sitzungen bezieht sich sowohl auf die, zu denen der Arbeitgeber eingeladen ist, als auch auf die, die zufolge seines Antrags anberaumt sind.

<sup>6)</sup> In welchen Fällen der Schlichtungsausschuß angerufen werden kann, ergibt sich aus den §§ 66 ff., 78 ff.; hier ist nur für das dabei zu beobachtende Verfahren angeordnet, daß die Anrufung in formeller Hinsicht die vorherige Verhandlung oder einen Verhandlungsversuch voraussetzt. — Ueber die Schlichtungsausschüsse siehe 3. Abschnitt der V. vom 23. Dezember 1918, Anhang 2.

<sup>7)</sup> Wann eine Einladung „rechtzeitig“ ist, sagt das Gesetz nicht; der angerufene Schlichtungsausschuß wird zu entscheiden haben, ob die Einladung rechtzeitig war. In früheren Betrieben embleht es sich, Bestimmungen über das Erfordernis rechtzeitig Einladung in die Geschäftsordnung aufzunehmen.

### § 30.

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel und nach Möglichkeit<sup>1)</sup> außerhalb der Arbeitszeit statt. Sie sind nicht öffentlich<sup>2)</sup>.

Von Sitzungen, die während der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu benachrichtigen<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Der gegenwärtige Zustand der deutschen Wirtschaft, der die Anspannung aller Kräfte im Interesse des wirtschaftlichen Wiederaufbaues gebietet, erfordert, daß die in den Sitzungen des Betriebsrats liegenden Unterbrechungen des Produktionsprozesses auf das notwendige Mindestmaß beschränkt werden. Störungen des Produktionsprozesses treffen stets Kapital und Arbeit.

<sup>2)</sup> Das heißt es haben (abgesehen von dem Fall des § 31) nur Betriebsratsmitglieder Zutritt.

**Betriebs-  
ratssitun-  
gen.**

<sup>1)</sup> Die Genehmigung braucht nicht erbeten zu werden. Streitigkeiten über die Zulässigkeit von Sitzungen in der Arbeitszeit sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

Zuziehung  
der Organisations-  
vertreter  
der Arbeit-  
nehmer u.  
Arbeitgeber.

## § 31.

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats ist je ein Beauftragter der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer zu den Sitzungen mit beratender Stimme zuzuziehen<sup>1)</sup>.

Der Arbeitgeber kann verlangen, daß je ein Beauftragter der wirtschaftlichen Vereinigungen, denen er angehört, zu den Sitzungen, an denen er teilzunehmen berechtigt ist, mit beratender Stimme hinzugezogen werde<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Vorschrift soll dazu beitragen, daß die Betriebsräte stets im Einvernehmen mit den Gewerkschaften tätig sind und nicht etwa nur vom Standpunkt des Betriebes aus — unter Hinterrückung der Gesamtinteressen des Berufes — ihre Aufgaben erfüllen. Auf den Antrag hin sind die Vertreter aller im Betriebsrat vertretenen Vereinigungen hinzuzuziehen. (Ueber den Begriff der wirtschaftlichen Vereinigungen siehe § 8; vgl. ferner Einleitung S. 9).

<sup>2)</sup> Die gleichen Erwägungen, die nach Anm. 1 die Zuziehung der Gewerkschaftsbeamten erfordern, lassen auch die Beteiligung der Arbeitgebervereinigungen bei Verhandlungen als wünschenswert erscheinen. — Der Arbeitgeber ist an den in § 29 Abs. 2 bezeichneten Sitzungen teilnahmeberechtigt.

Beschluß-  
fähigkeit.

## § 32.

Ein gültiger<sup>1)</sup> Beschluß des Betriebsrats kann nur gefaßt werden, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände geladen sind und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der Betriebsratsmitglieder erreicht<sup>2)</sup>. Stellvertretung ist nach § 40 zulässig<sup>3)</sup>.

Die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder und Stellvertreter gefaßt<sup>4)</sup>. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

<sup>1)</sup> Ob ein gültiger Beschluß vorliegt, kann von Bedeutung sein, wenn daraufhin der Schlichtungsausschuß angerufen wird, z. B. in den Fällen des § 81 ff. Wird die Gültigkeit des Beschlusses vor dem Schlichtungsausschuß beanstandet, so hat dieser die Rüge nachzuprüfen. Ein ungültiger Beschluß entbehrt der Rechtswirkung und führt dazu, daß der Schlichtungsausschuß die Annahme für unbegründet zu erklären hat.

<sup>2)</sup> Von 19 Mitgliedern müssen 10 erschienen sein.

<sup>3)</sup> Ein zeitweilig verhindertes Mitglied, das z. B. auf Urlaub oder krank ist, kann sich durch das erste Ersatzmitglied seiner Vorschlagsliste vertreten lassen; ist ein weiteres Mitglied verhindert, so folgt das nächste Ersatzmitglied; ist das erste Ersatzmitglied auch verhindert, so folgt diesem das zweite usw.

Ueber das Verhältnis von Ergänzungsmitgliedern und Ersatzmitgliedern siehe § 15 der Wahlordnung und § 40 Anm. 1 hier.

<sup>4)</sup> Natürlich kann nur ein Mitglied oder sein Stellvertreter erscheinen.

Sitzungs-  
nieder-  
schrift.

## § 33.

Ueber jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält, und von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist.

Hat der Arbeitgeber in der Verhandlung eine Erklärung abgegeben, so ist ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen. Es ist ihm eine Abschrift der Niederschrift über die Verhandlungen zu übergeben, an denen er teilzunehmen berechtigt war<sup>1)</sup>.

Erachten die Arbeiter- und Angestelltenvertreter, welche die Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer darstellen, einen in einer gemeinsamen Angelegenheit der Arbeiter und Angestellten gefaßten Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Verletzung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so sind sie berechtigt, ihren Standpunkt in einem besonderen Beschlusse zum Ausdruck zu bringen und diesen dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Abschrift ist zu übergeben, ohne daß es eines besonderen hierauf gerichteten Antrags bedarf. — Ueber das Recht zur Teilnahme an Sitzungen vgl. § 29 Abs. 2.

<sup>2)</sup> Absatz 3 enthält eine in der Geschäftsführung des Organisationslebens ohnedies übliche Regel, das Recht der Minderheit, ihren Protest gegen einen Mehrheitsbeschluß zu Protokoll zu geben. Das Besondere der Vorschrift ist, daß sie nicht im Interesse der überstimmten Minderheit, sondern zum Schutze der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer gegeben ist.

Besteht also der Betriebsrat aus 7 Arbeitern und 3 Angestellten, so haben nach dieser Bestimmung wohl die 3 Angestellten das Recht des Abs. 3, wenn sie in ihrer Mehrheit sich durch einen Beschluß des Betriebsrats geschädigt glauben; dagegen haben es nicht 3 Arbeiter, welche einer Minderheitsrichtung angehören.

Es ist zu hoffen, daß die Bestimmung, die leicht der Zersplitterung und Zwietracht innerhalb des Betriebsrats und dem Gegensatz zwischen den Arbeitnehmergruppen Vorhub leistet, möglichst wenig zur Anwendung kommt.

## § 34.

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können<sup>1)</sup> in einer Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt, getroffen werden<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Ein Zwang zur Errichtung einer Geschäftsordnung besteht nicht. In größeren Betrieben empfiehlt sich die Errichtung jedenfalls.

<sup>2)</sup> Abgesehen von den Bestimmungen der vorhergehenden und folgenden Paragraphen ist der Betriebsrat in der Geschäftsordnung völlig frei. — Die Geschäftsordnung enthält zweckmäßigerweise Bestimmungen über die Verteilung von Schriftführer- und Kassiererposten (dieser zwecks Erledigung der aus den §§ 35, 36 sich ergebenden Rechnungssachen), über Fristen für die Einladung zu den Sitzungen, über die Geschäftsführung in der Betriebsratsitzung (Worterteilung, Schluß der Debatte und der Rednerliste, über Vertagung). Im Großbetrieb empfiehlt sich unter Umständen die Schaffung besonderer Komitees für technische, kaufmännische, sozial- und wirtschaftspolitische Gegenstände, für Kriegsbeschäftigtenfürsorge und Sozialversicherung, für Ernährungsangelegenheiten und Wohlfahrtsvereinigungen, für gewerkschaftliche Fragen, für Arbeiter- und Angestelltenfragen.

## § 35.

Die Mitglieder der Betriebsräte und ihre Stellvertreter verwalten ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt<sup>1)</sup>. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit darf eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig<sup>2)</sup>.

Geschäfts-  
ordnung.

Schutz der  
Mitglied-  
schaft im  
Betriebs-  
rat.

1) Das heißt sie erhalten keine Entschädigung für den Zeitverlust, den sie durch außerhalb der Arbeitszeit stattfindende Sitzungen erleiden. Ueber Aufwandsentschädigung siehe § 26.

2) In Satz 2 und 3 vgl. § 24 Anm. 2, 3.

In Großbetrieben wird es häufig notwendig sein, ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder von der Arbeit ganz freizustellen. Streitigkeiten über die „Notwendigkeit“ entscheidet entweder das Gericht, wenn der Arbeitnehmer einen ihm abgezogenen Betrag einlegt, oder die in §§ 93, 94, 103 genannte Stelle, wenn sie zwecks Regelung einer aus solchen Abzügen entsandenen Arbeitsfreistellung angerufen wird.

Die durch Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs vor dem Schlichtungsausschuß aufgewendete Zeit ist „notwendige Versäumnis“.

Geschäftsführungskosten.

§ 36.

Die durch die Geschäftsführung entstehenden notwendigen Kosten<sup>1)</sup>, einschließlich etwaiger Aufwandsentschädigungen<sup>2)</sup>, trägt der Arbeitgeber, sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist<sup>3)</sup>. Für die Sitzungen, die Sprechstunden<sup>4)</sup> und die laufende Geschäftsführung hat er die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebs und der gesetzlichen Aufgaben<sup>5)</sup> des Betriebsrats erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen<sup>6)</sup>.

1) Den wichtigsten Fall der Kostenersatzung führt Satz 2 besonders auf. Es muß sich stets um Aufgaben handeln, die im Rahmen der gesetzlichen Befugnisse liegen. — Betriebsrätekonferenzen von Betriebsräten, zwischen denen eine gesetzliche Verbindung nicht besteht, sind nicht „notwendig“ in diesem Sinne; die Reisekosten u. v. für sie sind also nicht ersatzfähig.

2) Für Fahrten, für Mahlzeiten, — die das Mitglied des Betriebsrats infolge seiner Tätigkeit außerhalb der Wohnung einnehmen muß —, aber nicht für bloßen Zeitverlust (siehe § 25 Anm. 1).

3) Dies ist — von § 62—64 abgesehen — der einzige Fall, in dem in diesem Teil des Gesetzes dem Tarifvertrag Spielraum für eine Sonderregelung gelassen ist. Er könnte z. B. Pauschätze für Sitzungen bestimmten Umfangs einführen und dergleichen.

4) Ueber Sprechstunde siehe § 76.

5) Schreibutensilien, Porti, Formulare für die Wahl, Gesetzesausgaben. — Räume für Sitzungen und Sprechstunden. — Gelegenheit zur Bekanntgabe von notwendigen Mitteilungen durch Anschlag (Wakat).

Was an Räumen und Geschäftsbedürfnissen „erforderlich“ ist, hängt ganz vom einzelnen Fall ab; so kann im Großbetrieb unter Umständen die Ueberlassung eines Telefon-Hausanschlusses, einer Schreibmaschine und einer Schreibkraft erforderlich sein. Genügt es im Kleinbetrieb, wenn ein Zimmer auf Wunsch von Fall zu Fall für die Sitzungen zur Verfügung gestellt wird, so empfiehlt sich vielleicht im Großbetrieb die Ueberlassung eines besonderen Betriebsratszimmers.

6) Streitigkeiten über „Notwendigkeit“ der Kosten und „Erfordernis an Räumen und Geschäftsbedürfnissen“ werden nach §§ 93, 94, 103 entschieden.

Besteuerungsbeitrag für Zwecke der Betriebsvertretungen.

§ 37.

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen ist unzulässig<sup>1)</sup>.

1) Eine Besteuerung der Arbeitnehmer des Betriebes könnte, auch wenn dies nicht im Gesetz stünde, mangels gesetzlicher Grundlage weder vom Betriebsrat noch von der Betriebsversammlung beschlossen werden.

Beschlüsse eines Betriebsrats oder einer Betriebsversammlung, daß jeder Arbeitnehmer des Betriebes eine bestimmte Summe wöchentlich an den Betriebsrat abzuführen habe, entbehren jeder rechtlichen Wirkung. — Die Bestimmung tastet, wie besonders betont sei, das Koalitionsrecht in keiner Weise an, sie verbietet weder die Bildung von Koalitionen, noch die Erhebung von Mitgliederbeiträgen, sondern nur die Unerwerfung von Minderheiten unter Mehrheitsbeschlüssen außerhalb der gesetzlichen Befugnisse des Betriebsrats und der Betriebsversammlung.

§ 38.

Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses<sup>1)</sup> finden die §§ 29 bis 37, auf die Geschäftsführung des Arbeiterrats und des Angestelltenrats<sup>2)</sup> der § 26 Satz 1, §§ 28 bis 37 entsprechende Anwendung.

Geschäftsführung von Betriebsausschuß, Arbeiter- und Angestelltenrat.

1) § 29: Anberaumung und Leitung der Sitzungen durch den Vorsitzenden, Festsetzung der Tagesordnung, Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, besonders in den Fällen der §§ 71, 72. — § 29 Abs. 3 ist nicht anwendbar, da der Betriebsausschuß nicht die Befugnis der Anrufung des Schlichtungsausschusses hat.

§ 30: Sitzungszeit, Nichtöffentlichkeit.

§ 31: Zuziehung der Vertreter von Organisationen.

§ 32: Beschlußfähigkeit (Stellvertreter für die Mitglieder des Betriebsausschusses gibt es nicht).

§ 33: Niederschrift über die Sitzungen.

§ 34: Freiheit der Geschäftsordnung im allgemeinen.

§ 35: Ehrenamtliche Tätigkeit im Betriebsrat.

§ 36: Geschäftsführungskosten.

§ 37: Besteuerungsverbot.

2) Die Geschäftsführung der Arbeiter- und Angestelltenräte wird angesichts des umfangreichen, ihnen zugewiesenen Aufgabenkreises in der Praxis eine überaus große Rolle spielen.

Ueber die Wahl des Vorstandes dieser Gruppenräte sagt das Gesetz nichts. Die beiden Vorsitzenden des Betriebsrats sind, so wünschenswert dies auch wäre, nicht etwa von selbst zugleich der eine Vorsitzende des Arbeiterrats, der andere des Angestelltenrats, weil die Mehrheitsverhältnisse in den Gruppenräten oft ganz andere sein können, als im Betriebsrat.

Einzelheiten:  
a) Außer den beiden Vorsitzenden bedarf es hier keines weiteren, etwa dem Betriebsausschuße entsprechenden Organs; daher ist wohl § 26 Satz 1, aber nicht § 27 in bezug genommen; die „entsprechende“ Anwendung bedeutet, daß hier ohne Rücksicht auf die Mitgliederzahl des Arbeiter- oder Angestelltenrats zwei Vorsitzende zu wählen sind.

b) Der Inhalt der entsprechend anzuwendenden §§ 29—37 ist in Anmerkung 1 kurz angebeutet.

B. Erlöschens der Mitgliedschaft<sup>1)</sup>

1) Die Ueberschrift ist insofern nicht ganz zutreffend, als dieser Unterabschnitt nicht nur von dem Erlöschen der Einzelmitgliedschaft, sondern auch von den Endigungsgründen des gesamten Betriebsrats handelt. — Ueber das Ende der gesamten Betriebsvertretung in zwei besonderen Fällen vgl. § 62 und § 106 Abs. 2.

§ 39.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Niederlegung<sup>1)</sup>, durch Beendigung des Arbeitsvertrags<sup>2)</sup> oder durch Verlust der Wählbarkeit<sup>3)</sup>.

Beendigung der Einzelmitgliedschaft.

Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann der Bezirkswirtschaftsrat

oder, solange ein solcher nicht besteht, der Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Vertreters wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen<sup>1)</sup>.

Das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat hat das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiter- und Angestelltenrate zur Folge<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Diese ist jederzeit statthaft. Jeder besteht eine Pflicht zur Übernahme, noch zur Verbeibehaltung des Amtes als Betriebsratsmitglied. — Eine rechtswirksame Absetzung durch die Wähler gibt es nicht, die diesbezüglichen Bestimmungen der Regierungsvorlage sind fortgefallen.

<sup>2)</sup> Ueber Schmutz gegen unberechtigte Entlassungen siehe § 96.

<sup>3)</sup> Durch Verlust der Ehrenrechte. — Andere Fälle des Verlustes der Wählbarkeit sind kaum denkbar. — Das Ende der Mitgliedschaft tritt nach § 44 Abs. 2 durch Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat oder Angestelltenrat, nach § 56 Abs. 3 Satz 1 durch Ausscheiden aus dem Gesamtbetriebsrat ein.

<sup>4)</sup> Die Mitgliedschaft endet mit dem Beschluß. Das Gesetz sagt allerdings hierüber nichts. —

Gesetzliche Pflichten finden sich im Gesetz an zahlreichen Stellen, vgl. § 29 Abs. 1 Satz 2, 3, 4, §§ 30, 31, 32, 33, 46, 66 ff., 78 ff. Besonders wichtig ist die Verschwiegenheitspflicht (§§ 70–72), deren Bruch sogar unter Strafe gestellt ist (§ 100). — Die Pflichtverletzung muß „gröblich“ sein und dies von der beschließenden Stelle festgestellt werden. Auch eine einmalige Pflichtverletzung kann „gröblich“ sein, eine mehrfache braucht es nicht zu sein. — Hier, wie an anderen Stellen, sind Befugnisse für die künftigen Bezirkswirtschaftsräte — siehe Artikel 165 der Verfassung S. 14 — vorgesehen.

<sup>5)</sup> Der in der Bildung der Gruppenräte zum Ausdruck gelangende Grundsatz der Personeneinheit mit dem Betriebsrat findet darin seine Bestätigung, daß niemand in dem einen bleiben und aus dem anderen ausscheiden kann; das gleiche gilt im Verhältnis von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat (s. oben Anm. 3 am Ende).

§ 40.

Scheidet ein Mitglied aus, so tritt ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein<sup>1)</sup>. Dies gilt auch für das Eintreten der Ersatzmitglieder als Stellvertreter für zeitweilig verhinderte Mitglieder<sup>2)</sup>.

Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derjenigen Wahlvorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Siehe § 15 der Wahlordnung. Wichtig ist und auch in § 15 der Wahlordnung hervorgehoben, daß die Ergänzungsmitglieder (§ 15 WRG.) auf ihrer Liste zugleich die ersten Ersatzmitglieder darstellen.

<sup>2)</sup> Ist von Liste I A, B, C zum Betriebsrat, D, E als Ergänzungsmitglieder zum Arbeiterrat gewählt, so sind D und E zugleich vor F, G, H, I, K Ersatzmitglieder. Fällt also A fort, so wird D Betriebsratsmitglied und scheidet aus dem Arbeiterrat aus, in den F einrückt.

<sup>3)</sup> Siehe oben § 32 Anm. 3. — In dem Beispiel in Anm. 1 ist D auch Stellvertreter, wenn A zeitweilig verhindert ist; dann ist er gleichzeitig Ergänzungs- und zeitweiliges Betriebsratsmitglied.

§ 41.

Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann der Bezirkswirtschaftsrat oder, solange ein solcher nicht besteht, der Schlichtungsausschuß die Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen<sup>1)</sup>.

Ersatzmitglieder.

Auflösung des Betriebsrats.

<sup>1)</sup> Vgl. § 39 Anm. 4. Hier muß der Betriebsrat als Ganzes durch Beschlüsse, die er gefaßt hat, die gröbliche Pflichtverletzung begangen haben.

§ 42.

Sobald die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder unter die vorschriftsmäßige Zahl der Betriebsratsmitglieder (§§ 15, 16) sinkt, ist zu einer Neuwahl zu schreiten<sup>1)</sup>.

Das gleiche gilt im Falle des § 41, sowie beim Rücktritt des gesamten Betriebsrats<sup>2)</sup>. Ein Eintreten von Ersatzmitgliedern (§ 40) findet in den Fällen dieses Absatzes nicht statt<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Wenn in einem Betriebsrat von 7 Mitgliedern die Ersatzmitglieder für Liste C der Arbeitergruppe schon verbraucht sind und ein der Liste C entnommenes Mitglied ausscheidet, ist der Betriebsrat im Ganzen unvollständig und neu zu wählen. Um welche Liste es sich handelt, ist unerheblich. Unvollständigkeit auch der die wenigsten Stimmen aufweisenden Liste genügt.

Entsprechend § 23 hat der bisherige Betriebsrat den Wahlvorstand zu bestellen.

<sup>2)</sup> d. h. die Notwendigkeit der Neuwahl. § 23 ist entsprechend anwendbar. — Der freiwillige Rücktritt ist jederzeit statthaft. Eine rechtswirksame Absetzung durch die Wähler gibt es nicht.

<sup>3)</sup> An sich wäre es denkbar gewesen, daß die Ersatzmitglieder als Nachfolger des bisherigen Betriebsrats einträten; das Gesetz geht aber davon aus, daß bei so schweren Erschütterungen, wie sie eine Auflösung oder ein Gesamtrücktritt bedeuten, eine Neuwahl der Lage besser Rechnung trägt. —

§ 43.

Für eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig, so bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrats solange im Amte, bis der neue gebildet ist<sup>1)</sup>.

Im Falle des § 41 kann i. d. Bezirkswirtschaftsrat oder, solange ein solcher nicht besteht, der Schlichtungsausschuß einen vorläufigen Betriebsrat berufen<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Um zu verhüten, daß während der notwendig mehrere Wochen dauernden Zeit bis zur Neuwahl keine Betriebsvertretung vorhanden ist, ist hier die Amtsdauer des alten Betriebsrats vorläufig verlängert, so daß die notwendigsten Beschlüsse und Verhandlungen (z. B. gegenüber dem Schlichtungsausschuß, in Fragen der Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen) doch fortgeführt werden können. Ist im Fall des § 42 Abs. 1 der Betriebsrat durch Ausscheiden eines Mitgliedes unvollständig geworden, so gilt dieses natürlich nur dann als noch im Amte befindlich, wenn es überhaupt noch Arbeitnehmer des Betriebes ist; Betriebsfremde können nie Betriebsratsmitglieder sein.

Die Bestimmung gilt nicht nur für die Fälle des § 42, an die wohl in erster Linie gedacht ist, sondern auch für den normalen Fall der Neuwahl durch Ablauf der Wahlperiode, wenn am Tage des Ablaufs der Wahlperiode die Neuwahl noch nicht vollzogen ist.

<sup>2)</sup> In Fällen der Auflösung wegen Pflichtverletzung würde der auch nur vorläufige Fortbestand des bisherigen Betriebsrats oft völlig unangebracht sein. Alsdann soll die auflösende Stelle, die durch die Verhandlungen gelegentlich der Auflösung die Betriebsverhältnisse ohnehin kennt, einen vorläufigen Betriebsrat berufen können, dessen Sache es ist, durch Bestellung eines Wahlvorstandes nach § 23 die Neuwahl einzuleiten.

§ 44.

Auf das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat oder Angestelltenrat finden die §§ 39 bis 41 entsprechende Anwendung.

Neuwahlen

Vorläufige Amtsdauer bis zur Neuwahl.

Endigungsgründe des Arbeiterrats und Angestelltenrats.



Das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat oder Angestelltenrat hat das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat zur Folge<sup>1)</sup>.

Sinkt die Zahl der Ergänzungsmitglieder und der Ersatzmitglieder für sie unter die vorschriftsmäßige Zahl (§ 15 Abs. 4), so findet dennoch keine Neuwahl statt<sup>2)</sup>.

Ist der Arbeiterrat oder Angestelltenrat aufgelöst oder zurückgetreten, so findet eine Neuwahl der gleichzeitig dem Betriebsrat angehörigen Mitglieder und der Ergänzungsmitglieder in der bisherigen Anzahl für den Rest der Wahlzeit des Betriebsrats statt. § 43 findet entsprechende Anwendung<sup>3)</sup>.

1) a) die Einzelmitgliedschaft im Arbeiterrat und Angestelltenrat endet sowohl für die gleichzeitig im Betriebsrat sitzenden, wie für die Ergänzungsmitglieder entsprechend § 39:

- durch Niederlegung,
- durch Beendigung des Arbeitsvertrages,
- durch Verlust der Wählbarkeit,
- durch Beschluß des Bezirkswirtschaftsrats (Schlichtungsausschusses).

Soweit Personengleichheit zwischen dem Betriebsrat und den Gruppenräten besteht, bringt das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiter- oder Angestelltenrat nach Abs. 2 auch die Mitgliedschaft im Betriebsrat zum Erlöschen und führt zum Eintreten des Ersatzmitgliedes (§ 40) in den Betriebsrat und gleichzeitig den entsprechenden Gruppenrat (vgl. § 39 Anm. 5). Beispiele:

Der Betriebsrat besteht aus den Arbeitern A, B, C und den Angestellten I, K.

Der Arbeiterrat aus A, B, C und dem Ergänzungsmitgliede D. Auf der Arbeiterliste folgen E, F, G, H. Legt A im Betriebsrat oder im Arbeiterrat nieder, so bringt dies auf jeden Fall beide Mitgliedschaften zum Erlöschen (vgl. § 39 Abs. 3) und D wird Betriebsratsmitglied, E Ergänzungsmitglied im Arbeiterrat.

Legt D — solange er Ergänzungsmitglied im Arbeiterrat ist — nieder, so wird E sein Nachfolger als Ergänzungsmitglied.

b) Der Arbeiterrat oder Angestelltenrat kann in seiner Gesamtheit zurücktreten sein oder aufgelöst werden (§ 41), alsdann findet nach Abs. 4 ausnahmsweise eine teilweise Neuwahl statt, für die das gewöhnliche Wahlverfahren gilt. Die Mitglieder bleiben aber vorläufig im Amt (§ 43). Es gibt also hier ein vom Schicksal des Betriebsrats unabhängiges Ende des Gruppenrats. Die Bestellung des Wahlvorstandes (§ 23) ist Sache des alten Arbeiterrats oder Angestelltenrats.

Beispiel: In dem Beispiel oben sei der Arbeiterrat A—D zurückgetreten, dann kommt es zu dessen Neuwahl, von den Neugewählten treten U, V, W in den Betriebsrat ein, X als Ergänzungsmitglied bildet mit jenen zusammen den Arbeiterrat.

c) Ist umgekehrt der Betriebsrat aufgelöst oder zurückgetreten (siehe § 42 Abs. 2), so bedeutet das auch das Ende des Arbeiterrats oder Angestelltenrats, da niemand in diesem Mitglied sein kann, der nicht auch dem — nicht mehr bestehenden — Betriebsrat angehört.

Beispiel: Ist der Betriebsrat A—C, I, K zurückgetreten, so hat auch der Arbeiterrat A—D zu bestehen aufgehört.

2) Wäre in dem Beispiel oben Num. 1 unter a für das Ergänzungsmitglied D kein Ersatzmitglied mehr vorhanden, so soll in Abweichung von der Regel des § 42 Abs. 1 keine Neuwahl stattfinden. Der Arbeiterrat besteht für den Rest der Wahlzeit nur aus A, B, C. Auf diese Weise sollen nicht unbedingt notwendige Neuwahlen vermieden werden.

#### 4. Betriebsversammlung.<sup>1)</sup>

1) Streitigkeiten über Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsversammlung werden nach §§ 93, 94, 103 entschieden.

§ 45<sup>1)</sup>.

Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs<sup>2)</sup>.

Kann nach der Natur<sup>3)</sup> oder der Größe<sup>4)</sup> des Betriebs eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so hat die Abhaltung der Betriebsversammlung in Teilversammlungen<sup>5)</sup> zu erfolgen<sup>6)</sup>.

1) Mit der Wahl der Betriebsvertretung ist die Mitwirkung der Arbeitnehmerchaft innerhalb der neuen Betriebsverfassung nicht erschöpft; die Betriebsversammlung ist das Organ für die ständige Anteilnahme der im Betriebe Beschäftigten an den Angelegenheiten des Betriebes. Bestimmte und fest umgrenzte Rechte sind der Betriebsversammlung nicht zugewiesen, sondern nur die in § 48 dargelegten Aufgaben des Betriebsrats über seine Tätigkeit gesellen wird. Im besonderen ist das in der Regierungsvorlage enthaltenen gemeinsame Abrufsrecht gegenüber dem gesamten Betriebsrat wie seinen Mitgliedern in der endgültigen Fassung fortgefallen; diese Abänderung hat kaum die Bedeutung, die ihr in manchen Arbeiterkreisen beigegeben worden ist, weil ein Betriebsrat auch ohne besondere gesetzliche Vorschriften nur so lange bestehen kann, wie er das Vertrauen der Wähler genießt.

2) Aus sämtlichen, nicht etwa nur den wahlberechtigten Arbeitnehmern. Betriebsfremde sind — abgesehen von § 47 — ausgeschlossen.  
3) z. B. weil es sich um einen Betrieb mit 2, 3 oder 4 Schichten handelt.

4) Versammlungen, zu denen nur ein Bruchteil der teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer wegen der geringen Größe des Versammlungsorts Zutritt findet, können kein Bild von der wirklichen Meinung der teilnahmeberechtigten geben. Andererseits sind diese Versammlungen mit vielen Tausenden von Teilnehmern zu sachlicher Erörterung wenig geeignet. In beiden Fällen empfehlen sich Teilversammlungen.

5) Wieviel Teilversammlungen erforderlich sind, ob sie gleichzeitig oder nacheinander stattfinden sollen, das zu bestimmen, ist Sache des nach § 46 zur Einberufung verpflichteten Vorsitzenden.

6) Neben den Raum der Betriebsversammlungen sagt das Gesetz nichts. Da der Betriebsratsvorsitzende unter den Voraussetzungen des folgenden Paragraphen eine Betriebsversammlung einberufen muß, gehört die Abhaltung der Betriebsversammlung zu der Geschäftsführung des Betriebsrats, für die der Arbeitgeber die „erforderlichen“ Räume zur Verfügung zu stellen hat.

Ob und welche Räume nach „Umfang“ und „Beschaffenheit“ des Betriebes „erforderlich“ sind und ob das „Zurverfügungstellen“ in der Ueberlassung der Geschäftsräume des Arbeitgebers oder in der Beschaffung eines Versammlungsraumes u. dgl. besteht, läßt sich nur von Fall zu Fall entscheiden (vgl. § 26 bes. Anm. 6). Es ist dringend zu wünschen, daß aus dieser Lücke des Gesetzes nicht unnötige Konflikte entstehen.

§ 46.

Der Vorsitzende des Betriebsrats ist berechtigt und auf Verlangen des Arbeitgebers oder auf Verlangen von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen<sup>1)</sup>.  
Von Versammlungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser zu benachrichtigen. Er hat das Recht, in diesen

Betriebs-  
versamm-  
lung.

Einberu-  
fung und  
Zeit der  
Betriebs-  
versamm-  
lung.

60. Versammlungen zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen und sich selbst oder durch seine Vertreter an den Verhandlungen ohne Stimmrecht zu beteiligen<sup>2)</sup>).

Die Betriebsversammlung findet grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt; soll in dringenden Fällen hiervon abgewichen werden, so ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> In der Nichtberufung würde eine Pflichtverletzung liegen (siehe § 39 Anm. 4). — Einigemäß liegt dem Vorstehenden auch die Versammlungsleitung ob.

<sup>2)</sup> Vergl. § 29 Anm. 4. Der Arbeitgeber kann hier nach ausdrücklicher Bestimmung mehrere Vertreter in die Versammlungen entsenden.

<sup>3)</sup> Im Gegensatz zu § 30 Anm. 3 ist hier die Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Versammlung während der Arbeitszeit notwendig, sie kann nicht ersetzt werden.

Teilnahme an einer ungenehmigten Versammlung wäre rechtlich nicht anders zu bewerten als sonstiges unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit. Teilnahme an einer genehmigten Versammlung schließt die Fortzahlung des Gehalts oder Lohns in sich.

#### § 47.

An den Betriebsversammlungen kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Bestimmung beruht auf den gleichen Erwägungen wie § 31. Die Organisationsvertreter bedürfen keiner besonderen Zulassung; andere Personen darf die Versammlungsleitung, d. i. der Vorstehende, nicht zulassen; tut er es dennoch, so verliert die Versammlung die Eigenschaft der Betriebsversammlung; sie unterliegt als öffentliche Versammlung dem allgemeinen Versammlungsrecht und ihre Beschlüsse sind für Betriebsrat und Arbeitgeber unbeachtlich.

Ueber den Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigungen“ siehe § 8.

#### § 48.

Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat<sup>1)</sup> richten. Sie darf nur über Angelegenheiten verhandeln, die zu ihrem Geschäftskreis<sup>2)</sup> gehören.

<sup>1)</sup> und durch diesen an den Arbeitgeber.

Aus dem allgemeinen Aufgabenkreis des Betriebsrats folgt, daß er verpflichtet ist, zu derartigen Anträgen und Wünschen Stellung zu nehmen.

<sup>2)</sup> Dieser entspricht dem Aufgabenkreis des Betriebsrats.

#### § 49.

Auf die Betriebsversammlungen der Arbeiter und der Angestellten finden die Bestimmungen der §§ 45 bis 48 entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> § 45: Den Teilnehmerkreis bilden hier nur je die Arbeiter oder die Angestellten.

§ 46: Notwendigkeit der Einberufung; Teilnahme des Arbeitgebers; Zeit der Versammlung.

§ 47: Teilnahme der Organisationsvertreter.

§ 48: Rechte der Betriebsversammlung.

### B. Gesamtbetriebsrat.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Bei der Wahrung des Begriffs des Betriebes in § 9 Anm. 1, 2 war vor allem aus § 50 die Beziehung auf einen räumlich begrenzten Inbegriff hergeleitet worden, so daß mehrere in einer Gemeinde getrennt

Teilnahme  
der Organisations-  
vertreter.

Geschäftskreis der  
Betriebs-  
versammlung.

Versammlungen der  
Arbeiter  
und Ange-  
stellten.

liegende Fabriken des gleichen Unternehmers — von „Nebenbetrieben“ und „Zweigniederlassungen“ abgesehen — auch mehrere Betriebe darstellen.

Aus diesem Begriff des Betriebes folgt aber auch umgekehrt die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, eine Verbindung zwischen mehreren Betrieben, die der gleichen persönlichen Leitung und den gleichen Produktionsbedingungen unterliegen, zu schaffen oder wenigstens zuzulassen.

Dem trägt §§ 50—57 in einer Weise Rechnung, die es dem freien Willen der beteiligten Betriebsräte, jedoch ohne die Möglichkeit der Majorisierung, überläßt, ob und in welcher Form sie die Folgerung aus der Gleichheit der Arbeitsbedingungen der in der Hand eines Eigentümers befindlichen Betriebe ziehen und entweder einen Gesamtbetriebsrat, der sich neben und über den Einzelbetriebsräten erhebt, oder einen gemeinsamen Betriebsrat, der an die Stelle der Einzelbetriebsräte tritt, errichten wollen. Die in § 91 Anm. 4 angeführten Erwägungen sprechen dafür, von den Rechten des § 50 ff. nach Möglichkeit Gebrauch zu machen.

#### § 50.<sup>1)</sup>

Befinden sich innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinander liegender Gemeinden<sup>2)</sup> mehrere gleichartige oder nach dem Betriebszweck<sup>3)</sup> zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Eigentümers<sup>4)</sup>, so kann durch übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte<sup>5)</sup> die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats neben den Einzelbetriebsräten erfolgen<sup>6)</sup> 7).

<sup>1)</sup> § 50 enthält die Voraussetzungen der Bildung des Gesamtbetriebsrats.

<sup>2)</sup> Vgl. § 9 Anm. 6.

<sup>3)</sup> „Gleichartig“ sind z. B. 2 Warenhäuser, 2 Maschinenfabriken, 3 Restaurants usw.

Nach dem Betriebszweck<sup>4)</sup> gehören zusammen Spinnerei und Weberei, Kohlenzeche, Hüttenwerk und Walzwerk, Molkerei und Käsefabrik, Gasanstalten und Teerfabrik, Schneiderwerkstatt und Verkaufsstelle, vorausgesetzt, daß es sich überhaupt im einzelnen Fall um mehrere Betriebe handelt. — Nicht dagegen Fäberei und Kleiderhandlung, die zufällig ein und derselben Person gehören.

Der Betriebszweck ist nicht der Zweck der Gewinnerzielung, sondern bezieht sich auf die technische Seite des Produktionsprozesses (vgl. § 1 Anm. 2).

Streitigkeiten über die Merkmale der „Gleichartigkeit“ oder „der Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck“ sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

<sup>4)</sup> a) Das rein formale Merkmal des „Eigentümers“ im Rechtsinn ist — im Gegensatz zu dem flüchtigeren wirtschaftlichen Merkmale der Regierungsvorlage „in einer Hand“ — gewählt worden, um unnötige Zweifelsfragen abzuschneiden. Damit ist allerdings der Arbeitnehmerchaft gleichartiger Betriebe, die z. B. verschiedenen Aktiengesellschaften mit im wesentlichen gleichen Aktionären gehören, die Möglichkeit genommen, kraft Gesetzes einen Gesamtbetriebsrat zu bilden.

b) Wie aus § 53 folgt, ist als Eigentümer hier nur der private Eigentümer, nicht der des öffentlichen Rechts gemeint. Die in öffentlich-rechtlichen Betrieben errichteten Betriebe können, soweit nicht § 61 in Frage kommt, nur unter den Voraussetzungen des § 53 einen Gesamtbetriebsrat bilden.

<sup>5)</sup> Eine Majorisierung ist nicht möglich, vielmehr muß jeder einzelne Betriebsrat einverstanden sein. Wer nicht zustimmt, beteiligt sich eben an der Bildung des Gesamtbetriebsrats nicht.

Aus § 56, der die Dauer der Wahlperiode und die Endigungsgründe des Gesamtbetriebsrats festsetzt, folgt, daß nicht ein einzelner Betriebsrat während des Bestehens des Gesamtbetriebsrats seinen zustimmenden Be-

Gesamtbetriebsrat.

schluß aufheben und den Gesamtbetriebsrat dadurch zur Auflösung bringen kann.

Es ist vielmehr anzunehmen, daß ein Betriebsrat, der sich vor der Neuwahl des Gesamtbetriebsrats von seinem früheren Beschluß losagen will, dies dem Wahlvorstand, gegebenenfalls den Wahlvorständen beider Arbeitnehmergruppen (§ 54) mitzuteilen hat. Anderenfalls gilt er als an seinem früheren Beschluß festhaltend und gebunden.

\*) „Gesamtbetriebsrat“ und „Einzelbetriebsrat“ bestehen nebeneinander; anders „gemeinsamer Betriebsrat“ und „einzelner Betriebsrat“ (§ 51).

7) Die Voraussetzungen der Bildung des Gesamtbetriebsrats bedürfen insoweit einer erweiternden Auslegung, als — nach der Entstehung des Gesetzes — auch dort, wo nicht Betriebsräte, sondern Betriebsobleute die einzelnen Betriebe vertreten eine Zusammenfassung auf höherer Stufe zulässig sein muß. In einem Unternehmen, das 7 Filialen mit je 5–20 Arbeitnehmern aufweist, von denen jede einen Betriebsobmann hat, können diese Obleute — entsprechend den Betriebsräten der größeren Betriebe — die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats beschließen. Die Durchführung und weiteren Folgen dieses Beschlusses ergeben sich aus § 54 ff.

### § 51.

Anstatt eines Gesamtbetriebsrats kann unter den gleichen Voraussetzungen ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden, der an die Stelle der Einzelbetriebsräte tritt<sup>1)</sup>.

Die wahlberechtigten Arbeitnehmer eines jeden der zusammengefügten Betriebe können durch einen Mehrheitsbeschluß, der spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Wahlzeit des gemeinsamen Betriebsrats zu fassen ist, aus der Vereinigung ausscheiden<sup>2)</sup>.

Die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats muß unter den Voraussetzungen des Abs. 1 für diejenigen Betriebe erfolgen, für die eine Betriebsvertretung nach den §§ 1, 2, 62 nicht zu erzielen wäre<sup>3)</sup>.

1) § 51 führt den neuen Begriff des „gemeinsamen Betriebsrats“ ein. Es mag den Betriebsräten solcher Betriebe, die nach § 50 einen Gesamtbetriebsrat errichten können, oft wünschenswert erscheinen, an Stelle der Einzelbetriebsräte und des darüber befindlichen Gesamtbetriebsrats einen einzigen — die Einzelbetriebsräte ersetzenden — „gemeinsamen Betriebsrat“ als die Vertretung aller Arbeitnehmer der betreffenden Betriebe zu errichten. Dies wird weniger in Großbetrieben der Fall sein, bei denen die Aufgaben der einen Betriebsvertretung sehr umfangreich sein würden (zumal wenn die verschiedenen Betriebe räumlich sehr voneinander getrennt sind), als vielmehr in den mittleren Betrieben und — vgl. § 50 Anm. 7 — in den Kleinbetrieben.

2) Kaufhäuser, Restaurants, Rigarengeschäfte eines Unternehmers können z. B. an der Bildung eines solchen gemeinsamen Betriebsrats interessiert sein, falls sie nicht einen Gesamtbetriebsrat vorziehen.

Die Voraussetzungen sind die gleichen wie in § 50, sowohl in materieller, wie in formeller Hinsicht (siehe § 50 Anm. 2–5).

Der gemeinsame Betriebsrat tritt an die Stelle der Einzelbetriebsräte wie ein gewöhnlicher Betriebsrat. Die Einzelbetriebsräte bestellen zweckmäßigerweise einen Wahlvorstand nach § 23.

3) Während des Bestehens dieses gemeinsamen Betriebsrats kann keiner der in ihm aufgegangenen Betriebsräte sich nach Verleihen von seinem alten Beschluß losagen; nur vor einer Neuwahl können die wahlberechtigten Arbeitnehmer jedes beteiligten Betriebes durch Mehrheitsbeschluß ihre Rechte als selbständiger Betrieb erneut in Anspruch nehmen und sich lösen. Die in der Vereinigung bleibenden Betriebe wählen einen gemeinsamen Betriebsrat.

Wie in § 50 kann niemand überstimmt werden. Der Eigenbrödlerei bleibt draußen.

Gemeinsamer Betriebsrat durch Vereinbarung.

\*) Abs. 3 enthält eine eigentlich in den ersten Teil des ganzen Gesetzes gehörige zwingende Bestimmung über die notwendige Errichtung eines Betriebsrats; Unternehmungen mit mehreren Kleinbetrieben von weniger als 5 Arbeitnehmern sollen nicht durch diese Zerspaltung ohne Betriebsvertretung bleiben, soweit die Voraussetzungen von Abs. 1, der seinerseits wieder auf § 50 verweist, vorliegen. Nur bedarf es hier, da die Errichtung ausdrücklich vorgeschrieben, nicht bloß zulässig ist, keiner Beschlüsse der beteiligten Betriebe.

Das X in einer Gemeinde 6 Konfliktärenläden, die so klein sind, daß sie weder Betriebsrat noch Betriebsobmann aufweisen (also regelmäßig unter 5 Arbeitnehmern sind), so wird von diesen kraft Gesetzes ein „gemeinsamer Betriebsrat“ gewählt. Den Wahlvorstand bestimmt nötigenfalls der Arbeitgeber nach § 23.

Saben die 6 Läden selbst zusammen keine 20 Arbeitnehmer, so wird, was allerdings nicht ausdrücklich im Gesetz gesagt ist, sich aber aus dem ganzen Aufbau ergibt, ein „gemeinsamer Betriebsobmann“ gewählt.

### § 52.

Ein Einzelbetriebsrat oder der Arbeitgeber kann beantragen, daß an die Stelle des Gesamtbetriebsrats ein oder mehrere gemeinsame Betriebsräte treten, wenn hierdurch ohne Schädigung der Interessen der Arbeitnehmer eine wesentliche Vereinfachung des Geschäftsganges eintreten würde. Ueber den Antrag entscheidet, wenn nicht übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte zustande kommen, der Bezirkswirtschaftsrat oder, solange ein solcher noch nicht besteht, der Schlichtungsausschuß<sup>1)</sup>.

Die wahlberechtigten Arbeitnehmer eines jeden der zusammengefügten Betriebe können durch einen Mehrheitsbeschluß, der spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Wahlzeit des gemeinsamen Betriebsrats zu fassen ist, die Auflösung beantragen. Ueber den Antrag entscheidet, wenn nicht übereinstimmende Beschlüsse in allen Betrieben gefaßt werden, der Bezirkswirtschaftsrat, oder solange ein solcher noch nicht besteht, der Schlichtungsausschuß<sup>2)</sup>.

1) § 52 bildet eine Ausnahme von dem sonst vorherrschenden Prinzip der Selbstverwaltung, indem er die zwangsweise Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats zuläßt. Der Paragraph wird in der Praxis kaum eine erhebliche Rolle spielen.

Der Antrag setzt voraus, daß nicht durch gemeinsame Beschlüsse der beteiligten Betriebsräte im Wege der freien Vereinbarung die Bildung des oder der gemeinsamen Betriebsräte erfolgt; er muß ferner genau angeben, ob alle, vereinnendensfalls welche Betriebe oder welche nach Gruppen zusammengefaßten Betriebe einen gemeinsamen Betriebsrat bilden sollen. Er kann jederzeit gestellt werden.

2) Abs. 2 Satz 1 gibt den der zwangsweisen Errichtung entsprechenden Satz über die zwangsweise Endigung („Auflösung“). Wird die Auflösung beschlossen, so „hört“ der gemeinsame Betriebsrat damit „zu bestehen auf“ (vgl. §§ 62, 106). Die einzelnen Betriebe wählen nun ihre eigene Betriebsvertretung.

### § 53.

Die Bestimmungen der §§ 50 bis 52 finden auf die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände Anwendung, auch wenn sie nicht nach dem Betriebszweck zusammengehören<sup>1)</sup>, auf die Betriebe anderer öffentlicher Körperschaften nur, soweit sie dem gleichen Dienstzweig angehören<sup>2)</sup>.

1) Der erste Teil des Paragraphen soll es den Gemeinden und Gemeindeverbänden (Kreise, Provinzen, Amtsbezirke, Zweckverbände) ermög-

Gemeinsamer Betriebsrat durch Beschluß des Bezirksamtsrats (Schlichtungsausschuß).

Gesamtbetriebsrat u. gemeinsamer Betriebsrat bei öffentlichen Körperschaften

lichen, wie schon bisher, die sämtlichen Betriebsvertretungen nach oben zusammenzufassen (Gesamtbetriebsrat) oder zugunsten eines gemeinsamen Betriebsrats zu beseitigen, mag der eine Betrieb eine städtische Straßenbahn, der andere eine Armenverwaltung, der dritte ein Hochbauamt sein. Voraussetzung ist auch hier, daß die Betriebe sich in einer oder in wirtschaftlich zusammenhängenden, nahe beieinander liegenden Gemeinden befinden.

<sup>2)</sup> Bei anderen öffentlichen Körperschaften (Reich, Land, Träger der Sozialversicherung) ist Angehörigkeit zum gleichen Dienstzweig erforderlich. Die Abteilungen eines Ministeriums gehören z. B. dem gleichen Dienstzweig an. Streitigkeiten werden nach §§ 93, 94, 103 entschieden.

<sup>3)</sup> Den Vorrang vor § 53 hat § 61.

Wahl des  
Gesamtbetriebsrats.

#### § 54.

Zur Wahl des Gesamtbetriebsrats bilden alle Arbeitermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der einzelnen Betriebsräte je einen Wahlkörper. Jeder dieser Wahlkörper wählt unter der Leitung der drei ältesten Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte<sup>1)</sup> aus seiner Mitte in geheimer Wahl, nach den Grundzügen der Verhältniswahl, die auf ihn entfallenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats<sup>2)</sup>. Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats bemißt sich nach den §§ 15 und 16<sup>3)</sup>.

Eine Bildung von besonderen Arbeiterräten und Angestelltenräten innerhalb des Gesamtbetriebsrats findet nicht statt<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Nämlich der 3 ältesten Arbeitervorsitzenden und der 3 ältesten Angestelltenvorsitzenden.

<sup>2)</sup> Siehe Wahlordnung §§ 29 ff. Ersatzmitglieder gibt es hier nicht (vgl. § 56 Anm. 3 u. 4).

<sup>3)</sup> Das heißt es wird die Arbeitnehmerzahl der gesamten Betriebe, deren Betriebsräte den Gesamtbetriebsrat aus ihrer Mitte zu wählen haben, zusammengezählt, und zwar getrennt nach Arbeitern und Angestellten; alsdann wird, nach den Grundzügen der §§ 15, 16 die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats und die Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten festgestellt. Der Wahlkörper jeder Gruppe wählt die danach auf ihn entfallende Zahl von Gruppenangehörigen.

Beispiel: 3 Betriebe A, B, C beschließen die Bildung eines Gesamtbetriebsrats.

A hat 500 Arbeitnehmer: 420 Arbeiter, 80 Angestellte; der Betriebsrat hat 8 Mitglieder: 6 Arbeiter und 2 Angestellte.

B hat 950 Arbeitnehmer: 825 Arbeiter, 125 Angestellte; der Betriebsrat hat 10 Mitglieder: 8 Arbeiter und 2 Angestellte.

C hat 95 Arbeitnehmer: 80 Arbeiter, 15 Angestellte; der Betriebsrat hat 5 Mitglieder: 4 Arbeiter und 1 Angestellte.

Die Betriebe haben zusammen 1545 Arbeitnehmer: 1325 Arbeiter, 220 Angestellte; der Gesamtbetriebsrat hat daher 12 Mitglieder: 10 Arbeiter, die von allen Arbeitermitgliedern und 2 Angestellte, die von allen Angestelltenmitgliedern der Einzelbetriebsräte gewählt werden.

<sup>4)</sup> Die Vertretung der reinen Arbeitnehmerinteressen (§ 78 ff.) soll auch dort, wo ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist, den Gruppenräten der Einzelbetriebsräte obliegen.

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer — über den einzelnen Betrieb hinaus — soll auch künftig Aufgabe der Gewerkschaften sein.

Der Gesamtbetriebsrat soll vor allem die auf wirtschaftlichem Gebiet liegenden Aufgaben der Betriebsräte für die Gesamtheit der von ihm vertretenen Betriebe erfüllen.

#### § 55.

Auf die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats finden die §§ 26 bis 37 entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.

Geschäftsführung d.  
Gesamtbetriebsrats.

<sup>1)</sup> Auch der Gesamtbetriebsrat hat seine Vorsitzenden und gegebenenfalls bei mehr als 9 Mitgliedern seinen Gesamtbetriebsauschuss.

Er ist unter Umständen zur Annahme des Schlichtungsausschusses befugt (z. B. in den Fällen der §§ 66 B. 3, 9). An die Stelle des Wahlvorstandes des § 29 Abs. 1 Satz 1 treten die Wahlleitungen des § 54 Abs. 1 Satz 2 (vgl. im übrigen die Aufzählung in § 28 Anm. 1).

#### § 56.

Die Wahl des Gesamtbetriebsrats<sup>1)</sup> erfolgt auf die Dauer von einem Jahre.

Die §§ 29, 41 bis 43 finden auf das Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat entsprechende Anwendung<sup>2)</sup>.

Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat hat das Ausscheiden des Mitglieds aus dem Einzelbetriebsrat zur Folge<sup>3)</sup>. Das gleiche gilt im umgekehrten Falle.

In beiden Fällen tritt an die Stelle des Ausgeschiedenen sein Ersatzmitglied im Einzelbetriebsrat.

<sup>1)</sup> Die in diesem Paragraphen getroffene Regelung ergibt sich aus der Notwendigkeit, die Lebensdauer des Gesamtbetriebsrats mit der Lebensdauer der Einzelbetriebsräte, aus denen er stammt, in Einklang zu bringen. Daher mußte nach Möglichkeit (Ausnahme siehe Anm. 3) — entsprechend dem Aufbau des Gesamtbetriebsrats, der nicht ein neues Organ, sondern einen engeren Ausschuss aus den Einzelbetriebsräten auf höherer Stufe darstellt — Vorkehrungen getroffen werden, daß die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat mit der im Einzelbetriebsrat in unmittelbarem Zusammenhang steht.

<sup>2)</sup> Die Zusammensetzung und Dauer des Gesamtbetriebsrats wird, wie die des Betriebsrats, beeinflusst durch:

- a) Ausscheiden einzelner Mitglieder;
- b) Veränderung im ganzen.

Zu a) vgl. § 29 und Anm. 4 hier.

Zu b):

Ein vorzeitiges Ende im ganzen kann eintreten nach §§ 41, 42 Abs. 1 und 2. Alsdann findet eine Neuwahl des Gesamtbetriebsrats statt, der nach § 43 vorläufig im Amt bleibt und selbst den Wahlvorstand bestellt (§ 23).

Die Mitglieder des bisherigen Gesamtbetriebsrats bleiben nach wie vor Mitglieder der Einzelbetriebsräte, denen sie entstammen.

Beispiel: Aus den Betriebsräten A, B, C, D ist ein Gesamtbetriebsrat E gebildet; dieser tritt zurück; es findet Neuwahl statt; seine Mitglieder aber, die in den Betriebsräten C und D sitzen, bleiben dort Mitglieder.

<sup>3)</sup> Endet ein Einzelbetriebsrat im ganzen, dessen eines Mitglied im Gesamtbetriebsrat sitzt, so ist dies auf diese Mitgliedschaft und daher auch auf den Bestand des Gesamtbetriebsrats ohne jeden Einfluß.

Beispiel: Tritt in dem Fall oben, Anm. 2, der Betriebsrat C, dessen Mitglied X im Gesamtbetriebsrat sitzt, zurück, so bleibt X Gesamtbetriebsratsmitglied.

Führt dies zu Unzuträglichkeiten, da X hier ausnahmsweise keinen Rückhalt in einem Einzelbetriebsrat hat, so wird er sicherlich von selbst zurücktreten; alsdann findet Neuwahl statt (§ 42 Abs. 1).

Diese Regelung ist getroffen, weil sie geeignet ist, in vielen Fällen unnötige Neuwahlen zu vermeiden. Sie setzt stillschweigend voraus, daß es keine Ersatzmitglieder für den Gesamtbetriebsrat gibt (siehe auch nächste Anmerkung).

<sup>4)</sup> Aus Abs. 3 Satz 1 und 2 in Verbindung mit Abs. 4 geht hervor, daß — im Gegensatz zur Bildung des gewöhnlichen Betriebsrats — hier keine Ersatzmitglieder gewählt werden sollen, daß vielmehr das Erlöschen

Das Betriebsrätegesetz.

Lebensdauer und  
Endigungs-  
gründe des  
Betriebs-  
rats.

66 der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat das Erlöschen der Mitgliedschaft auch im Einzelbetriebsrat zur Folge hat und umgekehrt, und daß das Ersatzmitglied im Einzelbetriebsrat auch Nachfolger des Ausscheidenden im Gesamtbetriebsrat wird.

Beispiele:

- Im Gesamtbetriebsrat sitzen u. a.: A (aus Betriebsrat I), B (aus Betriebsrat II), C (aus Betriebsrat III) usw. A legt sein Amt im Gesamtbetriebsrat nieder, dann verliert er auch seine Stellung im Betriebsrat I; sein Nachfolger X in diesem wird auch Mitglied des Gesamtbetriebsrats.
- In dem Beispiel legt A sein Amt im Betriebsrat nieder. Damit verliert er die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat; sein Nachfolger X im Betriebsrat tritt in den Gesamtbetriebsrat ein.

Betriebs-  
veramm-  
lung in  
Betrieben  
mit Ge-  
samtbetriebs-  
räten.

§ 57.  
In Betrieben mit Gesamtbetriebsräten treten an die Stelle der Betriebsversammlung die Betriebsversammlungen der einzelnen Betriebe.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Der Umfang der vom Gesamtbetriebsrat vertretenen Betriebe läßt nicht erwarten, daß eine Gesamtbetriebsversammlung praktische Arbeit leisten könne. Das Gesetz lehnt sie daher ab und läßt an ihre Stelle die Einzelbetriebsversammlungen treten. Diese können Wünsche und Anträge (§ 43) durch den Betriebsrat an den Gesamtbetriebsrat richten.

### C. Betriebsobmann.

Abf. des  
Betriebs-  
obmanns.

§ 58.  
Der Betriebsobmann (§ 2) wird von den wahlberechtigten<sup>1)</sup> Arbeitnehmern des Betriebs aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit<sup>2)</sup> auf die Dauer von einem Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

Auf die Wahl des Betriebsobmanns finden die §§ 20 bis 21, 23 bis 25 entsprechende Anwendung, jedoch § 23 mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Wahlvorstandes ein Wahlleiter tritt und die vierwöchige Frist des § 23 Abs. 1 auf eine Woche abgekürzt wird.<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Ueber Wahlberechtigung siehe § 20.

<sup>2)</sup> Wahl mittels Stimmzettels; bei Stimmgleichheit entscheidet das Los; vgl. über die Wahl § 34 der Wahlordnung.

<sup>3)</sup> § 20, 21: Wahlrecht und Wahlbarkeit.

§ 23: Bestellung des Wahlleiters (statt des Wahlvorstandes beim Betriebsrat); die Bestellung des Wahlleiters braucht erst eine Woche vor Ablauf der Wahlperiode zu erfolgen; für die erste Wahl nach Inkrafttreten des Gesetzes vgl. § 102 Abs. 3. Wichtig ist die Notwendigkeit, einen Wahlleiter zu bestellen, wenn der Betrieb die für die Wahl eines Obmanns vorgeschriebene Arbeitnehmerzahl erreicht (entsprechend § 23 Abs. 3).

§ 24: Schutz des Wahlrechts.

§ 25: Wahlordnung.

Geschäfts-  
führung d.  
Betriebs-  
obmanns.

§ 59.  
Auf die Geschäftsführung des Betriebsobmanns finden die §§ 28, 35 bis 37 entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> § 28: Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß.

§ 35: Stellung des Obmanns (Ehrenamt usw.).

§ 36: Geschäftsführungskosten.

§ 37: Verbot der Beitragserhebung und -leistung.

### § 60.

Auf das Erlöschen der Stellung als Betriebsobmann finden § 29 Abs. 1 und 2, § 43 entsprechende Anwendung.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> § 29 Abs. 1: Erlöschen durch

- Niederlegung,
- Beendigung des Arbeitsvertrages,
- Verlust der Wahlbarkeit.

§ 39 Abs. 2: Ausschluß wegen gröblicher Pflichtverletzung.

§ 43: Vorläufige Fortdauer des Amtes bis zur Neuwahl.

<sup>2)</sup> Ein Ersatzmitglied für den Obmann ist mit Rücksicht auf die oft geringe Zahl von Beschäftigten in diesen Betrieben weder im Gesetz noch in der Wahlordnung vorgesehen.

Eine Betriebsversammlung bedurfte in diesen Betrieben keiner besonderen Regelung. Eventuell ist der § 45 ff. entsprechend anwendbar.

### D. Sondervertretungen<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die in diesem Abschnitt unter der nicht bößig zutreffenden Ueberschrift „Sondervertretungen“ zusammengefaßten Bestimmungen zerfallen in 3 Gruppen:

a) § 61: Betriebsräteorganisation bei den größeren Unternehmungen des Reichs, der Länder usw.

b) § 62-64: Tarifliche Betriebsvertretungen statt der gesetzlichen Betriebsvertretungen.

c) § 65: Zusammenwirken der Betriebsvertretungen im Sinne dieses Gesetzes mit Beamtenvertretungen im gleichen Betrieb.

Außer den sieben genannten gibt es noch andere im Gesetz vorkommende Sondervertretungen, an die hier erinnert sei:

a) § 3: Besonderer Betriebsrat für Hausgewerbetreibende.

b) § 18 Abs. 2, 6: Der besondere Vertreter der vorübergehend Beschäftigten.

### § 61<sup>1)</sup>.

Bei den Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs, der Länder und der Gemeindeverbände, die sich über einen größeren Teil des Reichs- oder Landesgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken<sup>2)</sup>, wird die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten sowie die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander in Anlehnung an den Aufbau der Unternehmung oder Verwaltung im Verordnungswege geregelt.<sup>3)</sup>

Die Verordnung wird erlassen von der jeweils zuständigen Reichs- oder Landesregierung nach Verhandlung mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer<sup>4)</sup>.

Diese Verordnung kann auch festlegen, welche Bestandteile der Unternehmung oder Verwaltung als besondere Betriebe im Sinne des § 9 Abs. 2 anzusehen sind.

<sup>1)</sup> § 61 stellt eine zurzeit noch nicht ausgefüllte Rahmenvorschrift dar mit einer Vollmacht für die Reichsregierung und die Landesregierungen, von der diese Gebrauch machen müssen, nicht etwa bloß dürfen.

Diese Regelung war notwendig, weil es innerhalb des Gesetzes unmöglich war, den überaus verwickelten Aufbau so vielfachgliederter Verwaltungen, wie z. B. der Eisenbahn und der Post, in wünschenswerter Weise zu organisieren. Dies kann nur innerhalb der Verwaltung selbst erfolgen; vorzuziehen kann übersehen werden, für welchen Bereich sich die Wahl von Obmannen, Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten, — diese in mehrfacher Stufenfolge — am meisten empfiehlt.

Erlöschen  
d. Stellung  
als Be-  
triebsob-  
mann.

Betriebs-  
räteaufbau  
bei den  
großen  
öffentlichen  
Unterneh-  
mungen.

In § 61 sind zwar die Betriebsobleute nicht besonders genannt; es ist aber anzunehmen, daß sich die Bestimmung auch auf die Bildung der kleinen Betriebe mit Betriebsobleuten bezieht.

<sup>2)</sup> Solche Unternehmungen sind:

- a) im Reich: Post, Zollwesen, Finanzämter usw. (künftig die Eisenbahn);
  - b) in den Ländern: Eisenbahn, Justizverwaltung, allgemeine Staatsverwaltung, Wasserbauverwaltung, Bergwerksverwaltung, Domänenverwaltung;
  - c) in den Gemeindeverbänden: Provinzialeinrichtungen (Krankenhäuser, Heilanstalten usw.), Kreiseinrichtungen (Krankenhäuser usw.).
- <sup>3)</sup> Nur für zwei Punkte ist der Verordnungsweg vorgesehen:
- a) „für die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten“ und
  - b) „für die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander“.

zu a: „Bildung“ bedeutet die Bestimmung, an welchen Stellen und in welchem Bereich des Aufbaues der betreffenden Verwaltung Betriebsräte oder Obleute zu wählen, in welcher Weise aus diesen wieder Gesamtbetriebsräte zu bilden und wie diese sodann zu Gesamtbetriebsräten höherer Ordnung — vielleicht in noch weiteren Stufen — zusammenzusetzen sind (besonders wichtig für Post und Eisenbahn).

zu b: Im Interesse der Einheit der Verwaltung (vgl. § 104 II) müssen gewisse allgemeine Angelegenheiten der Mitwirkung der unteren oder untersten Stellen des Aufbaus entgegen und von obenher für den ganzen Bereich der Verwaltung geregelt werden, während andere lokale Angelegenheiten auch in den unteren Instanzen erledigt werden können. Die Vollmacht zu entsprechender Abgrenzung der Befugnisse gibt der Paragraph. Mit den Rechten der Regierung zu a und b hängt die in Abs. 3 verliehene weitere Befugnis aufs engste zusammen.

<sup>4)</sup> Die Zustimmung der „wirtschaftlichen Vereinigungen“ (§ 8) ist nicht notwendig. „Verhandlung“ ist mehr als „Anhörung“ und absichtlich beschlossen. Es soll eben Rede und Gegenseite gepflogen werden.

#### § 62<sup>1)</sup>.

Ein Betriebsrat ist nicht zu errichten oder hört zu bestehen auf, wenn seiner Errichtung oder seiner Tätigkeit nach der Natur des Betriebs besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs besteht oder errichtet wird<sup>2)</sup>. Diese Vertretung hat die in diesem Gesetze dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse<sup>3)</sup>.

Bei Ablauf eines solchen Tarifvertrags bleibt die nach Abs. 1 errichtete Vertretung so lange in Tätigkeit, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen und für allgemein verbindlich erklärt oder ein gesetzlicher Betriebsrat gewählt ist<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> § 62—64 enthalten die Voraussetzungen, unter denen tarifliche an die Stelle der gesetzlichen Betriebsvertretungen treten dürfen; im übrigen enthält das Gesetz bezüglich des Aufbaus zwingendes unabänderliches Recht (vgl. auch Vorbem. vor § 15). Der Text spricht am Anfang nur von dem „Betriebsrat“, man wird den Paragraphen ausdehnend auf „Betriebsvertretungen“ im allgemeinen beziehen müssen.

Die Vorschrift war, wenn auch in wesentlich milderer Form, bereits in § 12 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 enthalten. Sie sollte und soll in erster Linie den Bedürfnissen des Baugewerbes Rechnung tragen, in dem wegen des starker Wechsels der Arbeitsstellen und der Arbeitnehmer, die oft nur kurze Zeit an einem Bau tätig sind, die Durchführung des starren gesetzlichen Systems der Betriebsvertretungen nicht möglich ist. Dort sind auch schon durch Tarifvertrag sog. Bau- oder Platzdelegierte vorhanden.

Tarifliche  
Sonder-  
vertretung

Ähnlich sind die Verhältnisse bei den Hafentransportarbeitern; die Betriebe in denen diese arbeiten, liegen bald still, bald beschäftigen sie auf einige Tage 100 Arbeiter und mehr. Eine regelmäßige Arbeiterzahl ist nicht vorhanden.

Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Sondervertretung sind nach § 93, 94, 103 zu entscheiden.

<sup>2)</sup> Es bedarf zweier Voraussetzungen:

- a) daß der Errichtung oder Tätigkeit der gesetzlichen Betriebsvertretung nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, wie dies im Baugewerbe der Fall ist;
- b) daß auf Grund eines allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages eine andere Betriebsvertretung, wenn auch nur für eine Gruppe von Arbeitnehmern besteht oder errichtet wird.

Ueber Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen vgl. § 2 ff. der Verordnung vom 23. Dezember 1918 (Anhang 2).

Unter den Voraussetzungen zu a und b hat der Tarifvertrag völlig freie Hand; er ist an keine der gesetzlichen Bestimmungen gebunden, kann z. B. Wahlalter, Wählbarkeit, Begriff des Betriebes, Voraussetzungen des Gesamtbetriebsrats abändern. Sieht z. B. der Tarifvertrag vor, daß nur Betriebsangehörige wählbar sind, so ist dies voll wirksam.

Andererseits gilt auch keine der gesetzlichen Bestimmungen ohne weiteres für die Betriebsvertretungen, z. B. über Zuziehung der Organisationen, Tragung der Kosten durch den Arbeitgeber usw.

a) „Besteht“ bezieht sich auf zur Zeit des Inkrafttretens des Gesetzes vorhandene „andere“ Vertretungen, in die, im Fall ist der „Betriebsrat“, wie es am Anfang heißt, „nicht zu errichten“;

b) „errichtet wird“ bezieht sich auf Betriebsvertretungen auf Grund künftiger Tarifverträge, dann hören die vorhandenen Vertretungen, die auf Grund des Gesetzes errichtet sind, „zu bestehen auf“.

<sup>3)</sup> Nach dem sonstigen Aufbau des Gesetzes hätte der Schlußsatz an den Schluß des 3. Teils gehört; er ist hier vorweggenommen über seine Bedeutung siehe näheres S. 109).

<sup>4)</sup> Abs. 2 schafft eine Regelung für die Zeit vom Ablauf eines Tarifvertrages bis zum Abschluß des nächsten. Weichen die Verhandlungen ergebnislos und tritt eine tariflose Zeit ein, so sind gesetzliche Betriebsvertretungen zu wählen.

Da die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages — trotz Ablaufs des zugrundeliegenden Vertrags — in der Regel nicht eher aufgehoben wird, als bis ein neuer Vertrag geschlossen ist und tariflose Zeiten in solchen Gewerben verhältnismäßig selten sind, wird die Vorschrift nicht allzu oft praktisch werden.

#### § 63<sup>1)</sup>.

Ist ein Antrag auf Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit eines Tarifvertrages gestellt, so kann<sup>2)</sup> das Reichsarbeitsministerium auf Antrag der Antragsberechtigten (§ 8 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, Reichs-Gesetzbl. S. 1456<sup>3)</sup>) die Aussetzung der Wahl der Betriebsräte innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrages bis zur Entscheidung über die Verbindlichkeit anordnen.

<sup>1)</sup> Wie Abs. 2 des vorigen Paragraphen von der Zeit zwischen der Geltung zweier Tarifverträge handelt, so diese Bestimmungen von der Zeit von Abschluß eines Vertrages bis zur Allgemeinverbindlicherklärung; es handelt sich hierbei oft um mehrere Monate (vgl. § 2 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, Anhang 2).

<sup>2)</sup> „kann“, nicht „muss“. Die Entscheidung hat nach pflichtgemäßem Ermessen zu erfolgen; es ist zu prüfen, ob die Allgemeinverbindlicherklärung mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Wird der Antrag abgelehnt, so sind gesetzliche Betriebsvertretungen zu errichten. Wird ihm entsprochen, so treten sofort, was allerdings nicht besonders ausgesprochen

Aussetzung  
d. Betriebs-  
räteablen  
bei schwe-  
bendem  
Antrag auf  
Allgemein-  
verbindlich-  
erklärung.

ist, die tariflichen Vertretungen an die Stelle der gesetzlichen; nicht etwa  
reizi ein Zwischenzustand ohne Betriebsvertretungen ein.

\*) „Antragsberechtigt“ sind „jede Vertragspartei des Tarifvertrages  
sowie Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Mit-  
glieder durch die Erklärung des Reichsarbeitsamts betroffen werden wür-  
den“ (vgl. § 3 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 Anhang 2).

Betriebs-  
räte für die  
nicht tarif-  
lich gebun-  
denen Ar-  
beitnehmer

§ 64.

Betrifft der Tarifvertrag nicht sämtliche Arbeitnehmer des Be-  
triebs, so wird für die nicht durch den Tarifvertrag gebundenen Ar-  
beitnehmer zwecks Wahrnehmung ihrer Interessen eine Betriebsver-  
tretung nach Maßgabe dieses Gesetzes errichtet<sup>1)</sup>.

1) Da die Gewerkschaften in der Regel Berufs- und nicht Betriebs-  
organisationen sind, sind in einem Betriebe, zumal im Großbetriebe oft  
mehrere Organisationen vertreten, von denen vielleicht nur eine tarifliche  
Betriebsvertretungen an Stelle der gesetzlichen besitzt; z. B. kann für die  
Bauarbeiter eines Baues ein Tarifvertrag bestehen, aber nicht für die dort  
beschäftigten Bautechniker, für das Bureaupersonal des Baubureaus usw.

Damit auch diese Arbeitnehmergruppen ihre Vertretung haben, wählen  
sie für sich allein einen Betriebsrat oder -obmann, natürlich unter Zu-  
grundelegung ihrer Arbeitnehmerzahl.

Das Gesetz sagt nichts über das Zusammenarbeiten der tariflichen  
und der gesetzlichen Vertretung. (Vgl. zu diesem Punkt hier S. 109).

§ 65<sup>1)</sup>.

Betriebs-  
rat und  
Beamtent-  
rat.

Besteht in einem Betriebe, für den ein Betriebsrat errichtet  
ist, für die dem Betrieb angehörigen öffentlichen Beamten eine  
Beamtentvertretung (Beamtentrat, Beamtenaussschuß<sup>2)</sup>), so können<sup>3)</sup>  
in gemeinsamen Angelegenheiten<sup>4)</sup>, welche in den Aufgabenkreis  
sowohl des Betriebsrats wie auch der Beamtentvertretung fallen,  
Betriebsrat und Beamtentvertretung zu gemeinsamer Beratung zu-  
sammentreten.

Den Vorsitz führt für jede gemeinsame Sitzung abwechselnd  
der Vorsitzende des Betriebsrats und der der Beamtentvertretung.  
Die Einladungen und die Aufstellung der Tagesordnung erfolgen  
durch beide Vorsitzende gemeinsam<sup>5)</sup>.

Die Reichsregierung kann für die öffentlichen Behörden und  
Betriebe des Reichs sowie für die öffentlich-rechtlichen Körpers-  
chaften, die hinsichtlich des Dienstverhältnisses ihrer Beamten der  
Reichsaufsicht unterliegen, die Landesregierungen können für die  
öffentlichen Behörden und die Betriebe der Länder, Gemeinden  
und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körpers-  
chaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der  
Landesaufsicht unterliegen, nähere Vorschriften erlassen.

1) Bei den zahlreichen Behörden, in denen Beamte und Arbeitnehmer  
im Sinne dieses Gesetzes nebeneinander beschäftigt sind, entstanden un-  
mittelbar nach der Revolution aus beiden Gruppen gemischte „Ausschüsse“.  
Die meisten dieser sind inzwischen durch getrennte Ausschüsse für Beamten  
und andere Arbeitnehmer ersetzt worden. — Bis zum Erlaß des Gesetzes  
über Beamtenträte schafft § 65 eine vorläufige Bestimmung über die Zu-  
sammenarbeit von Beamtentvertretung und Betriebsvertretung im Sinne  
dieses Gesetzes.

2) Nicht notwendig auf Grund des Gesetzes; es genügt eine durch Ver-  
ordnung geschaffene Vertretung, vgl. in Preußen die Verordnung vom  
24. März 1919 (Anhang 9).

3) D. h. wenn die Mehrheit in beiden Vertretungen es beschließt.

\*) Zum Beispiel in Fragen der Arbeitszeit, Bureaueinrichtung, hygie-  
nischer Einrichtungen im Betriebe, der Lebensmittelbeschaffung u. a. m.

\*) Da das Zusammenarbeiten in das freie Belieben beider Gruppen  
gestellt ist, hängt die Geschäftsordnung und -führung für die gemeinsamen  
Beratungen ebenfalls von ihrem freien Ermessen ab, z. B. ob sie die ge-  
trennte Abstimmung in jeder Gruppe oder gemeinsame Abstimmung be-  
schließen.

Nur darf keine der beiden Vertretungen zwingenden Vorschriften für  
die eigene Geschäftsführung, z. B. hinsichtlich der Sitzungszeit, der Kosten  
und dergleichen, zuwiderhandeln.

III. Aufgaben und Befugnisse der Betriebs-  
vertretungen.<sup>1) 2) 3)</sup>

1) Der Hauptteil des Gesetzes (§§ 66—92) enthält die inhaltlich wich-  
tigsten Bestimmungen des Gesetzes.  
Sie zerfallen, wie bereits in der Einleitung S. 17 hervorgehoben ist,  
in 3 Gruppen:

Die erste Gruppe (§ 66 Ziffer 1—2, § 70—72, 74) handelt von dem  
Recht des Betriebsrats, am wirtschaftlichen Leben des Betriebes unter-  
stützend und ratend teilzunehmen.

Die zweite Gruppe (§ 66 Ziffer 3—9, §§ 75—77, § 78 Ziffer 1—7,  
§ 80) setzt die in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 (§ 13) (An-  
hang 2) begonnene Entwicklung zu der mit dem Arbeitgeber gleichberechtigten  
Mitwirkung bei der Regelung aller Arbeitsbedingungen fort.

Die dritte Gruppe, § 78 Ziffer 8—9, §§ 81—90 enthält die besonderen  
Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Ent-  
lassungen; sie liegen auf dem Gebiet sowohl der wirtschaftlichen Mit-  
arbeit wie der gleichberechtigten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen.

Diese drei Gruppen von Bestimmungen stellen das künftige Tätigkeits-  
gebiet der Betriebsvertretungen dar; der Kampf um dessen Abgrenzung  
hat in den Vorberatungen und parlamentarischen Verhandlungen die größte  
Rolle gespielt, und namentlich waren es die zu der ersten Gruppe gebö-  
rigen Bestimmungen, die heiß umstritten waren und zeitweilig das Zustand-  
kommen des Gesetzes selbst zu gefährden schienen.

Die endgültige Fassung stellt entsprechend den parlamentarischen Ver-  
hältnissen Deutschlands ein Kompromiß dar, das wohl in manchen Punkten  
hinter der Regierungsvorlage und hinter den Forderungen eines Teils der  
Arbeitnehmerschaft, besonders in Angestelltenkreisen, zurückbleibt, das aber  
dennoch — gemessen an der alten vorrevolutionären Betriebs- und Wirt-  
schaftsverfassung — einen ganz erheblichen Fortschritt in der Stellung  
der Arbeitnehmer im Betriebe aufweist.

Indem das Gesetz der Vertretung der Arbeitnehmerschaft die Mit-  
arbeit am wirtschaftlichen Gedeihen des Betriebes zuweist, bricht es prin-  
zipiell mit der Alleinherhaft des privaten Eigentümers in der Geschäfts-  
führung, für den der Arbeiter nichts als Arbeiter ist; es bereitet im Be-  
triebe eine Entwicklung vor, die sich auf höherer Stufe in den Bezirks-  
wirtschaftsräten und im Reichswirtschaftsrat zu vollenden berufen sein  
wird. Die gewerkschaftliche Bewegung der Arbeiter in der Vergangenheit  
war vor allem auf den Lohnkampf und den erhöhten Anteil am Ertrage  
der Produktion eingestellt. Die Ueberführung der kapitalistischen Produ-  
tionsmittel in das Eigentum der Gesellschaft war wohl sozialistisches  
Endziel; aber die Vorbereitung solcher Ueberführung durch Eindringen in  
den täglichen Wirtschaftsprozeß selbst, war kaum je Gegenstand des Kampfes.  
Die neue Regelung des Betriebsrätegesetzes wird die Betriebsvertretungen  
mitten in die Probleme der Wirtschaft hineinführen und ihnen die Zu-  
sammenhänge privater, nationaler und Weltwirtschaft unmittelbar zeigen  
und sie für die sachverständige Mitarbeit in allen Fragen des Staats- und  
Wirtschaftslebens schulen.

Die partielle Mitwirkung bei der Regelung der Arbeitsbedingungen  
wird die bisherige Willkür im Arbeitsverhältnis beseitigen und dieses aus

einem Macht- zu einem reinen Rechtsverhältnis gestalten, indem an die Stelle des einseitigen Aktes des Arbeitgebers künftig die Vereinbarung von Arbeitgeber und Betriebsvertretung, im Streitfalle der Schlichtungs- ausschuss als vermittelnde Stelle tritt.

Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen stellt einen besonders wichtigen Fall der eben besprochenen Umwandlung des Arbeitsvertrages in ein Rechtsverhältnis gleichberechtigter Parteien dar; es ist ein Versuch, das auch in einer künftigen sozialistischen Gesellschaft vorhandene Problem zu lösen, wie das Interesse des Arbeitnehmers an der Sicherheit seiner Stellung mit dem Interesse des Betriebes an der Gewinnung der geeignetsten und der Abjektivung ungeeigneter Elemente zu verknüpfen ist, ein Problem, das nur durch den Urteilspruch unparteiischer Stellen, die beiden genannten Gesichtspunkten Rechnung zu tragen bemüht sind, gelöst werden kann.

Wie die hier kurz angeordneten Aufgaben und Befugnisse in der Praxis sich erledigen werden, wird nicht nur von den Regeln des Gesetzes, sondern auch — ja vielleicht in erster Linie — von den in die Betriebsvertretungen gewählten Personen und dem Geist, in dem sie ihre Stellung verstehen, abhängen.

Streben nach wirtschaftlichen Kenntnissen, Beschäftigung mit Fragen der Betriebsführung auf den Gebieten der Technik und der kaufmännischen Leitung werden den Betriebsvertretungen, namentlich im mittleren und Großbetrieb, können sein; sie müssen von strengem Verantwortlichkeitsgefühl erfüllt sein und dürfen der Versuchung nicht erliegen, die Dinge vom Standpunkt des Betriebes und der gerade in ihm Beschäftigten aus zu betrachten. Bereits in der Einleitung ist darauf hingewiesen worden, daß die Betriebsräte der Gesamtarbeiterschaft nur dann nützen können, wenn sie sich frei halten von jedem engherzigen Betriebsegoismus und das, was sie im einzelnen Betrieb an Erfahrungen sammeln, nur unter dem Gesichtspunkte des Gesamtinteresses des Gewerbes verwenden. Deshalb müssen die den Zusammenhang mit den Gewerkschaften, den bewährten Häutern des Gemeininteresses der Arbeitnehmerschaft, aufrechterhalten, müssen aber auch die Gewerkschaften die Betriebsräte in ihren Verfassungsrechnen einzugliedern bemüht sein.

<sup>1)</sup> Die Überschrift des Abschnittes spricht von „Aufgaben und Befugnissen“, die Einleitung in §§ 66 und 77 nur von der „Aufgabe“. Das Wort „Aufgabe“ hat, wie der Inhalt des Abschnittes deutlich erkennen läßt, die Bedeutung von „Pflicht“ und „Recht“. Es ist nicht in das willkürliche Ermessen des Betriebsrats gestellt, ob er die ihm verbleibenden Rechte wahrzunehmen will, denn diese Rechte sind Pflichten, sobald ihre Ausübung bei sorgfältiger Prüfung geboten erscheint, meist gegenüber den Arbeitnehmern, zum Teil auch gegenüber dem Arbeitgeber (§ 70 Schlichtsatz, § 71 Abs. 3, und § 72 Abs. 2); auf die Ausübung der Rechte kann der Betriebsrat nicht verzichten: eine Verletzung der Pflichten würde unter Umständen den Antrag auf Auflösung rechtfertigen, den sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer (siehe § 41) stellen können, wenn sie glauben, daß der Betriebsrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) pflichtwidrig zu ihren Ungunsten von seinen Rechten keinen Gebrauch gemacht habe. In diesem Auflösungsantrag ist der stärkste Schutz der Minderheiten der Arbeitnehmer enthalten.

<sup>2)</sup> Bereits in der Einleitung ist auf das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsrätegesetz hingewiesen worden (siehe S. 20), danach ist der Betriebsrat (Arbeiter- und Angestelltenrat) kraft Gesetzes Organ des Tarifvertrages.

Durch Tarifvertrag können, wie stets in der sozialpolitischen Gesetzgebung, die im Interesse der Arbeitnehmer getroffenen Bestimmungen erweitert werden; daß von den Angestellten zum Teil errungene erweiterte Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen ist gesetzlich ohne weiteres zulässig.

#### A. Betriebsrat <sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Das Gesetz trennt die Aufgaben der Betriebsräte, die auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete liegen, von den Aufgaben der Arbeiter-

und Angestelltenräte, die nur auf sozialem Gebiete liegen und der Wahrnehmung der besonderen Interessen der Arbeiter und Angestellten dienen (vgl. § 1 Num. 1).

#### § 66.

Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

1. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>1)</sup> die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen<sup>2)</sup>, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst wirtschaftliche der Betriebsleistungen zu sorgen;

<sup>1)</sup> Dieser Begriff kommt ferner in Ziffer 2 hier, sowie in § 71 vor. Er steht im Gegensatz zu bloß idealen und zu reinen Verwaltungszwecken und bezeichnet Betriebe, die den Zwecken der Gütererzeugung und Güterverteilung dienen, wobei „Güter“ auch geistige „Güter“ sein können. Ein Verein für Ferienkolonien, ein Magistratsbureau, ein Landratsamt, ein Ministerium gehören nicht hierher (man könnte auch sagen von „Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen“ dort sprechen, wohl aber die Eisenbahn, die Post, die Staatsverwaltungen, das staatliche Bergwerk. — Die Gewinnerzielungsabsicht spielt keine entscheidende Rolle. Ein wirtschaftliches Unternehmen des Staats, das ohne solche Absicht betrieben wird und nur den Bürgern ein Gut möglichst billig liefern soll, bleibt „Betrieb mit wirtschaftlichen Zwecken“. In der Staatsverwaltung gibt es nebeneinander Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken und Betriebe ohne solche.

<sup>2)</sup> Die Formulierung ist der „Vereinbarung über Betriebsräte im mitteldeutschen Bergangebiet“ vom 12. März 1919 entnommen (siehe Anhang); dort heißt es in der vorläufigen Dienstanweisung unter Ziffer 2: „Er (der Betriebsrat) unterstützt durch seinen Rat die Betriebsleitung und sorgt mit ihr für einen möglichst hohen Stand der Produktion, wobei Ziffer 9 besonders zu beachten ist.“ (Ziffer 9 ist wörtlich in § 69 hier übergegangen.)

Die im Gesetz ein wenig abweichende Formulierung soll noch schärfer den Zweck der Raterteilung erkennen lassen: „Betriebsleistung“ ist die Verwirklichung von „Produktion“ und bezieht sich — ähnlich dem Wort „Betriebszweck“ in § 1 Num. 2) — nur auf die technische, nicht auf die privatwirtschaftliche Seite des Produktionsprozesses. Der Betriebsrat soll nicht etwa Ersatz des „kapitalistischen Antreibers“, sondern Organ der arbeitenden Menschen sein, das daran mitwirken soll, die Arbeitsverhältnisse, die Betriebsorganisation usw. „rationell zu gestalten“ (Vothhoff).

Es handelt sich um bloße Unterstützung durch „Rat“; der Betriebsrat hat kein Recht auf Befolgung des Rats (vgl. Einleitung S. 8), keine Beschwerde bei einer Schlichtungsstelle, wenn dem Rat nicht stattgegeben wird. Wenn jedoch der Arbeitgeber sich prinzipiell weigert, mit dem Betriebsrat über Gegenstände, die unter Ziffer 1 fallen, zu verhandeln, kann dieser sich wegen Nichtbeachtung seiner Zuständigkeit nach §§ 93, 94, 103 beschweren.

Der Betriebsrat wird, um den aus Ziffer 1 und 2 sich ergebenden Aufgaben zu genügen, sich mit den technischen, kaufmännischen und organisatorischen Fragen des Betriebes eingehend zu beschäftigen haben, namentlich aber auch der sogenannten Arbeitswissenschaft sein Augenmerk zuwenden müssen, deren Ziel es ist, durch wissenschaftliche Erforschung der Arbeitsmethoden die Arbeit unter möglichst geringem Kraftaufwand möglichst ergiebig zu gestalten.

Die vielfach geplanten Betriebsräteschulen finden in der Unterweisung auf allen diesen Gebieten ein dankbares und wichtiges Betätigungsfeld. Eine Einschränkung der Vorschrift enthält § 67.

2. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>1)</sup> an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten<sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> Siehe Ziffer 1 Num. 1.

<sup>2)</sup> Diese Aufgabe berührt sich eng mit der in Ziffer 1 dem Betriebsrat zugewiesenen, von der sie eigentlich nur einen besonderen Fall darstellt (vgl. Ziffer 1 Num. 2).

Aufgaben des Betriebsrats im allgemeinen. 11. ter. stellung d. Betriebsleitung.

Mitarbeiter an der Einführung neuer Arbeitsmethoden.



Das Wort „fördernd“ ist absichtlich eingebracht, um darzustellen, daß es sich um produktionsfördernde Methoden handeln muß, ohne Rücksicht darauf, ob dadurch vielleicht Arbeiter von der Arbeit freigesetzt werden; aus der Wirtschaftsgeschichte wissen wir, daß in der Frühzeit des Kapitalismus der Haß der Arbeiter sich nicht gegen das kapitalistische System, sondern gegen dessen äußere Erscheinungsform, die Maschine, richtete; wenn auch heute von unserer deutschen Arbeiterschaft solche Rücksichtlosigkeit keineswegs zu erwarten ist, sollte dies dennoch besonders betont werden.

Eine Einschränkung der Vorschrift enthält § 67.

Beflegung  
b. Arbeits-  
streitigkeiten;  
Anrufung des  
Schlichtungs-  
ausschusses.

3. den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren<sup>1)</sup>, insbesondere vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (§ 8<sup>2)</sup>), bei Streitigkeiten des Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe<sup>3)</sup> oder eines ihrer Teile<sup>4)</sup> mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen<sup>5)</sup> keine Einigung<sup>6)</sup> zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß<sup>7)</sup> oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle<sup>8)</sup> anzurufen<sup>9)</sup>);

<sup>1)</sup> Diese Ziffer legt dem Betriebsrat eine Verpflichtung auf, die regelmäßig bereits in den gewerkschaftlichen Satzungen und Streikreglements enthalten ist, nämlich vor der Arbeitsniederlegung kein Mittel der gütlichen Einigung unversucht zu lassen; weniger denn je gestattet die Lage des deutschen Wirtschaftslebens heute wilde Streiks, und deshalb handelt es sich hier um eine der bedeutsamsten Aufgaben des Betriebsrats, die ein hohes Maß von Besonnenheit und Verantwortungsgesühl erfordert, um so mehr, als unter den den Gewerkschaften im letzten Jahr zugeströmten Mitgliedern nur allzu viele mit den Grundsätzen der gewerkschaftlichen Disziplin und des gewerkschaftlichen Kampfes noch wenig vertraut sind.

Mit voller Absicht ist die Aufgabe der Vermittlung in Streitfällen und der Anrufung des Schlichtungsausschusses in erster Linie dem Betriebsrat und nicht dem Arbeiter- oder Angestelltenrat übertragen; die einheitliche Vertretung der gesamten Arbeitnehmerschaft des Betriebes, nicht die Vertretung bloß der einen Gruppe soll um die Schlichtung der Streitigkeiten, die regelmäßig auf den gesamten Betrieb ihre Einwirkung ausüben, bemüht sein; sie ist auch die objektivere Stelle, die die Dinge ruhiger und kühler zu betrachten pflegt, als die unmittelbar interessierten Gruppenvertreter.

In allen Streitigkeiten, um deren Beflegung es sich hier handelt, ist das Zusammenwirken mit den Gewerkschaften dringend geboten.

<sup>2)</sup> Der Vorbehalt bezüglich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen soll — entsprechend der Grundtendenz des Gesetzes — mit aller Entschiedenheit darauf hinweisen, daß die Betriebsräte nur im Rahmen der Gewerkschaften ihre Aufgaben zu erfüllen haben. Bei Lohnbewegungen, die von den Gewerkschaften getragen werden und naturgemäß auf die einzelnen Betriebe einwirken, soll und darf der Betriebsrat nicht etwa betriebsweise die Schlichtungsinstanzen anrufen, weil dies zu einer völligen Auflösung der Gewerkschaften und damit der gemeinschaftlichen tariflichen Regelung der Arbeitsverhältnisse führen würde. Einleitung, Durchführung und Abschluß allgemeiner Arbeitskämpfe bleibt auch weiterhin gewerkschaftliche Angelegenheit.

<sup>3)</sup> Das heißt der Arbeiter oder der Angestellten.

<sup>4)</sup> Zum Beispiel der Formier, der Schmiede, der Hausblener; es muß sich aber immer um Kollektivstreitigkeiten handeln, nicht um Streitigkeiten, die bloß einem einzelnen Arbeiter angehen.

<sup>5)</sup> Ueber die Art der Verhandlungen vgl. § 29 Abs. 3.

<sup>6)</sup> Zwischen den streitenden Teilen; nicht genügt eine Einigung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat.

<sup>7)</sup> Ueber das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß siehe die B. vom 23. Dezember 1918, 3. Teil, hier Anhang 2.

Die Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß erfolgt durch den Vorsitzenden (§ 28); Organisationsvertreter sind zugelassen (§ 23 Abs. 2 der B. vom 23. Dezember 1918).

<sup>8)</sup> Dies kann sein:

Ein Gewerbegericht,  
ein Vergewerbegericht,  
ein Einigungsamt einer Innung,  
ein Kaufmannsgericht  
oder schließlich eine tariflich oder sonstwie vereinbarte Schlichtungsstelle.

Vgl. § 20 der B. vom 23. Dezember 1918 (Anhang 2), der daneben in vollem Umfang fortgilt (selbständiges Anrufungsrecht der Organisationen in Tarifstreitigkeiten).

<sup>9)</sup> Die Pflicht zur Anrufung des Schlichtungsausschusses bei fruchtloser Verhandlung schließt natürlich nicht das Recht des Betriebsrats aus, zu prüfen, ob er die Anrufung des Schlichtungsausschusses für sachlich geboten hält. Die Unterlassung der Anrufung ist nicht unter allen Umständen eine Pflichtverletzung.

Für den Fall, daß der Betriebsrat die Anrufung der Schlichtungsstelle ablehnt, ist der Arbeiterrat oder Angestelltenrat selbständig zur Anrufung berechtigt (§ 78 Ziffer 5).

4. darüber zu wachen, daß die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs<sup>1)</sup> von den Beteiligten anerkannten<sup>2)</sup> Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses<sup>3)</sup> oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle<sup>4)</sup> durchgeführt werden<sup>5)</sup>);

<sup>1)</sup> In Betrieben, in denen Arbeiter und Angestellte vorhanden sind, sind Schiedsprüche mit Wirkung für den gesamten Betrieb selten; sie gehen in der Regel nur eine Gruppe der Arbeitnehmer oder auch nur den Teil einer Gruppe an; ihre Durchführung ist dann Sache des Arbeiter- oder Angestelltenrats (§ 78 Ziffer 1).

<sup>2)</sup> Nicht anerkannte Schiedsprüche entfehren jeder rechtlichen Wirkung; anerkannte Schiedsprüche bringen eine „Vereinbarung“ zustande (§ 28 der B. vom 23. Dezember 1918). Nicht gesagt, aber selbstverständlich ist, daß der Betriebsrat auch die Durchführung einer abgeschlossenen „Vereinbarung“ (§ 26 der B. vom 23. Dezember 1918) zu überwachen hat.

<sup>3)</sup> und <sup>4)</sup> vgl. Ziffer 3 Ann. 7 und 8.

<sup>5)</sup> In welcher Weise der Betriebsrat über die Durchführung usw. zu „wachen“ hat, sagt das Gesetz nicht. Die Durchführung hat sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber den Arbeitnehmern zu erfolgen:

a) gegenüber dem Arbeitgeber, indem der Betriebsrat z. B. für die Einstellung der bei einem Arbeitskampi entlassenen, an den alten Plätzen wieder einzustellenden Arbeiter, für die Durchführung eines neuen Lohnsystems und einer neuen Urlaubsregelung sorgt und Verstöße gegebenenfalls den beteiligten Organisationen oder den Schlichtungsstellen anzeigt;

b) gegenüber den Arbeitnehmern, indem der Betriebsrat z. B. für die vereinbarte Nichtbelästigung Organisationsfremder oder Andersorganisierter, für die Wiederaufnahme der Arbeit und dergl. sorgt.

5. für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Nennungen derselben<sup>1)</sup> im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 76<sup>2)</sup> mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;

<sup>1)</sup> Ueber die gesetzliche Arbeitsordnung, die immer nur für die eine oder die andere Arbeitnehmergruppe zu erlassen ist, siehe § 78 Ziffer 3. Hier handelt es sich um Dienstvorschriften, die für alle Arbeitnehmer gemeinsam gelten, z. B. Vorschriften über pünktliches Betreten des Betriebes, über Anzeige bei Krankheit, über hygienische Maßnahmen und Einrichtun-

Sorge für  
Durchfüh-  
rung gell-  
ender  
Schieds-  
sprüche  
usw.

Vereinba-  
rung all-  
gemeiner  
Dienstvor-  
schriften.

gen im Betrieb, über Benutzung von Fahrstühlen, über Betreten feuergefährlicher Räume usw.

<sup>2)</sup> Näheres siehe dort.

Förderung des Einbernehmens

6. das Einnehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern<sup>1)</sup> und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten<sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> Ähnlich schon im Hilfsdienstgesetz (§ 12) und in der V. vom 23. Dezember 1918 (§ 13).

Es ist eine der bedeutsamsten erzieherischen Aufgaben des Betriebsrats, innerhalb der Arbeitnehmerschaft ausgleichend zu wirken und vor allem dafür zu sorgen, daß die Gegensätze der gewerkschaftlichen Organisationen nicht zum Schaden der Gesamtarbeiterschaft und des gewerkschaftlichen Gedankens überhaupt mit anderen als geistigen Waffen ausgetragen werden.

Irrendweiche Zwangsmittel hat der Betriebsrat nicht, weder kann er den Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer zwingen, vor ihm zu erscheinen.

Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft können nur durch freiwilligen Rücktritt des Betriebsrats auf Grund eines Mißtrauensvotums oder durch zwangsweise Entfernung nach § 41 gelöst werden.

<sup>2)</sup> Das Wort „Vereinigungsfreiheit“ ist Artikel 159 der Reichsverfassung entnommen; sie ist dort „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ „Vereinigungsfreiheit“ ist die Verberufung der bisher üblichen „Koalitionsfreiheit“.

Abstellung von Einzelbeschwerden

7. Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrats entgegenzunehmen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken<sup>1)</sup>;

<sup>1)</sup> Die „Beschwerden“ betreffen im Gegensatz zu den „Streitigkeiten“ (Ziffer 3) Einzelfälle, wie sie sich im täglichen Leben des Betriebes ereignen und nur die einzelne Person angehen. Solche Beschwerden soll der einzelne Arbeitnehmer zunächst seinem Gruppenrat vortragen, damit dieser sie beilegt (§ 78 Ziffer 4). Gelingt die Beilegung nicht, so hat dieser sie an den Betriebsrat abzugeben, damit er den Ausgleich versuche.

In diesem Fall rein persönlicher Unstimmigkeiten gibt es keine Anrufung des Schlichtungsausschusses; gelingt es nicht, die Einigung zu erzielen, so muß der Streit, wie jede andere aus dem Arbeitsvertrag erwachsende Streitigkeit, ausgetragen werden, z. B. durch Lohnklage, wenn angeblich unberechtigte Abzüge, etwa beim Akkord, vorgekommen sind, nötigenfalls durch Lösung des Arbeitsverhältnisses mit allen sich daraus ergebenden Folgen usw.

In den Fällen des § 21 der V. vom 3. September 1919 (Anhang 3) und der §§ 8, 18, 19 RLD. kann der Schlichtungsausschuß ausnahmsweise in Einzelstreitigkeiten angerufen werden. Vgl. ferner §§ 81 ff. hier.

Es braucht sich übrigens nicht bloß um eine an den Arbeiter- oder Angestelltenrat gerichtete, von diesem — unerledigt — weitergeleitete „Beschwerde“ zu handeln, sondern auch um eine „Beschwerde“ des Arbeiter- oder Angestelltenrats selbst, z. B. aus seiner Geschäftsführung, weil er glaubt, nicht genügend Bureaufachen oder Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt zu bekommen. In diesem Fall entscheidet allerdings letzten Endes die in §§ 93, 94, 103 genannte Stelle.

Bekämpfung der Unfallgefahren

8.<sup>1)</sup> auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten<sup>2)</sup>, die Gewerbeaufsichtsbeamten<sup>3)</sup> und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen<sup>4)</sup> bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften<sup>5)</sup> hinzuwirken<sup>6)</sup>;

<sup>1)</sup> Diese Ziffer war zum größten Teil bereits in der V. vom 23. Dezember 1918 enthalten.

<sup>2)</sup> Zum Teil durch Belehrung der Arbeitnehmer, Veranlassung von Vorträgen, Anregungen zur Schaffung hygienischer Einrichtungen.

<sup>3)</sup> Die Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten ist in § 139b GO. angegeben.

<sup>4)</sup> Ortspolizeibehörden (siehe § 139b GO.) und Bergrevierbeamte.

<sup>5)</sup> Dies sind die von den Berufsgenossenschaften nach §§ 848 ff. RLD. erlassenen Vorschriften; ferner Vorschriften auf Grund von § 120a GO..

<sup>6)</sup> „Hinzuwirken“ ist etwas anderes als das in Ziffer 9 und in § 78 Ziffer 2 erläuterte „mitwirken“; es besteht

a) gegenüber dem Arbeitgeber darin, daß der Betriebsrat auf die Innehaltung der dem Arbeitgeber durch die genannten Bestimmungen und Vorschriften auferlegten Pflichten achtet, nötigenfalls die Verstöße den zuständigen Stellen meldet,

b) gegenüber den Arbeitnehmern darin, sie zur Beachtung der sie betreffenden Schutzbestimmungen und Vorschriften anzuhalten und über deren Notwendigkeit zu belehren.

9. an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen sowie sonstiger Betriebswohlfahrteinrichtungen<sup>1)</sup> mitzuwirken<sup>2)</sup>; bei letzteren jedoch nur, sofern nicht bestehende für die Verwaltung maßgebende Satzungen oder bestehende Verfügungen von Todes wegen entgegenstehen oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorzuziehen<sup>3)</sup>.

Mitwirkung an der Verwaltung der Betriebswohlfahrteinrichtungen.

<sup>1)</sup> Die Betriebswohlfahrteinrichtungen bilden seit vielen Jahren einen der umstrittensten Gegenstände der Sozialpolitik. Der Begriff selbst ist der Gesetzesprache unbekannt die nur in § 117 Abs. 2 GO. „Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien“ und in § 134b Abs. 3 GO. „die zu ihrem (nämlich der Arbeiter) Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen“ kennt.

Die Arbeiterschaft aller Richtungen war von jeher von größtem Mißtrauen gegen alle Betriebswohlfahrteinrichtungen erfüllt, in denen sie nur Mittel zur Fesselung der Arbeiterschaft an den Betrieb erblickte. Besonders richtete sich die Kritik gegen die Werkwohnungen und Pensionskassen. Die Arbeiterschaft in diesen, das Wohnen in jenen war häufig durch die Arbeitsordnung mit dem Eintritt in den Arbeitsvertrag verbunden, während mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis alle Ansprüche gegen die Kasse erloschen und die Wohnung zu räumen war.

Um die Pensionskassenansprüche beim Ausscheiden sind zahlreiche langjährige Prozesse, besonders gegen die Firma Krupp geführt worden.

Aus der zahlreichen Literatur über Wohlfahrteinrichtungen seien genannt:

„Die Wohlfahrteinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich“ von Adelf Günther und René Prévot, 1905, Bd. 114 der Schriften des Vereins für Sozialpolitik, und „Wohlfahrts-Einrichtungen und Betriebs-Einrichtungen von Adelf Günther, München 1909 (Schriften des sozialwissenschaftlichen Vereins der Universität München, Heft 2).

In Zukunft sollen nunmehr die Betriebsräte paritätisch mit dem Arbeitgeber an der Verwaltung der Wohlfahrteinrichtungen mitwirken.

Die Wohlfahrteinrichtungen sind sehr verschiedener Art. Werkwohnungen und Pensionskassen sind schon erwähnt; in Betracht kommen ferner Unterhaltungskassen, Sparkassen, Kleinkinderbewahranstalten, Einrichtungen zur Unterhaltung und Bildung der Arbeiter, Bezug von Lebensmitteln, von Heizung, von Beleuchtungsmaterial, von Arznei.

Die Rechtsform der Wohlfahrteinrichtungen ist ebenfalls sehr mannigfaltig. Sie können, was sehr häufig, bloß ein besonderes Konto im Betrieb

darstellen, etwa für Werkwohnungen, Bibliothek, Kantine; sie können aber auch selbständig in Form eines — nicht rechtsfähigen — Vereins oder einer Stiftung oder eines Vermächtnisses errichtet sein.

<sup>2)</sup> Hier findet sich zum erstenmal im Gesetz das Wort „mitwirken“, das bereits in § 18 der V. vom 23. Dezember 1918 in die Gesetzesprache des neuen Arbeitsrechts eingeführt worden ist. Es bedeutet soviel wie „gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber bestimmen“, so daß mangels Verhandlungsbereitschaft des anderen Teils oder mangels Verständigung mit ihm die Anrufung des Schlichtungsausschusses erfolgt. Da es bindende Entscheidungen im Schlichtungswesen — von den unten folgenden Ausnahmen der §§ 75, 80, 81—90, 96 ff. abgesehen — nicht gibt, kann der Schlichtungsausschuss nur einen Vermittlungsvorschlag machen, dessen Annahme in erster Linie von dem Kräfteverhältnis der Parteien (d. h. im wesentlichen der hinter ihnen stehenden Berufsorganisationen), sodann von der moralischen Autorität des Schlichtungsausschusses abhängt.

<sup>3)</sup> Das Gesetz unterscheidet die Mitwirkung an der Verwaltung von

- Pensionkassen und Werkwohnungen.
- sonstigen Betriebswohlfahrts Einrichtungen.

Zu a). Hier ist, wie auch immer die Rechtsverhältnisse jetzt geregelt seien, von nun ab die Mitwirkung des Betriebsrats an der Verwaltung vorgeschrieben, d. h. er kann beanspruchen, bei der Aufstellung der allgemeinen Verwaltungsgrundsätze herangezogen zu werden, und in den Organen der Verwaltung eine paritätische Beteiligung neben dem Arbeitgeber oder seinen Vertretern fordern. Soweit nötig, sind entsprechende Satzungsänderungen vorzunehmen. Der Betriebsrat kann verlangen, daß ein Unparteiischer und nicht z. B. eine vom Arbeitgeber bestellte Persönlichkeit Vorsitzender sei, soweit ein solcher überhaupt vorgelesen ist.

Wenn auch das privatrechtliche Eigentum durch die neue Vorschrift unverändert bleibt, so erhält es doch durch den Zwang der Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Verwaltung einen veränderten Inhalt.

Zu b). Bei den sonstigen für die Arbeitnehmer nicht so wesentlichen Betriebswohlfahrts Einrichtungen sollen — im Gegensatz zu a) — die zurzeit bestehenden Satzungen oder der Inhalt von Verfügungen von Todes wegen (Testament, Erbvertrag) aufrechterhalten bleiben. Im übrigen gilt das zu a) Gesagte.

Ist also von dem 1917 verstorbenen Arbeitgeber A eine Summe von 100 000 Mk. dem Nachfolger B persönlich zur allmählichen Anschaffung einer Bibliothek oder zur Entsendung von Kindern der im Betrieb beschäftigten Arbeiter aufs Land vermacht worden, so kann B auch weiterhin selbständig die Auswahl treffen.

Bei einem künftigen gleichartigen Vermächtnis kann der Betriebsrat die Mitwirkung beanspruchen.

Das Bestehen einer anderweitigen Arbeitnehmervertretung erbringt ebenfalls die Mitwirkung; daß diese paritätisch sein muß, ist nicht gesagt, aber entsprechend dem Sinn des Gesetzes anzunehmen.

Dagegen ist der Betriebsrat an der Verwaltung auch solcher Wohlfahrts Einrichtungen, wenn sie künftig neu errichtet werden, gleichberechtigt zu beteiligen. Werden sie in Form einer Stiftung errichtet, so können Satzungen, die dieser Gesetzesbestimmung entgegenstehen, nicht genehmigt werden.

### § 67.

Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen<sup>1)</sup>, findet § 66 Ziffer 1 und 2 keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> § 67 soll den Eigenheiten derjenigen Betriebe Rechnung tragen, die, wie vor allem die Presse, nicht rein wirtschaftlichen Charakters sind, sondern in mehr oder weniger hohem Maße zugleich irgendwelchen idealen Tendenzen dienen wollen.

Tendenz-  
betriebe.

Hier handelt es sich um Weltanschauungsfragen, die nach den Grundsätzen des modernen Staates keinerlei Einschränkungen in der freien Meinungsäußerung erfahren dürfen; der politische Gegensatz zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des Betriebes darf es nicht dahin bringen, daß das verfassungsmäßig gewählteste Recht, „seine Meinung durch Wort, Schrift, Druck, Bild oder in sonstiger Weise zu äußern“, beeinträchtigt wird. Auch wäre es ein Widerspruch, z. B. dem unabhängig-sozialistischen Betriebsrat einer mehrheitssozialistischen Zeitung die in § 66 Ziffer 1 genannten Pflichten der Produktionsförderung aufzuerlegen.

Unerheblich ist es, mit Hilfe welcher Mittel diesen Bestrebungen gedient wird, ob durch Wort (ParteiSekretariat, Bühne), Schrift, Druck (Presse, Buchhandel), Film (Tendenzfilm); unerheblich ist es, um welche Partei, Gewerkschaft, Konfession, um welche Art und Richtung in Kunst (Roman, Lyrik, Malerei) und Wissenschaft (Medizin — Naturheilkunde — Volkswirtschaftslehre) es sich handelt; „ähnliche“ Bestrebungen können z. B. solche sozial-ethischer (Abstinenz, Sittlichkeit, Pädagogik) und sozialhygienischer (Seuchenbekämpfung) Art sein.

Unerheblich ist schließlich die Rechtsform, in der der Betrieb geführt wird; es kann ein Einzelunternehmer oder eine juristische Persönlichkeit sein, ein Verein, eine Genossenschaft, eine Aktiengesellschaft. Maßgebend ist allein das Vorhandensein einer der genannten Bestrebungen.

Ein Teil der in § 67 genannten Betriebe wird im übrigen kaum je wirtschaftlichen Zwecken dienen, wie es § 66 Ziffer 1, 2 erfordert, z. B. ein politisches Sekretariat, ein gewerkschaftliches Bureau, ein katholisches Diakonissenheim, ein medizinisches Institut; doch ist ihre Hervorhebung nicht zwecklos, weil die hier veruchte Begriffsbestimmung der „Tendenzbetriebe“ nach an anderen Stellen des Gesetzes eine Rolle spielt (§§ 73, 81 Abs. 2, 85 Abs. 1), in denen der Begriff des „Betriebes“ im allgemeinen, nicht der des „wirtschaftlichen Zwecken dienenden Betriebes“ den Ausgangspunkt bildet.

<sup>2)</sup> § 66 Ziffer 1, 2 sind nicht allgemein ausgeschlossen.

Soweit „Nutz“ (vgl. § 66 Ziffer 1) und „Mitarbeit“ (§ 66 Ziffer 2) sich auf die technische Seite des Produktionsprozesses oder der Betriebsführung beziehen, liegt kein Grund vor, die Aufgaben des Betriebsrats einzumengen. Auch der der Gewinnung der Leitung feindliche Betriebsrat kann und soll Wünsche betreffend die Art der Arbeitseinteilung, die Organisation des Betriebes, die Technik (Einführung neuer Maschinen) vorbringen können.

Wo jedoch ein Zwiespalt zwischen den „Bestrebungen“ des Betriebes und der Gewinnung der in ihm Beschäftigten entstehen kann, endet die Teilnahme des Betriebsrats an den wirtschaftlichen Aufgaben des Betriebes. Daher hat, was übrigens auch die gewerkschaftlichen Verbände nie in Anspruch genommen haben, der Betriebsrat einer Zeitung keinerlei Einfluß auf die Haltung der Zeitung; weder darf er die Ausnahme irgendwelcher Artikel verlangen noch ablehnen.

<sup>3)</sup> Die Abgrenzung zwischen Betrieben, für die § 66 Ziffer 1, 2 uneingeschränkt, und solchen, für die er eingeschränkt gilt, ist absichtlich durch die Einleitung des Nebenartikels mit „soweit“ in klärender Weise getroffen. Einmal läßt es sich nicht allgemein sagen, wenn ein Betrieb „politischen . . . und ähnlichen Bestrebungen“ und wann nur der Gewinnerzielung dient; sodann ist aber auch innerhalb des einzelnen Betriebes nur von Fall zu Fall zu entscheiden, wann die Eigenart der Bestrebungen die Einschränkung der Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats gebietet und wann nicht. Streitigkeiten, die sich hieraus ergeben, betreffen die Zuständigkeit und sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

### § 68.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen<sup>1)</sup>.

Förderung  
des Gemein-  
interesses.

<sup>1)</sup> § 68 ist wörtlich der bayerischen Betriebsräteverordnung vom 22. April/4. Juni 1919 entnommen; er soll dem Betriebsrat eine besonders eindringliche Richtschnur für sein Handeln geben, wenngleich nicht zu verkennen ist, daß der Begriff des „Gemeininteresses“ kaum objektiv feststellbar ist, ja die verschiedene Auffassung dessen, was „gemeinnützig“ ist, eigentlich den Kernpunkt aller politischen Gegensätze bildet.

Freiheit  
der Be-  
triebsfüh-  
rung.

### § 69.

Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Paragraph ist, wie bereits § 66, Ziffer 1 Anm. 2 am Anfang S. 73 hervorgehoben ist, der „Vereinbarung über Betriebsräte im mitteldeutschen Vergabengebiet vom 12. März 1919“ (Anhang 3), und zwar der vorläufigen Dienstanweisung für den Betriebsrat unter Ziffer 9 entnommen. Es soll hier noch einmal klargestellt werden, daß die auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Mitarbeit liegenden Befugnisse des Betriebsrats die ökonomische und technische Unabhängigkeit der Betriebsleitung nicht beeinträchtigen sollen. Das Wort „Betriebsleitung“ ist in doppelem Sinne gebraucht. In Satz 1 sind die den Betrieb leitenden Personen, in Satz 2 ist die Betriebsführung gemeint.

### § 70<sup>1)</sup>.

Entfernung  
von  
Betriebs-  
ratsmit-  
gliedern  
in  
den Auf-  
sichtsrat.

In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht<sup>2)</sup> und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgeesehen ist<sup>3)</sup>, werden nach Maßgabe eines besonderen darüber zu erlassenden Gesetzes ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer, sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebs zu vertreten. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung<sup>4)</sup>. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> Dieser sogenannte Aufsichtsratsparagraph hat im Parlament und in der Öffentlichkeit zu den schärfsten Meinungsverschiedenheiten Anlaß gegeben; er ist schließlich in den entscheidenden Punkten in Uebereinstimmung mit der Regierungsvorlage angenommen worden, bedarf aber zur Ausführung noch eines besonderen Ausführungsgesetzes, das den Eintritt der Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat mit den Vorschriften des Handelsgesetzbuches in Uebereinstimmung zu bringen haben wird. Der Eintritt von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat bedeutet eine über den Rahmen des § 66 Ziffer 1, 2 weit hinausgehende Beteiligung der Arbeitnehmer an Produktionsprozeß selbst. Er kann, wenn geeignete Personen entsandt werden, eine wertvolle Schulung in wirtschaftlichen Fragen aller Art für die Entsandten bedeuten und zugleich zu einer Umgestaltung der geistigen Struktur der Aufsichtsräte, denen bisher die Arbeiterfragen des Betriebes sehr fern lagen, führen.

<sup>2)</sup> Solche Unternehmungen sind: die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, die Genossenschaft und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung; doch ist bei letzterer das Bestehen des Aufsichtsrats nicht zwingend vorgeschrieben.

Ueber die Aufgaben des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft enthält das Handelsgesetzbuch folgende Bestimmungen (§ 246):

„Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung in allen Zweigen der Verwaltung zu überwachen und sich zu dem Zwecke von dem Gange der An-

gelegheiten der Gesellschaft zu unterrichten. Er kann jederzeit über diese Angelegenheiten Berichterstattung von dem Vorstände verlangen und selbst oder durch einzelne von ihm zu bestimmende Mitglieder die Bücher und Schriften der Gesellschaft einsehen, sowie den Bestand der Gesellschaftskasse und die Bestände an Wertpapieren und Waren untersuchen. Er hat die Jahresrechnungen, die Bilanzen und die Vorschläge zur Gewinnverteilung zu prüfen und darüber der Generalversammlung Bericht zu erstatten.

Weitere Einzelheiten werden nach Erlass des Ausführungsgesetzes zu sagen sein.

<sup>3)</sup> Dies ist zum Teil der Fall bei den durch die Gesetze über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 23. März 1919 und über die Regelung der Kaliwirtschaft vom 24. April 1919 nebst Ausführungsbestimmungen geschaffenen Organisationen.

<sup>4)</sup> Der mit „um“ eingeleitete Satz soll den Beweggrund für die Entsendung der Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat angeben; auf die Stellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat ist er ohne jeden Einfluß; sie werden dort den übrigen Mitgliedern gleichberechtigte Mitglieder sein; nur erhalten sie keine Stimme, was von Arbeiterseite selbst gewünscht wurde, um jeden Gewissenskonflikt dieser Vertreter zwischen der Vertretung der Arbeiter- und der Kapitalinteressen von vornherein auszuschließen.

<sup>5)</sup> Strafvorschrift hierzu siehe § 100. Eine Verletzung der Schweigepflicht wird regelmäßig zur fristlosen Kündigung berechtigen.

### § 71.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben<sup>1)</sup> hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>2)</sup> das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebsratsauschuß<sup>3)</sup>, oder, wo ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat, soweit<sup>4)</sup> dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden<sup>5)</sup> und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen<sup>6)</sup>, über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge<sup>7)</sup> Aufschluß gibt und die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorlegt<sup>8)</sup>.

Ferner hat der Arbeitgeber mindestens vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerkes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebs und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten<sup>9)</sup>.

Die Mitglieder des Betriebsrats oder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>10)</sup>.

<sup>1)</sup> Mögen sie auf dem wirtschaftlichen Gebiete der Unterstützung des Arbeitgebers durch Materieteilung und der Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden liegen, oder der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und der Förderung des guten Einvernehmens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dienen (§ 66 Ziffer 6).

Beiden Arten von Aufgaben kann der Betriebsrat um so eher gerecht werden, je mehr er über die ganze Lage des Betriebes und des Gewerkes Bescheid weiß und aus eigener Tatsachenkenntnis sich ein Bild über die Leistungsfähigkeit des Betriebes zu machen vermag. Nur muß der Betriebsrat sich hüten, die Leistungsfähigkeit seines Betriebes zum Ausgangspunkt einer Betriebs-Lehnpolitik zu machen und damit den gewerkschaftlichen Boden, auf dem allein letzten Endes die Kraft der Arbeitnehmerhaft eines jeden Betriebes beruht, zu untergraben. Auf die früheren Ausführungen zu dem Thema „Betriebsräte und Gewerkschaften“ (S. 19) sei verwiesen.

<sup>2)</sup> Ueber diesen Begriff siehe § 66 Ziffer 1 Anm. 1.

<sup>3)</sup> § 27. Das Verlangen stellt auf jeden Fall der Betriebsrat.

Betriebsrätegesetz.

Ausfunks-  
und Be-  
richterst-  
tungs-  
pflicht des  
Arbeit-  
gebers.

4) Der mit „soweit“ eingeleitete Nebensatz schränkt die Ausschlußpflicht wesentlich ein für den Fall, daß

- a) durch die Austunft Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, oder  
b) gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen.

Das Gesetz gibt unmittelbar keine Handhabe, um eine Behauptung des Arbeitgebers, daß ein der Einschränkung unterliegender Fall vorliegt, durch eine unparteiische Stelle nachzuprüfen. Da jedoch der Arbeitgeber, der es vorsätzlich unterläßt, Ausschluß zu geben, sich strafbar macht (§ 99 Abs. 3), muß die Strafverfolgungsbehörde oder der Strafrichter auf die Strafanzeige wegen unterlassener Austunftserteilung die fragliche Prüfung vornehmen, wenn der Arbeitgeber behauptet, auf Grund des einschränkenden Tatbestandes nicht ausschlußpflichtig zu sein. — Die Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers ist so durch den strafrechtlichen Schutz mittelbar gesichert. — Der Sicherung der Erstellung richtiger Austunft dient § 99 Abs. 4.

So wenig wünschenswert es auch ist, wenn Strafverfolgungsbehörden und Strafrichter in die Verhältnisse zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eingreifen, so dürfte doch die bloße Möglichkeit dessen ausreichen, um eine mißbräuchliche Ausnutzung dieser recht beherrschbaren Vorbehalte zu verhindern.

Gegenüber Arbeitgebern, die das Recht des Betriebsrats, Ausschluß zu verlangen, überhaupt bestreiten, kann der Betriebsrat die nach §§ 93, 94, 103 zur Entscheidung über die „Auständigkeit“ berufene Stelle anrufen.

5) Voraussetzung der ersten Einschränkung ist, daß „Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse“ gefährdet werden.

Der Begriff der Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse spielt in einer Reihe von Gesetzen eine Rolle, vor allem im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb vom 7. Juni 1909, dessen § 17 den Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen durch Angestellte unter Strafe stellt, ferner in §§ 139b, 145a O.D., § 142 R.W.O. und in zahlreichen wirtschaftlichen Nebengesetzen. Die umfangreiche Literatur und Rechtsprechung zu jenen Gesetzen werden auch hier beachtlich sein, jedoch mit der Einschränkung, daß die im Betriebsrätegesetz einzeln aufgeführten, zur Mitteilung bestimmten Tatsachen des Geschäftslebens — Lohnbücher und gewisse Unterlagen usw. (§ 71 Abs. 1 am Ende), Bericht (§ 71 Abs. 2), Bilanz (§ 72) — niemals zu Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen zählen dürfen, möge sie auch in den übrigen Gesetzen regelmäßig darunter gerechnet werden.

Was Betriebs- und Geschäftsgeheimnis ist, läßt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt vom einzelnen Fall ab.

Es ist zu wünschen, daß mit Rücksicht auf das vom Gesetz im Interesse der Produktionssteigerung erstrebte Zusammenarbeiten von Betriebsrat und Arbeitgeber der Begriff nicht allzu eng gezogen wird — zumal ein sehr erheblicher strafrechtlicher Schutz gegen Vertrauensbruch besteht (§ 100). — damit nicht aus dem Kampf um die Auslegung dieses Begriffes produktionshemmende, statt fördernde Tendenzen erwachsen.

Die Entwicklung weist unaufhaltsam den Weg zu einer wachsenden Teilnahme der Arbeiterschaft am Produktionsprozesse selbst, und jeder Widerstand gegen diese Entwicklung führt nur zu Kämpfen, die den Wiederaufbau unserer Wirtschaft zu hindern geeignet sind.

6) Zum Beispiel die Verschwiegenheitspflicht des Arztes, der als Leiter in einer Heilanstalt Arbeitgeber des Anstaltspersonals ist.

7) Der Regierungsentwurf des Gesetzes schrieb die Ausschlußpflicht „über alle die Arbeitnehmerverhältnisse berührenden Betriebsvorgänge“ vor. Die jetzige Fassung ist zwar als Einschränkung der Vorlage gedacht. Aus dem Wortlaut läßt sich jedoch für die Einschränkung nichts folgern, da es zumeist Maßnahmen im Betrieb gibt, die „den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer“ nicht berühren. Einstellungen und Entlassungen sowie Veränderungen in den Arbeitsmethoden sind stets Fragen der kaufmännischen und technischen Leitung. Die Einschränkung der Ausschlußpflicht ergibt sich nur aus Anm. 5, 6.

8) Lohnbücher sind die die Entlohnung der Arbeiter enthaltenden Bücher. Sie sind ohne Einschränkung jederzeit vorzulegen. Im übrigen bezieht sich der Vorlegungszwang auf die „zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen“, dies betrifft die Kontrolle der Zahlung tariflicher Löhne und Gehälter; insoweit kann auch die Vorlegung von Listen, Büchern usw. über die Angestelltengehälter verlangt werden.

Die Unterscheidung soll es ausschließen, daß der Betriebsrat die Vorlegung von Gehaltslisten der nicht dem Tarif unterworfenen Angestellten verlangen kann.

9) Der Bericht soll dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, die Leistungsfähigkeit des Betriebes und die Notwendigkeit von Arbeiterereinstellungen und Entlassungen zu beurteilen und dadurch um so sachverständiger an der Betriebsführung durch Rat und Anregung mitzuarbeiten. Streitigkeiten, über das Recht, den Bericht zu verlangen, sind, wie in Anm. 4, zu erledigen.

10) Gegenüber jedermann; auch gegenüber der Betriebsversammlung; der Betriebsausschuß ist auch gegenüber dem Betriebsrat zum Schweigen verpflichtet, sofern er nicht im Einzelfall ausdrücklich von der Schweigepflicht entbunden ist. Strafvorschrift hierzu siehe § 100. Vgl. auch § 70 Anm. 5.

§ 72).

In Betrieben, deren Unternehmer zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind<sup>1)</sup> und die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer oder 50 Angestellte im Betriebe beschäftigen<sup>2)</sup>, können die Betriebsräte verlangen<sup>3)</sup>, daß den Betriebsausschüssen oder, wo solche nicht bestehen, den Betriebsräten alljährlich vom 1. Januar 1921 ab nach Maßgabe eines hierüber zu erlassenden Gesetzes<sup>4)</sup> eine Betriebsbilanz<sup>5)</sup> und eine Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung<sup>6)</sup> für das verlossene Geschäftsjahr<sup>7)</sup> spätestens sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahrs zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird<sup>8)</sup>.

Die Mitglieder des Betriebsausschusses oder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>9)</sup>.

1) Auch dieser Paragraph stellt das Endergebnis schärfster parlamentarischer Kämpfe dar, in denen es sich einmal um das Prinzip, sodann aber auch um die Größe der Betriebe (nach der Arbeitnehmerzahl bemessen) handelte, von der an die Offenlegung vorzuschreiben sei. Der Zweck der Bilanzpflicht ergibt sich aus den Ausführungen zu § 71 Anm. 1.

2) Über die strafrechtliche Sicherung des Rechtes auf Bilanzvorlegung siehe § 100.

3) Dies sind die sogenannten Vollkaufleute, d. h. die im Handelsregister eingetragenen Kaufleute (mit Ausnahme der Handwerker und Kleinwerbetreibenden, die hier wegen der erforderlichen Größe des Betriebes — Anm. 3 — ebensowenig in Betracht kommen). Vollkaufleute sind der Einzelkaufmann, die offene Handelsgesellschaft und die Kommanditgesellschaft, die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, die Genossenschaft, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung und der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit.

4) Nur die größeren Betriebe sind zur Bilanzvorlegung verpflichtet; die kleinen sind davon befreit, weil die Parlamentsmehrheit der Auffassung war, daß die notwendige Rücksicht auf die Kreditbedürfnisse der kleinen und mittleren Betriebe die Ausdehnung der Vorlegungspflicht auf sie nicht gestatte. „Arbeitnehmer“ sind wie stets, Arbeiter und Angestellte (siehe § 10). Sie müssen „im Betrieb“ beschäftigt sein. Nicht „im Betriebe“ beschäftigt sind die Hausgewerbetreibenden.

5) Siehe § 71 Anm. 3.

Forderung der Bilanz u. Gewinn- u. Verlustrechnung.

<sup>5)</sup> Das Gesetz ist noch nicht erlassen.

<sup>6)</sup> Von der Bilanz handelt das Handelsgesetzbuch in § 39 und bezeichnet sie als „einen das Verhältnis des Vermögens und der Schulden darstellenden Abschluß“, den der Kaufmann bei dem Beginn seines Handelsgewerbes und hernach für den Schluß eines jeden Geschäftsjahres aufzustellen hat. „Die Dauer des Geschäftsjahres darf 12 Monate nicht überschreiten. Die Aufstellung . . . der Bilanz ist innerhalb der einem ordnungsmäßigen Geschäftsgang entsprechenden Zeit zu bewirken.“

Für den Inhalt der Bilanz ist die Vorschrift des § 40 HGB. zu beachten; danach sind bei der Aufstellung der Bilanz sämtliche Vermögensgegenstände und Schulden nach dem Wert anzusetzen, der ihnen in dem Zeitpunkt beizulegen ist, für welchen die Aufstellung stattfindet. („Prinzip der Bilanzwahrheit.“)

„Zweifelhafte Forderungen sind nach ihrem wahrscheinlichen Werte anzusetzen, uneinbringliche Forderungen abzuschreiben.“

Das Prinzip der Bilanzwahrheit verbietet indessen nicht Minderbewertungen von Betriebsgegenständen, die zwar den Gewinn eines Jahres geringer erscheinen lassen, als er in Wirklichkeit ist, aber damit zugleich durch Erzielung von Rücklagen zur Stärkung der wirtschaftlichen Grundlagen des Betriebes dienen. Derartige Minderbewertungen und der wirklichen Abnutzung nicht entsprechende Wertabschreibungen können allerdings auch dem Verstecken von Gewinnen dienen; ob dies beabsichtigt ist oder ob sie eine vom Standpunkt des soliden Kaufmanns gebotene Maßnahme darstellen, läßt sich nicht allgemein sagen.

Je nachdem die Aktiva (Vermögen) oder die Passiva (Schulden) überwiegen, spricht man vom Ueberschuß oder Unterbilanz (Gewinn- oder Verlustsaldo).

Die Bilanz muß die Uebersicht des Vermögensstandes ermöglichen.

Die Aufstellung und die Beurteilung von Bilanzen gehört zu den schwierigsten Gegenständen des Handelsrechts und der kaufmännischen Buchführung.

Für die Bilanzanstellung des Einzelkaufmanns ist es in der handelsrechtlichen Literatur lebhaft umstritten, ob der Einzelkaufmann sein außer-geschäftliches (Privat-) Vermögen an Sachen und Geld mitanzunehmen hat. Die herrschende Meinung bejaht dies, gestattet jedoch, das Privatvermögen als Ganzes, mit Wertangabe, aber ohne Einzelaufstellung anzuführen.

Das Betriebsrätegesetz hat für seinen Bereich die Streitfrage dahin entschieden, daß hier nur eine sogenannte „Betriebsbilanz“ aufzustellen ist; das Gesetz geht dabei von dem Gedanken aus, daß es für das Verhältnis der Arbeitnehmererschaft zum Betriebe unerheblich ist, wie hoch sich das Privatvermögen des Einzelkaufmanns beläuft, daß die Arbeitnehmer vielmehr ausschließlich das Schicksal des Betriebes interessiert.

Für die Bilanzanstellung der juristischen Personen (Aktiengesellschaften usw.) besteht diese Streitfrage nicht, da bei ihnen kein Privatvermögen neben dem Gesellschaftsvermögen vorhanden ist.

<sup>7)</sup> Der Begriff der Gewinn- und Verlustrechnung ist dem § 260 HGB. entnommen, wo die Aufstellung einer solchen für die Aktiengesellschaft neben der Bilanz angeordnet ist. In der Gewinn- und Verlustrechnung, die im HGB. für alle Betriebe vorgeschrieben ist, in wessen Eigentum sie auch stehen, wird das Jahresergebnis der einzelnen Geschäftskonten zusammengefaßt, in der Bilanz dagegen die sämtlichen beim Jahresabschluß vorhandenen Aktiva und die Passiva. Die Endziffern der Gewinn- und Verlustrechnung einerseits und der Bilanz andererseits müssen miteinander übereinstimmen.

Die „Betriebs“-Gewinn- und -Verlustrechnung entspricht der „Betriebsbilanz“.

Falls das besondere Gesetz (Anm. 5) bis zum 31. Dezember 1920 nicht erlassen ist, ist eine Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung nach den Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs vorzulegen (§ 105).

<sup>8)</sup> Das Geschäftsjahr darf 12 Monate nicht überschreiten (vgl. Anm. 6); es braucht nicht mit dem Kalenderjahr zusammenzufallen.

<sup>9)</sup> Die Bilanzen der Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien sowie ihre Gewinn- und Verlustrechnung werden bereits nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs in den „Gesellschaftsblättern“ veröffentlicht. Ähnliches gilt für die Versicherungsunternehmungen.

Mit der Vorlegung und Erläuterung der Bilanz ist das Recht der Betriebsvertretungen erschöpft. Ein Recht auf Vorlegung der Unterlagen der Bilanz besteht nicht. (Kommissionsbericht S. 28.) (Vgl. § 15 der österreichischen Vollzugsanweisung vom 11. Juli 1919 zum vorliegenden Betriebsrätegesetz.)

„Die zum Verständnis erforderliche Erklärung des technischen Aufbaus (der Grundzüge für die Aufstellung) der Bilanz und des Gewinn- und Verlustausweises und der in ihnen gebrauchten Fachausdrücke ist über Ersuchen des Betriebsrats vom Betriebsinhaber zu geben.“

<sup>10)</sup> Siehe § 71 Anm. 10.

### § 73.

Die §§ 70 und 72 finden auf die im § 67 genannten Betriebe keine Anwendung, soweit die Eigenart des Betriebes es bedingt<sup>1)</sup>.

Von der Verpflichtung der §§ 70 und 72 können Unternehmungen oder Betriebe auf ihren Antrag durch die Reichsregierung befreit werden, wenn wichtige Staatsinteressen dies erfordern<sup>2)</sup>.

In den Fällen der Absätze 1 und 2 hat der Betriebsausschuß und, wo ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat das Recht, falls ein Aufsichtsrat besteht, Anträge und Wünsche hinsichtlich der Arbeitnehmerverhältnisse und der Organisation des Betriebes an den Aufsichtsrat zu bringen und sie durch einen oder zwei Beauftragte im Aufsichtsrat zu vertreten<sup>3)</sup>. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat baldmöglichst eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. In dieser Sitzung haben die Vertreter des Betriebsrats beratende und beschließende Stimme<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Gründe, die für den § 66 Ziffer 1, 2 zur Schaffung des Begriffs der Tendenzbetriebe nötigen, geboten eine entsprechende Ausnahme bezüglich der §§ 70 und 72, um — im Interesse der Freiheit der Meinungsäußerung — zu verhindern, daß die „Tendenz des Betriebes“ unter der „Tendenz des Betriebsrats“ leide, wenn nämlich Gegner der von der Betriebsleitung vertretenen „Richtung“ in den Aufsichtsrat kämen oder die Bilanz vorgelegt bekämen.

Die Abgrenzung ist auch hier in der gleichen klärenden Weise wie im § 67 danach erfolgt, ob die Eigenart des Betriebes es bedingt. Streitigkeiten sind nach §§ 93, 94, 103 zu entscheiden.

a) Eine Entsendung in den Aufsichtsrat ist daher z. B. regelmäßig bei der Presse ausgeschlossen. Die „Frankfurter Zeitung“, die in Form einer Aktiengesellschaft betrieben wird, braucht in ihrem Aufsichtsrat keine Betriebsratsmitglieder zu bulden, ebensowenig die unabhängige sozialistische Presse, die sich meist der Form der Genossenschaft bedient. Jede Genossenschaft, die über „die Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder mittels gemeinschaftlichen Geschäftsbetriebes“ hinaus (§ 1 Genossenschaftsgesetz) irgendwelche Ziele konfessioneller, politischer, weltanschaulicher Art verfolgt, ist von der Vorschrift des § 70 befreit.

b) Die Bilanzvorlegung ist nur dort ausgeschlossen, wo die „Tendenz“ des Betriebes dadurch gefährdet würde (falls überhaupt die Voraussetzungen des § 72 Anm. 2, 3 gegeben sind), das wird regelmäßig bei der Presse der Fall sein, dagegen kaum bei künstlerischen und wissenschaftlichen Betrieben, soweit sie überhaupt im einzelnen Fall der Bilanzvorlegungspflicht unterliegen.

<sup>2)</sup> Die Befreiung setzt voraus, daß wichtige Staatsinteressen, nicht Interessen des einzelnen Betriebes sie erfordern. Solche Staatsinteressen

Entfernung in d. Aufsichtsrat und Bilanzvorlegung bei den „Tendenzbetrieben“.

können mit der besonderen politischen Lage Deutschlands zusammenhängen, die es mit sich bringt, daß in den besetzten westlichen Gebieten deutsche und fremde wirtschaftliche Unternehmungen aufs schärfste miteinander konkurrieren.

<sup>2)</sup> Abs. 3 enthält einen Ersatz für die Nichtanwendung des § 70 in Abs. 1 und 2 und soll ermöglichen, daß jedenfalls die reinen Arbeitnehmerfragen und die Anregungen, die die Arbeitnehmer in bezug auf die Betriebsführung geben wollen (§ 66 Ziffer 1, 2) vor den Aufsichtsrat gebracht und in ihm in Gegenwart der Arbeitnehmervertreter erörtert werden. Ob ein oder zwei Beauftragte entsandt werden, bestimmen Betriebsausschuß oder Betriebsrat selbständig.

<sup>4)</sup> Eine Frist für die Anberaumung der Sitzung ist nicht vorgeschrieben; die Aufsichtsratsmitglieder gerade der großen Unternehmungen pflegen über ganz Deutschland verstreut zu wohnen, so daß eine Fristbestimmung ungewöhnlich gewesen wäre.

§ 74).

Wird infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes 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, an dessen Stelle, wenn dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden müssen, der etwa vorhandene Betriebsausschuß tritt, möglichst längere Zeit vorher über Art<sup>1)</sup> und Umfang<sup>2)</sup> der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei letzteren ins Benehmen zu setzen<sup>3)</sup>. Der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß kann eine entsprechende Mitteilung an die Zentralarbeitsstelle oder einen von dieser bezeichneten Arbeitsnachweis verlangen.

<sup>1)</sup> § 74 gehört zu den Vorschriften, die dazu beitragen sollen, daß wirtschaftlich notwendige Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerkraft des Betriebes möglichst reibungslos vor sich gehen. Namentlich wenn Entlassungen in größerem Umfange notwendig werden, wird die vorherige Verständigung mit dem Betriebsrat oft das sonst unvermeidliche Einspruchsverfahren (§ 84 ff.) erübrigen, das übrigens in dem wichtigen Fall der gänzlichen oder teilweisen Stilllegung nach § 85 Abs. 2, Ziffer 2, ausgeschlossen ist.

Die Art des Gegenstandes, um dessen Regelung es sich handelt, bringt eine etwas dehnbare Ausdrucksweise mit sich.

Gelingt die Verständigung nicht, so kann daraus eine Streitigkeit im Sinne von § 66 Ziffer 3 erwachsen.

<sup>2)</sup> Wer zu entlassen ist. Vgl. die Grundsätze des § 13 der Verordnung über Einstellung und Entlassung von Kriegsteilnehmern vom 3. September 1919, Anhang 3, deren entsprechende Anwendung geboten ist.

<sup>3)</sup> Wieviel Arbeitnehmer zu entlassen sind.

<sup>4)</sup> Das „Ins-Benehmen-Setzen“ schafft nicht eine zivilrechtliche wirkungsvolle Einschränkung des freien Kündigungsrechtes (vgl. § 14 der Verordnung vom 3. September 1919, Anhang 3); irgendwelche Rechtsfolgen sind zivilrechtlich an die Nichterfüllung dieser Verpflichtung durch den Arbeitgeber nicht geknüpft.

Die Rechte aus §§ 81 ff. werden durch diesen Paragraphen nicht berührt; außerdem kann sich der Betriebsrat wegen Nichtbeachtung seiner Zuständigkeit (§ 93 Ziffer 3) bei den in §§ 93, 94, 103 genannten Stellen beschweren, die dann zu entscheiden haben.

§ 75).

Sollen gemäß § 66 Ziffer 5 gemeinsame Dienstvorschriften vereinbart werden, so hat der Arbeitgeber den Entwurf, soweit die

Besprechung über Art u. Umfang erheblicher Einstellungen u. Entlassungen.

Bereinstimmung d. gemeinsamen Dienstvorschriften.

Bestimmungen nicht auf Tarifvertrag beruhen, dem Betriebsrat vorzulegen. Kommt über den Entwurf keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der eine bindende<sup>1)</sup> Entscheidung trifft. Die Verbindlichkeit der Entscheidung erstreckt sich nicht auf die Dauer der Arbeitszeit<sup>2)</sup>.

Entsprechend ist bei Änderungen der Dienstvorschriften zu verfahren.

<sup>1)</sup> Nämlich für alle Arbeitnehmer gemeinsam. Ueber die für eine Gruppe geltenden Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften vgl. § 78 Ziffer 3 und § 80.

<sup>2)</sup> Hier entscheidet der Schlichtungsausschuß ausnahmsweise bindend. Die Einschränkung soll verhindern, daß an die Stelle der vollwirtschaftlich gebotenen gesetzlichen oder tariflichen Regelung der Arbeitszeit eine betriebsweise verschiedene Festsetzung der Dauer der Arbeitszeit tritt.

Bezüglich der Dauer der Arbeitszeit stellt daher der Spruch des Schlichtungsausschusses nur einen unverbindlichen Vorschlag dar, wie in der Regel alle Sprüche im gegenwärtigen Schlichtungsverfahren.

Die Schlichtungsausschüsse tun gut, sich bei ihrem Spruch an die gesetzliche oder tarifliche Regelung zu halten, um ungleichmäßige Arbeitsbedingungen innerhalb des gleichen Gewerbes zu verhindern. Die Verordnungen über die Regelung der Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten sind im Anhang abgedruckt.

Auf die Verteilung der der Dauer nach feststehenden Arbeitszeit bezieht sich der einschränkende Satz nicht, ob also z. B. von 8-3 oder 9-4 gearbeitet wird.

§ 76.

Der Betriebsrat kann<sup>1)</sup> in Betrieben mit über hundert Arbeitnehmern an einem Tage oder mehreren Tagen der Woche eine regelmäßige Sprechstunde einrichten, in welcher die Arbeitnehmer Wünsche und Beschwerden vorbringen können. Soll die Sprechstunde innerhalb der Arbeitszeit liegen, so ist dies mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Wie aus Satz 2 hervorgeht, hängt die Abhaltung der Sprechstunde überhaupt vom eigenen Ermessen des Betriebsrats ab. Ueber die zur Abhaltung der Sprechstunde erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse siehe § 36, über den damit verbundenen Zeitverlust § 35. Eine besondere Sprechstunde des Arbeiter- oder Angestelltenrats ist im Gesetz nicht vorgesehen. Sie wird sich von selbst als mit der Betriebsratsprechstunde zusammenfallend ergeben, indem diese zweckmäßigerweise durch Betriebsratsmitglieder beider Gruppen abgehalten wird und die Wünsche und Beschwerden je nach Zuständigkeit an den Betriebsrat oder den Arbeiter- oder Angestelltenrat weitergegeben werden.

<sup>2)</sup> Bei Nichteinigung liegt eine Streitigkeit des Betriebsrats vor, und dieser kann nach § 66 Ziffer 3 den Schlichtungsausschuß anrufen.

§ 77.

Ein von dem Betriebsrat bestimmtes Mitglied ist bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber<sup>1)</sup>, dem Gewerbeaufsichtsbeamten<sup>2)</sup> oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen<sup>3)</sup> im Betriebe vorgenommen werden, zuzuziehen<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Bei Betriebsunfällen (§ 1562 RVO.).

<sup>2)</sup> § 139b GG.

<sup>3)</sup> Zum Beispiel den Ortspolizeibehörden (§ 139b GG.) oder Bergrevierbeamten auf Grund des Berggesetzes.

<sup>4)</sup> Untersuchungen in strafrechtlichen Angelegenheiten, die auf Grund der Strafprozessordnung vorgenommen werden, gehören nicht hierher.

Sprechstunde.

Zuziehung zu Unfalluntersuchungen.

Aufgabe der Gruppenräte im allgemeinen.

<sup>1)</sup> Arbeiter- oder Angestelltenrat ist auch die aus ein oder zwei Personen bestehende Gruppenvertretung in Betrieben, deren Betriebsrat aus 3 Mitgliedern verschiedener Gruppenangehörigkeit besteht (siehe § 15 Abs. 4 Satz 2).

§ 78.

Überwachung der Tarifverträge usw.

Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat hat die Aufgabe: 1. darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften<sup>1)</sup> und die maßgebenden Tarifverträge<sup>2)</sup> sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle<sup>3)</sup> durchgeführt werden<sup>4)</sup>;

<sup>1)</sup> Damit ist die Durchführung der ganzen Arbeiterschutzgesetzgebung, die in der Gewerbeordnung, der Landarbeitsordnung, zahlreichen Neben- gesetzen und noch zahlreicheren Verordnungen des näheren Bundesrats niedergelegt ist, zurzeit auch die Gesetzgebung der Demobilisationsbehörden über Einstellung, Erwerbslosenfürsorge, Freimachung von Arbeitsstellen unter die Kontrolle des Betriebsrats gestellt. Dessen Mitglieder haben nunmehr die Aufgabe, sich mit den sehr umfangreichen gesetzlichen Vorschriften auf diesem Gebiet vertraut zu machen, die für die verschiedenen Gewerbe, für die beiden Geschlechter und schließlich je nach Größe des Betriebes — Handwerk, Fabrik — verschieden sind. In großen Betrieben wird es sich empfehlen, wenn der Betriebsrat einzelne Mitglieder mit der Aufgabe betraut, diese Gegenstände gründlich zu studieren, um so den Arbeitskollegen wirklich zu nützen; unter Umständen ist es zweckmäßig, besondere Sachverständige für Arbeiter- und Angestelltenchutz, sowie für Frauenschutz zu bestellen.

Mit Rücksicht auf ihre große gegenwärtige Bedeutung sind im Anhang die Verordnungen über die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter (vom 23. November 1918) und der Angestellten (vom 18. März 1919) wieder- gegeben (Anhang Nr. 7, 8).

<sup>2)</sup> In ein und demselben Betrieb können verschiedene Tarifverträge, für verschiedene Arten von Arbeitern (Transportarbeiter, Metallarbeiter, Holzarbeiter) und Angestellte (Techniker, Bureauangestellte) maßgebend sein. Auch können einzelne Arbeitnehmergruppen Tarifverträge haben, an die sie sich

Dem Geist des Gesetzes entspricht es, wenn die Räte um die An- nahme von Tarifverträgen bemüht sind und Anregungen zum Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge (§ 2 der V. vom 23. Dezember 1918, Anhang 2) geben.

<sup>3)</sup> Vgl. § 66 Ziffer 4 Anm. 2—4 und Ziffer 3 Anm. 7, 8.

<sup>4)</sup> Vgl. § 66 Ziffer 4 Anm. 5.

Die Durchführung der Arbeiterschutzvorschriften überwacht er, indem er den Arbeitgeber auf Verstöße aufmerksam macht und solche nötigenfalls der Polizei oder den Gewerbeaufsichtsbeamten anzeigt.

Mitwirk- lung bei d. Regelung d. Arbeits- verhältnisse außerhalb des Tarif- vertrages.

<sup>2)</sup>), soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht<sup>2)</sup>, im Benehmen<sup>3)</sup> mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer<sup>4)</sup> bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeits- verhältnisse<sup>5)</sup> mitzuwirken, namentlich<sup>6)</sup> auch

bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze<sup>7)</sup>,

bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden<sup>8)</sup>,

bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlänge- rungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit<sup>9)</sup>,

bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer<sup>10)</sup> und

bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Be- handlung der Lehrlinge im Betriebe<sup>11)</sup>;

<sup>1)</sup> Ziffer 2 enthält die hinsichtlich der Wahrnehmung der Arbeitnehmer- interessen nahezu wichtige Aufgabe, die Mitwirkung bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse. Über die Bedeutung des Wortes „mitwirken“ im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist bereits oben zu § 66 Ziffer 9 Anm. 2 ausführlich gesprochen worden. Es bedeutet, wie dort ausgeführt, stets die mit dem Arbeitgeber gleichberechtigte Mitwirkung, aus der — bei Nicht- einigung — eine „Streitigkeit“ wird, deren Beilegung gemäß Ziffer 5 hier und § 66 Ziffer 3 zu erfolgen hat.

Über das Schlichtungsverfahren siehe §§ 15 ff. der V. vom 23. De- zember 1918 (Anhang 2).

<sup>2)</sup> Das heißt: wenn eine tarifliche Regelung überhaupt nicht oder nicht für alle Arbeitnehmer des Betriebes besteht oder wenn sie die gerade in Rede stehenden Streitpunkte nicht regelt. Da in einem Betrieb verschiedene Tarifverträge gelten können, auch der Umfang der tariflichen Regelung sehr verschieden ist, ist der Bereich der Mitwirkung bezüglich der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern ganz verschieden (vgl. Ziffer 1 Anm. 2). Er wird namentlich die von den großen allgemeinen Tarifverträgen nicht er- faßt en Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses, die in jedem Betrieb andere sind, betreffen.

<sup>3)</sup> „Im Benehmen“: d. h. die Vertreter der Organisationen sind zu Rate zu ziehen, sei es, indem sie zu den Verhandlungen mit dem Arbeit- geber hinzugezogen werden, sei es, indem der Arbeiter- oder Angestellten- rat auf andere Weise mit ihnen in Verbindung tritt, sich Material be- schafft usw. Das förmliche Einverständnis der wirtschaftlichen Vereinig- ungen mit der Regelung des Arbeitsverhältnisses durch Betriebsrat und Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Vgl. § 31.

<sup>4)</sup> Beteiligt sind diejenigen wirtschaftlichen Vereinigungen (§ 8), deren Mitglieder durch die zu verhandelnde Regelung betroffen werden, auch wenn sie etwa im Betriebsrat nicht vertreten sind.

<sup>5)</sup> In dem Ausdruck „Arbeitsverhältnisse“ sind sämtliche Ausstrahlun- gen und Wirkungen, kurz der ganze Inhalt des Dienstvertrages enthalten, mit alleiniger Ausnahme der Einstellung und Entlassung, wie sich aus deren Sonderregelung in Ziffer 8, 9 (§§ 81—90) ergibt.

Sowohl die „Löhne“ wie die im folgenden aufgeführten Punkte sind nur besonders wichtige Bestandteile des „Arbeitsverhältnisses“.

Zu ihm gehören z. B. auch Fragen der Ausbildung, der hygienischen Einrichtungen, der Aufbewahrungsräume für Sachen, der Kautions-, der Unterbringung (bei Bauarbeiten, Erdarbeiten), der Kontrolle der Krank- meldungen, der Art und Weise und des Termins der Lohn- und Gehalts- zahlung, der Personalkarten, auch des Dienstbetriebes, der Arbeitseinteilung und Veretzung, soweit sie die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer be- rühren.

Es muß sich stets um die allgemeine Regelung der Arbeitsverhältnisse, nicht um einzelne Fälle handeln, um derentwillen der Arbeiter- oder An- gestelltenrat wohl mit dem Arbeitgeber nach § 78 Ziffer 4 verhandeln mag, die er aber nicht vor den Schlichtungsausschuß bringen kann (vgl. § 66 Ziffer 7 und § 78 Ziffer 4).

Die Forderung der Einstellung und Entlassung bestimmter Arbeit- nehmer gehört nicht zur Regelung der Arbeitsverhältnisse; Einstellungen und Entlassungen sind in den Grenzen der §§ 81—90 Ausfluß der dem Arbeitgeber nach dem Gesetz verbliebenen ökonomischen und technischen Befugnis der Betriebsleitung.

<sup>6)</sup> Damit ist ausgedrückt, daß das Folgende nur Beispiele, nicht eine erschöpfende Aufzählung enthält.

<sup>7)</sup> Es handelt sich nicht um die Festsetzung des von dem einzelnen Arbeiter verdienten Akkordlohnes; für solche Streitigkeiten ist oft eine so- genannte Akkordkommission kraft Tarifvertrages zuständig; fehlt es an solcher, so kann der Arbeiter entweder eine Beschwerde an den Arbeiterrat richten (siehe Ziffer 4 hier und § 66 Ziffer 7) oder den Mlageweg vor dem Gericht beschreiten; der Schlichtungsausschuß ist für die Einzelstreitigkeiten nicht zuständig.



Hier handelt es sich nur um die Festsetzung des allgemeinen Allord-jages, z. B. founbfo viel Mark pro Stüd, und um die Mitbestimmung der für diese Festsetzung maßgebenden Grundsätze.

1) Zum Beispiel Einführung von Prämienlohnssystem in Verbindung mit Allfordlohn usw.

2) Sowohl Dauer, wie Beginn und Ende der Arbeitszeit, deren Dauer tariflich oder gesetzlich festgelegt sein kann, kommen hier in Betracht, ebenso Ueberstunden, Schichten, Pausen. Ueber die Dauer vgl. § 75 Anm. 3. Ueber die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit vgl. Anhang.

3) Dauer des Urlaubs, seine Verteilung auf die Jahreszeiten und etwaige Regelung der Vertretung seien erwähnt.

4) Das Lehrlingswesen der gewerblichen Lehrlinge ist in der Gewerbeordnung in den §§ 126—128 im allgemeinen, in §§ 129—132 für Handwerker im besonderen geregelt. Weitere Vorschriften über gewerbliche Lehrlinge finden sich in § 81a Ziffer 3, § 93 Abs. 2 Ziffer 5, § 103a Abs. 1 Ziffer 2, § 103f Abs. 2 C.D.

Das Recht der Handlungslehrlinge ist in den §§ 76—82 SGB. enthalten.

Die Lehrlinge werden im Betriebsrat selbst kaum vertreten sein; sie sind dagegen wahlberechtigt und werden jetzt, da viele Kriegsteilnehmer noch einen Beruf erlernen, auch häufig das Wahlalter haben.

Der Betriebsrat soll sich auch ihrer Interessen annehmen; er soll dadurch zugleich an den wirtschaftlich bedeutsamen Fragen des gewerblichen Nachwuchses interessiert werden, die um so wichtiger sind, als Deutschland künftig mehr noch als in der Vergangenheit durch Qualitätsarbeit sich wird behaupten müssen.

Eine Abänderung des für das Handwerk geltenden Rechtszustandes, wonach Handwerkskammern und Innungen die Aufsicht über das Lehrlingswesen haben, ist durch diese Ziffer des Paragraphen nicht beabsichtigt, kommt wohl auch um dessentwillen kaum in Betracht, als die Handwerksbetriebe selten einen Betriebsrat haben dürften.

Die Vorschrift befaßt vielmehr nur, daß an die Stelle der Bestimmung der Lehrlingsverhältnisse durch den Arbeitgeber künftig die Aussprache mit dem Betriebsrat, nötigenfalls der Schlichtungsausschuß tritt. Um wessen Beschwerden es sich handelt, sagt das Gesetz nicht. Es können Beschwerden der Lehrlinge selbst, aber auch ihrer Erziehungsberechtigten (Vater, Mutter, Vormund) sein.

Vereinbarung der Arbeitsordnung.

3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 80 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren<sup>1)</sup>;

1) Näheres siehe § 80.

Abstellung v. Einzelbeschwerden.

4. Beschwerden zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken<sup>2)</sup>;

1) Die Bestimmung ist im Zusammenhang mit § 66 Ziffer 7 zu betrachten. Auf die Anm. 1, 2 dort sei verwiesen. Eine Anrufung des Schlichtungsausschusses ist hier, da es sich um rein persönliche Einzelstreitigkeiten handelt, nicht gegeben, soweit nicht die persönliche Angelegenheit eine Verletzung des Tarifvertrages darstellt, für dessen Durchführung der Arbeiterrat (Angestelltenrat) nach Ziffer 1 zu sorgen hat.

Anrufung d. Schlichtungsausschusses.

5. in Streitfällen den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt<sup>3)</sup>;

1) Hierher gehören alle Streitfälle tariflicher und nicht tariflicher Art, falls keine Verständigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird und die Anrufung bei pflichtgemäßer Prüfung geboten erscheint. Die Einzelheiten

ergeben sich aus den Anm. zu § 66 Ziffer 3. Was dort über die Anrufung des Schlichtungsausschusses durch den Betriebsrat gesagt ist, gilt — für den Fall, daß der Betriebsrat die Anrufung ablehnt — in gleicher Weise für den Arbeiter- oder Angestelltenrat.

Der Gruppenrat wird vor dem Schlichtungsausschuß durch seinen Vertretenden vertreten (vgl. § 38 in Verbindung mit § 28).

6. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Gruppe im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken<sup>4)</sup>;

Bekämpfung der Unfallgefahren.

1) Vgl. § 66 Ziffer 8. Ueber das Zusammenwirken des Arbeiter- oder Angestelltenrats mit den Gewerbeaufsichtsbeamten vgl. Ziffer IX der V. über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 — Anhang S. 7.

7. bei Kriegs- und Unfallbeschädigten<sup>5)</sup> für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern tunlichst Sorge zu tragen;

Fürsorge f. Kriegs- u. Unfallbeschädigte

1) Der Begriff der Kriegs- und Unfallbeschädigten geht über den der Schwerbeschädigten (§ 21 Abs. 4) hinaus; sie bedürfen alle des Schutzes gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber den gesunden Arbeitnehmern; eine besonders verständnisvolle Behandlung ist hier geboten, die sich von Schroffheit wie von übertriebener Besorgnis gleich fernhalten und allein darauf gerichtet sein muß, die Beschädigten nach Möglichkeit zu wirtschaftlich selbständigen, arbeits- und berufsfreudigen Menschen zu machen.

8. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, nach Maßgabe der §§ 81 bis 83 mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betrieb zu vereinbaren;

Mitwirkung bei Einstellungen u. Entlassungen.

9. nach Maßgabe der §§ 84 bis 90 bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe mitzuwirken<sup>6)</sup>;

1) Näheres siehe §§ 81 ff.

Trotz des in der Einleitung abweichenden Wortlauts Ziffer 8, 9 besteht auch in Ziffer 9 die Möglichkeit abweichender tariflicher Regelung. Vgl. Einleitung S. 20.

§ 79.

Auf den Arbeiterrat und Angestelltenrat finden die §§ 68 und 69 entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.

Förderung d. Gemeininteresses, Freiheit d. Betriebsführung.

1) Siehe daselbst.

§ 80<sup>1)</sup>.

Sollen gemäß § 78 Ziffer 3 Arbeitsordnungen<sup>2)</sup> oder sonstige Dienstvorschriften<sup>3)</sup> für eine Gruppe der Arbeitnehmer vereinbart werden, so findet § 75 entsprechende Anwendung<sup>4)</sup>.

Vereinbarung der Arbeitsordnung.

Die im § 134b Ziffer 4 der Gewerbeordnung vorgesehene Festsetzung von Strafen erfolgt durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat. In Streitfällen entscheidet der Schlichtungsausschuß<sup>5)</sup>.

Ist die geltende Arbeitsordnung vor dem 1. Januar 1919 erlassen, so ist binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine neue Arbeitsordnung zu erlassen<sup>9)</sup>.

<sup>1)</sup> In diesen Paragraphen handelt es sich um eine der wesentlichsten Änderungen des geltenden Rechts. Die Arbeitsordnung, die bisher gleichsam das Sinnbild der einseitigen Regelung aller Arbeitsverhältnisse durch den Arbeitgeber war, wird in Zukunft entweder auf Grund einer Verständigung zwischen Arbeiter- (Angestellten-) rat und Arbeitgeber oder auf Grund der Festsetzung durch den Schlichtungsausschuss erlassen. Vgl. auch Einleitung S. 9.

<sup>2)</sup> § 80 setzt voraus, daß eine Arbeitsordnung zu erlassen ist. Ob ein Zwang zum Erlaß besteht, ist dem geltenden Gewerberecht zu entnehmen, das durch das Betriebsrätegesetz keinerlei Änderung erfahren hat.

Die Arbeitsordnung ist nach geltendem Reichsrecht in 3 Fällen zu erlassen:

a) in gewerblichen Betrieben, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen:

für Gefellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstige gewerbliche Arbeiter mit Ausnahme der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker (§§ 133g, 133h, 134a ff. G.D. (siehe Anhang 14);

b) in offenen Verkaufsstellen, in welchen in der Regel mindestens zwanzig Gehilfen oder Lehrlinge beschäftigt werden:

für dieses kaufmännische Personal (§ 139k G.D., siehe Anhang 14);

c) in den der vorläufigen Landarbeitsordnung unterstehenden Betrieben: für die Arbeiter (§ 13 L.A.D., siehe Anhang S. 6).

In allen 3 Fällen zu a—c ändert das Betriebsrätegesetz am Inhalt der Arbeitsordnung nichts.

Viele Arbeitsordnungen enthalten über den notwendigen Inhalt hinausgehend noch eine Reihe anderer das Arbeitsverhältnis betreffenden Vorschriften.

Die Arbeitsordnung ist für die Parteien des Arbeitsvertrages rechtsverbindlich, sobald der Arbeitnehmer beim Eintritt in die Beschäftigung sich ausdrücklich oder stillschweigend mit ihr einverstanden erklärt; angesichts der tatsächlichen Unmöglichkeit für den einzelnen Arbeitnehmer, den Inhalt der Arbeitsordnung zu beanstanden, ist die Mitbestimmung ihres Inhalts durch die Organisationen der Arbeitnehmer (im Tarifvertrag) oder — jetzt — durch den Betriebsrat von weittragender Bedeutung für den Arbeitnehmer.

Landesrechtlich ist Erlaß und Inhalt von Arbeitsordnungen namentlich in Berggesetzten vorgeschrieben, vgl. § 80a—k des Preussischen Berggesetzes.

<sup>3)</sup> Dies können gesetzlich vorgeschriebene oder freiwillig erlassene Dienstvorschriften sein.

Gesetzlich vorgeschrieben sind solche z. B. in §§ 351 ff., 700 ff. A.B.D., § 104 A.B.G.

<sup>4)</sup> Siehe § 75. Mangels Verständigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber entscheidet der Schlichtungsausschuss endgültig mit der Einschränkung bezüglich der Dauer der Arbeitszeit.

Jedoch wird der geltende Rechtszustand durch § 80 nur insoweit abgeändert, daß die Vereinbarung, eventuell der Spruch des Schlichtungsausschusses an die Stelle des einseitigen Gebots des Arbeitgebers tritt. Unverändert ist daher das Prüfungsrecht der Behörden (§ 134f G.D.) auch gegenüber einem vom Schlichtungsausschuss festgesetzten Inhalt, ebenso das Erfordernis der Genehmigung durch Aufsichtsbehörden bei Betriebsunternehmungen usw.; vgl. auch §§ 355, 700 A.B.D., § 104 A.B.G. Ueber die Einwirkung des § 80 auf die Gewerbeordnung siehe § 104 IV—VI.

<sup>5)</sup> § 134b Ziffer 4 (Anhang 14) besagt, daß die Arbeitsordnung Bestimmungen über die Art der Festsetzung der Strafen enthalten muß. Wenn auch kaum anzunehmen gewesen wäre, daß eine nach Abs. 1 des Para-

graphen erlassene Arbeitsordnung die Straffestsetzung noch einseitig dem Arbeitgeber überlassen hätte, ist dies doch durch Abs. 2 ausdrücklich ausgeschlossen.

<sup>6)</sup> Der Zweck dieser Vorschrift ist, eine Nachprüfung der aus der Zeit vor der neuen sozialen Gesetzgebung stammenden Arbeitsordnungen herbeizuführen.

Vorbemerkung zu §§ 81—90.

Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen.

<sup>1)</sup> § 81 eröffnet die Reihe der Vorschriften, die von dem Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen handeln, das seit der Revolution in steigendem Maße eine Forderung weiter Arbeitnehmerkreise, besonders der Angestelltenchaft, geworden ist (siehe Einleitung S. 11 ff.).

Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen ist entstanden aus dem idealen und materiellen Bestreben der Arbeitnehmer, an dem Betrieb mitzuraten, Subjekt zu sein und deshalb auf die Zusammensetzung der Arbeitnehmerchaft im Betriebe, u. a. zwecks Kontrolle der Durchführung der Tarifverträge, Einfluß zu gewinnen; dies Streben ist genährt worden durch höchst unerwünschte Erscheinungen der Kriegswirtschaft, die in der Arbeitnehmerchaft den stärksten Verdacht der Günstlingswirtschaft, besonders im Zusammenhang mit Reklamationen, weckten.

Das Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen ist eine schon vor dem Krieg von Sozialpolitikern erhobene Forderung; namentlich Potthoff hat wiederholt auf die Notwendigkeit hingewiesen, das freie Kündigungsrecht, das ohne Begründung ausgeübt werden kann, zugunsten der nur mit Angabe von Gründen zulässigen und nachprüfbareren Kündigung einzuschränken (vgl. z. B. Potthoff, Probleme des Arbeiterrechts; Jena 1912, S. 126).

Die Entwicklung seit der Revolution hat diesen Gedankengängen zum Siege verholfen; die schwere Arbeitslosigkeit trug dazu bei, die Forderung eines Schutzes gegen willkürliche, wirtschaftlich nicht unbedingt gebotene Entlassungen zu einer Hauptforderung der gesamten Arbeitnehmerchaft zu machen.

Auf den den Angestelltenkampf in der Berliner Metallindustrie bedingenden Schiedsspruch vom 19. April 1919 (Anhang 12) als bedeutendste vertragliche Festlegung des Mitbestimmungsrechts sei verwiesen.

Aus die'en Forderungen heraus sind die §§ 81—90 als das Ergebnis heftiger parlamentarischer Kämpfe entstanden; sie bleiben, was das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen betrifft, hinter den Forderungen und dem tariflich Erreichten der Angestellten zurück, während das Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen, von Ausnahmefällen abgesehen, eine unparteiische Nachprüfung der Kündigungen ermöglicht.

Die §§ 81—90 stellen den ersten Versuch dar, Beginn und Ende des Arbeitsvertrages von dem freien Willen des Arbeitgebers unabhängig zu machen und der Kontrolle unbeteiligter paritätischer Organe zu unterwerfen; so betrachtet, führen sie ein völlig neues Prinzip in das Recht der Arbeitsverfassung ein und bedeuten — vom Standpunkt sozialistischer Politik — einen Fortschritt, der mit innerer Notwendigkeit den Keim zu weiteren Fortschritten in sich birgt.

Das Mitbestimmungsrecht gibt aber nicht nur neue Rechte, es legt der Betriebsvertretung neue Verantwortlichkeiten auf: Gebelien und Verderben des Betriebes, soweit sie von der Personalauslese beeinflusst werden, hängen künftig nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch vom Betriebsrat ab; das Mitbestimmungsrecht ist nicht nur ein sozialpolitisches Recht, sondern auch in hervorragendem Maße eine für die Betriebsführung bedeutungsvolle wirtschaftliche Tatsache. Alle Geschäfte des Betriebsrats auf diesem Gebiet erfordern daher ein besonders strenges Verantwortlichkeitsgefühl, das sich nicht von Rücksichten auf Personen, sondern vor allem von der sachlichen Erwägung der zweckmäßigsten Verwendung aller Kräfte im Interesse der gesamten Wirtschaft leiten lassen darf.

Auf die Zulässigkeit tariflicher Erweiterungen des Mitbestimmungsrechts ist bereits in der Einleitung S. 20 und oben S. 91 hingewiesen. Bestehende Tarifverträge, die diese Materie betreffen, werden durch das Inkrafttreten des Gesetzes nicht berührt.

Notwendiger Inhalt der Richtlinien für die Einstellung

### § 81<sup>1)</sup>.

Die gemäß § 78 Ziffer 8 vereinbarten Richtlinien<sup>2)</sup> müssen<sup>3)</sup> die Bestimmung enthalten, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von seiner politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Veräufung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband abhängig gemacht werden darf. Sie dürfen nicht bestimmen, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll<sup>4)</sup>.

Die Vorschriften des Abs. 1 gelten nicht für die im § 67 genannten Betriebe, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt<sup>5)</sup>.

Einstellungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen, gehen den Richtlinien in jedem Falle vor<sup>6)</sup>.

Im Rahmen der Richtlinien hat über die Einstellung des einzelnen Arbeitnehmers der Arbeitgeber allein ohne Mitwirkung oder Aufsicht des Arbeiterrats oder Angestelltenrats zu entscheiden<sup>7)</sup>.

<sup>1)</sup> Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen ist in einer dem Regierungsentwurf gegenüber erheblich abgeschwächten Form Gesetz geworden. Den Betriebsräten steht nicht, wie in der Vorlage geplant, unter gewissen Voraussetzungen ein allgemeines Einspruchsrecht gegenüber Einstellungen zu, vielmehr soll der einzelne Betriebsrat mit dem Arbeitgeber „Richtlinien“ über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betriebsrat „vereinbaren“, d. h. er kann dem Arbeitgeber Vorschläge für Richtlinien machen, und alsdann, wie in jedem anderen Fall des Mißlingens einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung, den Schlichtungsausschuß als Vermittlungsstelle anrufen. Die Annahme oder Nichtannahme des unverbindlichen Spruchs des Schlichtungsausschusses ist Sache der Parteien.

Ob diese hier kurz beschriebene Regelung sich in der Praxis sehr bewähren wird, bleibt abzuwarten. Soll sie nicht zu einer Zerstückelung der Arbeitsverhältnisse führen, so bedarf sie vor allem der einheitlichen Führung in der Hand der Arbeitnehmerorganisationen.

<sup>2)</sup> Welcher Art die mit oder ohne Vermittlung des Schlichtungsausschusses „vereinbarten Richtlinien“ sind, ist im Gesetz nicht gesagt. In den parlamentarischen Verhandlungen über den Paragraphen wurde zum Ausdruck gebracht, daß die Richtlinien — im Gegensatz zu einem den einzelnen Arbeitsvertrag treffenden Einspruchsrecht — allgemeiner Natur sein sollten und z. B. vorschreiben könnten, daß nur eine bestimmte Anzahl (absolut oder prozentual) von Lehrlingen eingestellt werden dürften. In ähnlicher Weise lassen sich Richtlinien bezüglich der Zahl der einzustellenden Vorarbeiter, der ungelerten oder angelernten Arbeiter denken, bezüglich der Einstellung auf Erwerb angewiesener oder nicht angewiesener Personen, bezüglich der Einstellung ortsfremder Personen u. a. m.

<sup>3)</sup> Richtlinien, die die Einstellung an irgendeine Mitwirkung des Betriebsrats knüpfen, sind durch Abs. 1 ausgeschlossen, vgl. jedoch Anm. 6 unter b.

<sup>4)</sup> Dieser Satz gibt den notwendigen Inhalt, die Beispiele in Anm. 2 den frei zu vereinbarenden Inhalt der Richtlinien an; d. h. die Richtlinien müssen — gleichsam formulärmäßig — folgenden Satz enthalten:

„Die Einstellung des Arbeitnehmers ist nicht von seiner politischen Veräufung, von der Zugehörigkeit zu . . . einem militärischen Verband abhängig.“

Damit ist ein Schutz gegen Boykott und Organisationszwang gegeben. Die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft ist nicht ausdrücklich erwähnt, aber aus der Ausführung des konfessionellen Vereins zu folgern.

Zugehörigkeit zur kommunistischen Partei so wenig wie zu den christlichen Gewerkschaften darf ein Grund zur Ausschließung durch die Richtlinien sein.

Angehörige der Freiwilligentrupps oder des alten Heeres dürfen nicht um eben dieser Stellung willen, ebenso nicht Juden oder Dissidenten als solche ausgeschlossen werden.

<sup>5)</sup> Satz 2 des Absatzes schreibt im Gegensatz zu Satz 1 vor, was die Richtlinien nicht bestimmen dürfen. Dieser Satz dient vor allem dem Schutz der Frauen dagegen, daß die herrschende Arbeitslosigkeit dazu benutzt wird, um weibliche Arbeitskräfte von den Betrieben fernzubalsten, ein Streben, das zwar von den Gewerkschaften überwiegend bekämpft worden ist, aber in den Betrieben doch hier und da sich bemerkbar macht. Nicht der Kampf gegen die Frauenarbeit, sondern das Eintreten für die Forderung gleichen Lohnes für gleiche Arbeit kann allein das Ziel einer modernen Gewerkschaftsbewegung sein.

<sup>6)</sup> Eine selbstverständliche Einschränkung erfährt der notwendige Inhalt der Richtlinien zugunsten der in § 67 abgegrenzten Tendenzbetriebe, für die es die auch von gewerkschaftlicher Seite nie angetastete Freiheit sichern soll, Personen einer bestimmten Partei, Gewerkschaftsrichtung usw. einzustellen.

<sup>7)</sup> Absatz 3 enthält eine praktisch sehr wichtige Abweichung von Absatz 1. Danach sind Gesetz, Tarifvertrag und Schiedspruch stärker als alle Richtlinien.

a) Gesetzlich ist der Einstellungszwang namentlich in der neuesten Gesetzgebung mehrfach ausgesprochen, z. B. in der V. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 (Anhang 3); in der V. über Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 9. Januar 1919 (Anhang 4); ferner mittelbar — durch Vermittlung von Demobilmachungsbehörden — in der V. über die Freimachung von Arbeitsstellen vom 28. März 1919 Anhang 5; von älteren Gesetzen seien erwähnt die Bestimmungen über Verwendung von Militärangewandten im öffentlichen Dienst.

b) Tarifverträge können andere Richtlinien als die in Anm. 1 genannten enthalten; sie können z. B. vorschreiben, daß nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer eingestellt werden dürfen. Dann gehen die tariflichen Abmachungen in jedem Fall vor, vorausgesetzt, daß sie nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts nicht gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßen. Dies ist der Fall bei einseitigem Verbandszwang zugunsten nur einer Organisation. Nach der von der Regierung in der zweiten Lesung des Gesetzes ausgesprochenen Auffassung widersprechen Tarifbestimmungen, die Arbeiter von den Betrieben ausschließen, nur weil sie der Organisation einer anderen Weltanschauung oder politischen Richtung angehören, deren gewerkschaftlicher Charakter aber außer Zweifel steht, den guten Sitten, aber auch unter Umständen dem Artikel 159 der Reichsverfassung. Sie sind daher rechtswidrig, und der Einspruch gegen ihre Verletzung nichtig.

Beispiele: Die im Betrieb vereinbarten Richtlinien gestatten die Einstellung von Schwerbeschädigten nur bis zu einem gewissen — das gesetzliche Mindestmaß überschreitenden — Prozentsatz; der Tarifvertrag geht darüber hinaus; er ist maßgebend.

Der Tarifvertrag schreibt vor, daß zunächst Angehörige der gewerkschaftlichen Verbände, gleichviel welcher Richtung, einzustellen sind; die Richtlinien müssen zurücktreten.

c) Ein anerkannter Schiedspruch, der einen Streit beendet, kann zur Wiedereinstellung von Personen führen, deren Einstellung an sich

gegen die Richtlinien verstößt; die Wiedereinstellung ist unanfechtbar. „Gesetzlich anerkannte Schlichtungsstelle“ ist der Schlichtungsausschuss oder eine sonst vereinbarte Schlichtungsstelle (vgl. § 66 Ziffer 3, Anm. 7, 8. Das Gesetz ist, wie z. B. auch § 67 zeigt, darauf bedacht, die Freiheit der Betriebsleitung in technischer und ökonomischer Hinsicht möglichst unangefasst zu lassen. Daher will es die Auswahl der Arbeitnehmer — im Rahmen der allgemeinen Richtlinien — der Betriebsleitung nach freiem Ermessen überlassen, und verschiebt die Verantwortung der Einstellung wegen Verletzung der Richtlinien auf einen späteren Zeitpunkt. Daher können, wie bereits in Anm. 2 am Ende betont, die Richtlinien nicht die Mitwirkung des Arbeiterrats oder Angestelltenrats selbst zum Inhalt haben.

§ 82<sup>1)</sup>.Einspruch  
gegen Ein-  
stellung.

Wird gegen die vereinbarten Richtlinien verstoßen, so kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat (inner fünf Tagen<sup>2)</sup> nach Kenntnis von dem Verstoß, jedoch nicht später als vierzehn Tage<sup>3)</sup> nach dem Dienstantritt, Einspruch erheben.

Die Gründe für den Einspruch und die Verhandlungsform sind vom Arbeiterrat oder Angestelltenrat bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen<sup>4)</sup>.

Wird bei diesen Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann<sup>5)</sup> der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen drei Tagen<sup>6)</sup> nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schlichtungsstelle anrufen<sup>7)</sup>.

Der Einspruch gegen die Einstellung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder der Schlichtungsstelle hat keine aufschiebende oder auflösende Wirkung<sup>8)</sup>.

<sup>1)</sup> § 82 enthält das Verfahren bei Rüge der Verletzung der Richtlinien.

<sup>2)</sup> Mangels besonderer Vorschrift ist hier und in den folgenden Paragraphen für die Fristenberechnung das BGB. maßgebend (§§ 186—193). Danach rechnet der Tag der Kenntnis nicht mit (§ 187 Abs. 1). Ist ferner an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag oder einen am 1. Januar 1900 nicht anerkannten allgemeinen Feiertag, so tritt an die Stelle des Sonntags oder des Feiertags der nächstfolgende Werktag (§ 193). Der Verstoß wird schon durch den Abschluß des Dienstvertrages begangen, u. U. also lange Zeit vor dem Dienstantritt.

<sup>3)</sup> Diese Frist ist absolut, mag der Arbeiterrat oder Angestelltenrat von dem Verstoß dann wissen oder nicht.

<sup>4)</sup> Zunächst hat sich der Arbeiterrat oder Angestelltenrat an den Arbeitgeber zu wenden.

<sup>5)</sup> Er braucht es nicht. Er hat natürlich nicht nach Willkür, sondern nach pflichtgemäßem Ermessen seine Entscheidung zu fassen.

<sup>6)</sup> Vgl. § 66 Ziffer 3 Anm. 7, 8. Eine Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ist nicht gegeben.

<sup>7)</sup> d. h. der Arbeitnehmer wird oder bleibt zunächst eingestellt, mag der Einspruch vor oder nach der Einstellung erfolgen.

## § 83.

Über den Einspruch wird im Schlichtungsverfahren<sup>1)</sup> endgültig entschieden. Vor der Entscheidung ist der Eingestellte (unlängst zu hören<sup>2)</sup>). Geht die Entscheidung dahin, daß ein Verstoß gegen die vereinbarten Richtlinien vorliegt<sup>3)</sup>, so kann<sup>4)</sup> darin zugleich<sup>5)</sup> ausgesprochen werden, daß das Dienstverhältnis des Eingestellten als mit dem Eintritt der Rechtskraft<sup>6)</sup> der Entscheidung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt gilt<sup>7)</sup>. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer<sup>8)</sup>.

Entschei-  
dung über  
den Ein-  
spruch.

<sup>1)</sup> Der Einspruch kann, wenngleich dies nicht ausdrücklich gesagt ist, jederzeit zurückgenommen werden. — Zulässig ist — entsprechend § 82 Abs. 3 — das gesetzliche und das vereinbarte Schlichtungsverfahren. Das gesetzliche Schlichtungsverfahren findet zunächst nur vor dem Schlichtungsausschuss statt; die Schlichtungsordnung wird vermuthlich 2 Instanzen schaffen; daher ist hier das Wort „Schlichtungsverfahren“ gewählt.

<sup>2)</sup> Die Nichtanhörung ändert an der Gültigkeit der Entscheidung nichts.

<sup>3)</sup> Die Entscheidung kann feststellen, daß kein Verstoß gegen die vereinbarten Richtlinien vorliegt, oder daß ein solcher vorliegt.

<sup>4)</sup> Nicht „muß“. Die Schlichtungsinstanz soll absichtlich in ihrer Entscheidung über die Folgen des Verstoßes möglichst frei gestellt sein; sind z. B. zu viel Lehrlinge — im Verhältnis zu der in den Richtlinien vereinbarten Zahl — angestellt, so soll nicht notwendig die Kündigung des Ueberzähligen ausgesprochen werden; wenn binnen zwei Monaten durch Ablauf der Lehrzeit die vereinbarte Zahl beschäftigt sein wird, kann sich der Schlichtungsausschuss hiermit begnügen; er kann ferner die Entlassung des Eingestellten zu einem späteren Termin oder unter der Bedingung, daß bis dahin nicht auf andere Weise den Richtlinien genügt ist, aussprechen. Die vom Gesetz zugelassene Möglichkeit, daß das Dienstverhältnis als mit gesetzlicher Frist gekündigt gilt, ist die schärfste Weise der Schlichtungsinstanz. Die gesetzliche Kündigungsfrist ist gewählt worden, um zu verhindern, daß die Vorschrift etwa durch Vereinbarung längerer Kündigungsfristen umgangen werden könnte.

Die Arbeitsnachweise werden in Zukunft zu prüfen haben, ob sie solcher Entlassung dadurch Rechnung tragen, daß der so ohne sein Verschulden Entlassene unverzüglich eine neue Stellung bekommt, als stünde er noch an seinem alten Platz in der Reihenfolge der Arbeitslosen. Die bevorstehende gesetzliche Neuordnung des Arbeitsnachweises wird dies zweckmäßigerweise regeln müssen.

<sup>5)</sup> d. h. neben der bloßen Feststellung des Verstoßes.

<sup>6)</sup> Der Begriff der Rechtskraft, d. h. der Unanfechtbarkeit mit Rechtsmitteln ist dem bisherigen Recht der Verordnung vom 23. Dezember 1918 fremd; er wird möglicherweise in der Schlichtungsordnung verwendet werden. Bis dahin ist anzunehmen, daß mit dem Erlaß des Spruches des Schlichtungsausschusses die Rechtskraft eintritt, wie dies im Zivilprozeßrecht bei unanfechtbaren Entscheidungen der Fall ist.

<sup>7)</sup> Die gesetzliche Kündigungsfrist ist für die verschiedenen Rechtsverhältnisse sehr verschieden. Sie beträgt z. B. bei Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeitern, die gewerbliche Arbeiter nach der Gewerbeordnung sind, 14 Tage, bei Betriebsbeamten, Werkmeistern, Technikern, Handlungsgehilfen 6 Wochen zum Vierteljahrsende; bei Personen, die dem BGB. hinsichtlich ihres Dienstvertrages unterstehen, sind die §§ 621 ff. maßgebend, nach denen die Kündigung in der Regel von dem für die Vergütung maßgebenden Zeitabschnitt abhängt.

Die zahlreichen voneinander abweichenden Bestimmungen für die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien können hier nicht angeführt werden.

<sup>8)</sup> Der Schlußsatz stellt fest, daß die Entscheidung im Schlichtungsverfahren materiellrechtliche Bedeutung hat und den Richter bindet. Ist daher die Entlassung nach Satz 2 ausgesprochen und klagt der Entlassene auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung oder klagt er sein Gehalt ein, so ist die Klage abzuweisen, ohne daß der Richter die Entscheidung im Schlichtungsverfahren weiter nachprüfen hat. (Vgl. ferner: § 23 der Verordnung vom 3. September 1919, Anhang 3, und § 7 Abs. 2 der Mieterschutzverordnung vom 23. September 1918.)

## § 84.

Arbeitnehmer<sup>1)</sup> können im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen fünf Tagen<sup>2)</sup> nach der Kündigung<sup>3)</sup> Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen<sup>4)</sup>:  
Das Betriebsrätegesetz.

Einspruch  
gegen Kün-  
digung.

1. wenn der begründete Verdacht<sup>1)</sup> vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht<sup>2)</sup>, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbände erfolgt ist;
  2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist<sup>3)</sup>;
  3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten<sup>4)</sup>;
  4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt<sup>5)</sup>.
- Erfolgt die Kündigung freilich aus einem Grunde, der nach dem Geiste zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Im Sinne des § 10. Daher hat der Arbeitnehmerbegriff eine so große praktische Bedeutung. Die Bestimmungen aus § 81 ff. betreffen z. B. auch Jugendliche, die nicht wählen dürfen.

<sup>2)</sup> Ueber die Fristberechnung siehe § 82 Anm. 2.  
<sup>3)</sup> Eine „Kündigung“ liegt auch dann vor, wenn gleichzeitig ein neues Vertragsangebot erfolgt, z. B. in einer anderen Abteilung oder zu anderen Bedingungen zu arbeiten oder andere Arbeit zu verrichten. — Die Erhebung des Einspruchs ist auch bei freistloser Kündigung statthaft (siehe Abs. 2).

<sup>4)</sup> Ziffer 1—4 des Paragraphen enthalten die den Einspruch begründenden Tatsachen. Es genügt, ähnlich wie im Zivilprozeß oder in der Strafanzeige, wenn diese Tatsachen behauptet werden. Die Frage der Nachweisbarkeit ist erst im Verfahren zu prüfen. — Der Einspruch ist sowohl bei Einzel- wie bei Massenentlassungen statthaft, auch bei Ausscherrungen, er kann jederzeit bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses zurückgenommen werden, ohne daß die Zustimmung des Arbeiter- oder Angestelltenrats hierzu notwendig ist; das Recht des Einspruchs ist ein Individualrecht, dessen weitere Verfolgung zwar Sache des Gruppenrats ist, das aber trotzdem, wie der Wortlaut des § 87 Abs. 1 („über den Einspruch . . .“) beweist, ein der Verfügung des betroffenen Arbeitnehmers unterliegendes Recht bleibt.

Ein vertraglicher Verzicht auf den Einspruch ist, wie jeder Verzicht auf sozialpolitische Schutzrechte, unwirksam.

Jeder der folgenden Einspruchsgründe berechtigt für sich allein zum Einspruch.

<sup>5)</sup> Es ist zu beachten, daß hier absichtlich der begründete Verdacht, nicht erst die Tatsache der „Mißregelung“ (damit seien die Kündigungsgründe von Ziffer 1 zusammengefaßt) den Einspruch rechtfertigt. Infolge der Schwierigkeit des Nachweises soll der Verdacht schon ausreichen.

<sup>6)</sup> Ist einer Frau, die niemand zu ernähren hat, nachweislich zwecks Einstellung eines bestimmten Ehemanns oder Familienvaters gekündigt, so ist ihr nicht „wegen“ der Geschlechtszugehörigkeit gekündigt.

<sup>7)</sup> Der Wert dieser Ziffer ist nicht sehr groß, der Arbeitgeber kann sich den Vorwurf der mangelnden Begründung jederzeit, z. B. durch die Behauptung der Nichtbeachtung, entziehen. Alsdann kann der Arbeitnehmer sich immer noch auf Ziffer 4 beziehen und das Vorliegen einer „unbilligen Härte“ behaupten. Ziffer 2 geht so in Ziffer 4 auf.

<sup>8)</sup> Vgl. Anm. 3 oben. — Die Weigerung muß begründet sein; sie ist unbegründet, wenn der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit nicht zu leisten verweigert oder wenn die vereinbarte Arbeit nicht mehr gebraucht wird.

<sup>9)</sup> Das Verhalten des Arbeitnehmers und der Verhältnisse des Betriebes sind zwei bei der Prüfung der „Unbilligkeit“ besonders beachtliche Umstände, aber nicht die einzigen. Auch die Familienverhältnisse des Arbeitnehmers spielen eine Rolle, ebenso seine wirtschaftliche Lage, die durch erstere freilich in hohem Maße bedingt wird. Was gegenüber einem Familienvater eine Härte ist, ist gegenüber dem Junggesellen vielleicht keineswegs unbillig. Der Junggeselle mit Privatvermögen kann weniger Rücksichtnahme beanspruchen als der mittellose.

Die Entscheidung darüber, ob eine unbillige Härte vorliegt, muß somit unter Würdigung der sozialen und persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers erfolgen.

Arbeiter, die auf bestimmte Zeit, wenn auch mit monatlicher Kündigung angestellt sind (Aushilfen, Saisonarbeiter), können ihre endgültige abredemäßige Kündigung regelmäßig nicht als unbillige Härte auffassen.

<sup>10)</sup> Bei freistloser Kündigung ist — entgegen z. B. dem § 20 der Verordnung vom 8. September 1919 — jetzt ebenfalls der Einspruch statthaft, ohne daß aber — (siehe § 86 Abs. 2) — die Klage vor dem ordentlichen Gericht (einschl. Kaufmanns- und Gewerbegericht), sei es als Lohnklage des Arbeitnehmers, sei es als Feststellungsklage des Arbeitgebers, angeschlossen wäre. Der Einspruch kann bei freistloser Kündigung auf Ziffer 1—4 und darauf gestützt werden, daß ein Grund zur freistlosen Kündigung nicht vorliegt, indem z. B. der Arbeitnehmer befreit, gestohlen zu haben und im übrigen Mißregelung behauptet. Die Frist zur Einspruchserhebung muß gewahrt werden, auch wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig klagt.

Die Hauptfälle der freistlosen Kündigung sind folgende:

a) § 626 BGB (für die Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und die Landarbeiter geltend, die nicht der Gewerbeordnung und dem Handelsgesetzbuch unterstehen).

Das Dienstverhältnis kann von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

b) § 70 und 72 BGB. (§ 71 enthält die Gründe, aus denen der Arbeitnehmer freilich kündigen kann).

§ 70. Das Dienstverhältnis kann von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser zum Erfatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 72. Als ein wichtiger Grund, der den Prinzipal zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ist es, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, namentlich anzusehen:

1. wenn der Handlungsgehilfe im Dienste untreu ist, oder das Vertrauen mißbraucht, oder die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung verletzt;

2. wenn er seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbesorgt verläßt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen;

3. wenn er durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit oder durch eine die Zeit von acht Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird;

4. wenn er sich Täuschlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt.

Erfolgt die Kündigung, weil der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist, so wird dadurch der im § 63 bezeichnete Anspruch des Gehilfen nicht berührt.

Die Aufzählung in § 72 ist nicht erschöpfend, sondern nur eine Hervorhebung besonders wichtiger Fälle.

§ 60 (siehe § 72 Ziffer 1) enthält das sogenannte Konkurrenzverbot.

§ 63 (siehe § 72 Abs. 2) den Anspruch auf Gehalt für 6 Wochen bei Kündigung wegen länger dauernder, unverschuldeter Verhinderung an der Dienstleistung.

c) Die Gewerbeordnung enthält getrennte Bestimmungen für Gesellen, Gehilfen, Fabrikarbeiter und für Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker.

aa) Für Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeiter gibt es eine allgemeine fristlose Kündigung aus wichtigem Grunde nur in dem nicht sehr häufigen Fall des § 124a:

„Außer den in §§ 123 und 124 bezeichneten Fällen kann jeder der beiden Teile aus wichtigen Gründen vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verlangen, wenn dasselbe mindestens auf vier Wochen oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart ist.“

Im übrigen kann die jederzeitige Lösung des Dienstverhältnisses nur aus dem in § 123 angeführten einzelnen Gründen erfolgen, nicht im allgemeinen „aus wichtigem Grunde“ (mit Rücksicht hierauf mußte in Abs. 2 die ausführliche Fassung gewählt werden, statt einfach zu sagen: „aus wichtigem Grunde“).

§ 123. Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betruges oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätslichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer anstehenden Krankheit behaftet sind.

In den unter Ziffer 1—7 gedachten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrundeliegenden Tatsachen dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt sind.

Inwiefern in den unter Ziffer 8 gedachten Fällen dem Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zusteht ist nach dem Inhalte des Vertrages und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.

bb) Für Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker ist die Rechtslage ähnlich wie für die Handlungsgesellen.

„133b. Jeder der beiden Teile kann vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist die Aufhebung des Dienstverhältnisses verlangen, wenn ein wichtiger, nach den Umständen des Falles die Aufhebung rechtfertigender Grund vorliegt.“

133c. Gegenüber den im § 133a bezeichneten Personen kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses insbesondere verlangt werden:

1. wenn sie beim Abschlusse des Dienstvertrages den Arbeitgeber durch Vorbringung falscher oder verfälschter Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;

2. wenn sie im Dienste untreu sind oder das Vertrauen missbrauchen;

3. wenn sie ihren Dienst unbefugt verlassen oder den nach dem Dienstvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;

4. wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden;

5. wenn sie sich Tätslichkeiten oder Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder seinen Vertreter zuschulden kommen lassen;

6. wenn sie sich einem unzüchtigen Lebenswandel ergeben.

In dem Falle zu 4 bleibt der Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers für die Dauer von sechs Wochen in Kraft, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist. Jedoch mindern sich die Ansprüche in diesem Falle um denjenigen Betrag, welcher dem Berechtigten aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Krankenversicherung oder Unfallversicherung zukommt. Ähnliche Bestimmungen finden sich z. B. in der Seemannsordnung und in den landesrechtlichen Berggesetzen.

#### § 85.

Das Recht des Einspruchs nach § 84 Ziffer 1 gilt nicht für die im § 67 genannten Betriebe, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt<sup>1)</sup>.

Das Recht des Einspruchs besteht nicht

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen<sup>2)</sup>;
2. bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebs erforderlich werden<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Schutz gegen „Nahregelung“ entbehrt dort der inneren Begründung, wo die Zugehörigkeit zu gewissen Organisationen oder die Betätigung auf gewissen Gebieten des geistigen Lebens Voraussetzung des Arbeitsvertrages ist.

Der Redakteur des mehrheitssozialistischen Blattes, der Unabhängiger wird, darf sich nicht über Nahregelung beschweren. Der wissenschaftliche Hilfsarbeiter des Zentrumsvereins, der Sozialist wird, darf sich nicht wundern, wenn er entlassen wird. Der freigewerkschaftliche Sekretär, der plötzlich syndikalistische Propaganda treibt, muß entlassen werden können.

Anderes steht es mit dem Zeitungsausträger der „Kreuzzeitung“, der Kommunist ist oder wird, denn die Eigenart des Betriebes bedingt es nicht, daß der Zeitungsbote die politische Auffassung des von ihm ausgetragenen Blattes teilt. Die Schreibmaschinenschreiberin kann nicht entlassen werden, weil sie die Verbandsanschauungen nicht teilt, dies gilt für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeberverband. Hier sind Grenzfälle denkbar, und es hängt von den jeweiligen Umständen ab, ob die Eigenart des Arbeitsverhältnisses den Fortfall des Schutzes gegen Nahregelungen bedingt.

In solchen Fällen braucht sich der Arbeitgeber nicht auf Verhandlungen einzulassen und der etwa dennoch angenommene Schlichtungsausschluß hat sich für unzuständig zu erklären. Darüber, ob die Voraussetzungen der Unzuständigkeit vorliegen, kann natürlich Streit sein. Um diesen, also um die Zuständigkeitsfrage zu entscheiden, wird es — ähnlich wie bei Zuständigkeitsfragen im sonstigen Prozeßrecht — oft einer gewissen sachlichen Prüfung bedürfen. Die bloße Behauptung des Arbeitgebers, es liege ein Fall

Inzuständigkeit d. Einspruchs.

aus § 85 Abs. 1 vor, rechtfertigt es noch nicht, dem Arbeitnehmer den Weg des Schlichtungsverfahrens abzuschneiden.

<sup>2)</sup> Vergl. § 81 Anm. 6.

Entlassung auf Grund gesetzlicher Verpflichtung liegt z. B. vor, wenn der Demobilisationskommissar auf Grund der Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen vom 28. März 1919 eine Entlassung fordert.

Ueber einen ganz anderen Fall des gesetzlichen Zwanges zur Entlassung vgl. § 319 StrGB.

Entlassung auf Grund tarifvertraglicher Verpflichtung liegt vor, wenn ein Tarifvertrag nach einem Streit die Entlassung der Streikbrecher vorschreibt oder den Organisationszwang zugunsten der gewerkschaftlichen Organisationen anordnet, so daß die Nichtorganisierten entlassen werden müssen (vgl. besonders § 81 Anm. 6b).

Entlassung auf Grund eines Schiedsspruchs kann in ähnlicher Weise erfolgen.

<sup>3)</sup> Ziffer 2 stellt eine Art Ausnahmefall von § 84 Ziffer 4 vor, indem in einem besonderen Fall der „Verhältnisse des Betriebes“ (§ 84 Ziffer 4) das Einspruchsrecht fortfällt.

Die Pflicht des Arbeitgebers aus § 74, sich „ins Benehmen zu setzen“, bleibt daneben bestehen.

Ein Rechtsbegriff der „Stilllegung“ existiert nicht. Man kann sie bestimmen als „nicht vorübergehende Betriebseinstellung“ (vgl. § 14 der Verordnung vom 3. September 1919, Anhang 3).

„Teilweise Stilllegung“ betrifft einen „Teil“ des Betriebes und bedeutet nicht etwa bloß eine „Einschränkung“ durch Verminderung der Arbeitszeit.

Behauptet der Arbeitgeber auf den Einspruch hin, es liege ein Fall dieser Ziffer vor, und bestreitet es der Arbeiterrat oder Angestelltenrat, so muß der Arbeitgeber es ihm, nötigenfalls dem Schlichtungsausschuß beweisen.

Kommt dieser zu dem Ergebnis, daß die Entlassung infolge der Stilllegung „erforderlich“ ist, so muß er sich — ohne Prüfung bezüglich der „unbilligen Härte“ (§ 84 Ziffer 4) — für unzulässig erklären und den „Einspruch“ „als unzulässig“ verwerfen (vgl. die Sprechweise der Zivilprozeßordnung §§ 535, 574).

Kommt er dagegen zu dem Ergebnis, daß die Entlassung durch die Stilllegung nicht erforderlich werde, so entscheidet er sachlich auf Grund von § 84 Ziffer 4.

Die Schlichtungsstelle hat nicht die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit der Stilllegung zu entscheiden. Liegt eine Stilllegung vor (worüber freilich Zweifel bestehen können), so hängt alles weitere von der Entscheidung über die „Erforderlichkeit“ der Entlassung ab.

Der weiteren wirtschaftspolitischen Gesetzgebung wird es obliegen, auch für die Entscheidung über die Notwendigkeit der Stilllegung geeignete Organe, vielleicht in den Wirtschaftsräten, zu schaffen.

### § 86.

Bei der Anrufung müssen die Gründe des Einspruchs dargelegt und die Beweise ihrer Berechtigung vorgebracht werden<sup>1)</sup>. Erachtet der Arbeiterrat oder Angestelltenrat die Anrufung für begründet<sup>2)</sup>, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen eine Verständigung<sup>3)</sup> mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung binnen einer Woche nicht<sup>4)</sup>, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren fünf Tagen den Schlichtungsausschuß anrufen<sup>5)</sup>.

Im Falle des § 84 Abs. 2<sup>6)</sup> hat der Schlichtungsausschuß das Verfahren auszuweisen<sup>7)</sup>, wenn auf Grund der Kündigung ein gerichtliches Verfahren anhängig ist<sup>8)</sup> oder die Aussetzung des Verfahrens zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von

Anrufung  
d. Schlichtungs-  
ausschusses,  
fristlose  
Entlassung.

einer der Parteien beantragt wird<sup>9)</sup>. Das Verfahren nimmt seinen Fortgang, wenn nicht binnen vier Wochen seit der Stellung des Antrags auf Aussetzung die Erhebung der Klage nachgewiesen ist<sup>10)</sup> oder wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach die Berechtigung zur fristlosen Entlassung verneint ist<sup>11)</sup>.

Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses haben keine aufschiebende Wirkung<sup>12)</sup>.

<sup>1)</sup> Vgl. ähnlich § 82.

<sup>2)</sup> Zunächst hat der Arbeiterrat oder Angestelltenrat selbst die Berechtigung, das Vorbringen des einzelnen Arbeitnehmers, z. B. angesichts des § 85 Abs. 2 Ziffer 1, zu prüfen. Gegen seine ablehnende Stellungnahme gibt es keine Beschwerde. Enthält die Ablehnung eine Pflichtverletzung, so bleibt nur der Antrag aus § 41.

<sup>3)</sup> Zwischen dem Einspruch erhebenden Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber.

<sup>4)</sup> Ueber die Berechnung vgl. § 82 Anm. 2.

<sup>5)</sup> Dadurch, daß der Arbeitnehmer nunmehr selbständig anrufungsberechtigt ist, ist ungeachtet des Vorprüfungsrechts des Gruppenrats (Anmerkung 2) ein gewisser Schutz der im Gruppenrat in der Minderheit befindlichen Richtungen geschaffen. Arbeitnehmer und Betriebsvertretung können nebeneinander den Schlichtungsausschuß anrufen und vor ihm auftreten.

Dies ist — neben § 90 Abs. 3 — der einzige Fall, in dem ein einzelner nach dem Betriebsrätegesetz wegen einer Einzelstreitigkeit den Schlichtungsausschuß anrufen kann. § 21 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung vom 3. September 1919 gestattet ebenfalls die Anrufung des Schlichtungsausschusses in Einzelstreitigkeiten (Anhang 3).

<sup>6)</sup> Abs. 2 regelt das Verhältnis von Schlichtungsverfahren und ordentlichem Gericht (Amtsgericht, Landgericht, Kaufmanns- und Gewerbegericht), wenn eine fristlose Entlassung erfolgt ist. Hier bleibt es auch künftig jedem der Beteiligten unbenommen, die ordentlichen Gerichte anzurufen. Dieser Vorbehalt hat darin seinen Grund, daß bei diesen Streitigkeiten oft umfangreiche Beweisaufnahmen und schwierige tatsächliche und rechtliche Würdigungen erforderlich werden, für deren erschöpfende Behandlung das reine Laienkollegium nicht die genügenden Kenntnisse des materiellen und des Prozeßrechts aufweist, zumal bei der Ferrikenheit unseres Arbeitsrechts die Voraussetzungen der fristlosen Kündigung (siehe oben zu § 84 Anm. 10) für die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien sehr verschieden sind. Kaufmanns- und Gewerbegericht (mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch besetzt) und Amtsgericht, künftig die allgemeinen paritätisch besetzten Arbeitsgerichte, sind hier am Platze. Solange keine Partei das Gericht anruft, entscheiden auch hier die Schlichtungsinstanzen nach § 87 ff.

<sup>7)</sup> Das Gesetz spricht nicht über die Zeit, bis der Streitfall dem Schlichtungsausschuß vorliegt, wenn z. B. A am 5. 2. fristlos entlassen wird und entweder er selbst oder der Arbeitgeber noch während der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber die Sache vor die ordentlichen Gerichte bringt. Müßte nun der Arbeiter-(Angestellten-)rat gut, um nicht die fünfjährige Frist des § 86 Abs. 1 Satz 3 zu veräumen, für alle Fälle den Schlichtungsausschuß anzurufen. Die Aussetzung kann auch ohne mündliches Verfahren erfolgen.

<sup>8)</sup> „Auf Grund der Kündigung“ ist ein Verfahren anhängig, wenn entweder der Arbeitgeber auf Feststellung seines Rechts zur fristlosen Kündigung oder der Arbeitnehmer auf Lohn oder Gehalt bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist klagt, nicht genügt, z. B. eine Verteilungs-Klage, die sich an eine fristlose Entlassung anschließt.

<sup>9)</sup> Parteien sind auf Arbeitnehmerseite der Gruppenrat und der Arbeitnehmer. Für beide kann ihr Vertreter vor dem Schlichtungsausschuß den Antrag stellen (vgl. § 28).

<sup>10)</sup> Es ist von Amts wegen neuer Termin anzusetzen.

11) Hat das Gericht das Recht zur fristlosen Entlassung inzwischen bejahrt, indem es die Gehaltssage abweist, oder der Beschäftigungslage des Arbeitgebers stattgibt, so ist für das Schlichtungsverfahren kein Raum mehr. Es ist als erledigt zu betrachten. Andernfalls nimmt es seinen Fortgang.

12) Die Entlassung, z. B. zum 1. April, tritt zunächst ein, mag die Angelegenheit auch bereits vor dem Schlichtungsausschuß schweben.

§ 87<sup>1)</sup>.

Ueber den Einspruch (§ 84) wird im gesetzlichen<sup>2)</sup> Schlichtungsverfahren endgültig entschieden.

Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung gerechtfertigt ist<sup>3)</sup>, so ist zugleich<sup>4)</sup> für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihm eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre<sup>5)</sup>, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Dabei ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers angemessene Rücksicht zu nehmen<sup>6)</sup>. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem bereinigten Arbeitgeber und Arbeitnehmer<sup>7)</sup>.

Innerhalb dreier Tage nach Kenntnis<sup>8)</sup> von dem Eintritt der Rechtskraft<sup>9)</sup> der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post zu erklären<sup>10)</sup>, ob er die Weiterbeschäftigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt<sup>11)</sup>.

1) Mit der Entschädigung führt das Gesetz hier ein völlig neues Prinzip ein. Es geht davon aus, daß eine Kündigung das persönliche Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer so ungünstig beeinflusst, daß eine zwangsweise Wiedereinstellung oft im Interesse keines der Beteiligten liegt, daß aber andererseits der Arbeitgeber zur Unterlassung der Kündigung in den Fällen des § 84 erzoget werden muß. Daher soll es zwar dem Arbeitgeber überlassen bleiben, ob er den Arbeitnehmer zurücknimmt; lehnt er aber die Wiedereinstellung ab, so hat er eine Entschädigung zu leisten, die zugleich einen büßähnlichen Charakter hat. Ob sie im übrigen eine Lohnforderung im Sinne des Lohnbeschlagnahmengesetzes und daher unpfändbar und unübertragbar ist, kann dahingestellt bleiben.

2) Nur der Schlichtungsausschuß, später die Instanzen der Schlichtungsordnung sind zuständig, nicht tarifliche oder sonst vereinbarte Schlichtsstellen. Die ordentlichen Gerichte sind nicht zuständig.

3) Der Schlichtungsausschuß kann, falls das Recht des Einspruchs überhaupt besteht (§ 85), zu der Ueberzeugung kommen, daß er nicht nach § 84 gerechtfertigt ist; dann hat er dies auszusprechen.

4) Hält der Schlichtungsausschuß den Einspruch für gerechtfertigt, weil Tatsachen der in § 84 angegebenen Art erwiesen sind, so hat er dies auszusprechen und zugleich eine Entschädigung zugunsten des Arbeitnehmers, falls der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, festzusetzen. Er hat also etwa folgende Entscheidung zu treffen: „Der Einspruch des X gegen die von Y ausgesprochene Kündigung ist gerechtfertigt. Lehnt Y die Weiterbeschäftigung des X ab, so hat er ihm . . . Mk. als Entschädigung zu zahlen.“

a) Wählt Y die Weiterbeschäftigung, so gilt das Dienstverhältnis, mag X infolge Ablaufs der Kündigungsfrist schon aus dem Dienst aus-

Entschädigung über den Einspruch, Weiterbeschäftigung, Entschädigung.

geschieden sein oder nicht, als noch fortbestehend. Eine Unterbrechung ist nicht erfolgt; dies ist von Bedeutung z. B. für die Sozialversicherung (vgl. § 88 Anm. 1, 2 und § 89).

b) Lehnt Y die Weiterbeschäftigung ab oder gilt sie nach Abs. 3 Satz 2 als abgelehnt, so bleibt es bei dem Ablauf des Arbeitsvertrags durch die Kündigung und Y hat die Entschädigungssumme zu zahlen.

In beiden Fällen (zu a und b) ist die Entscheidung für das Gericht bindend (siehe § 88 Anm. 8).

Weigert sich z. B. Y, die Entschädigung zu zahlen, so muß ihn X, da die Entscheidungen im Schlichtungsverfahren nicht vollstreckbar sind, vor den ordentlichen Gerichten (Amtsgericht, Landgericht) oder vor dem Kaufmanns- oder Gewerbegericht verklagen, indem er den ihn vom Schlichtungsausschuß zugestellten Entscheid vorlegt oder sich auf die Akten des Schlichtungsausschusses bezieht.

Bei Saisonbetrieben, z. B. einer Sommerbühne, gilt die Saison als „Jahr“.

6) Maßgebend ist, obwohl dies nicht gesagt ist, der letzte Jahresarbeitsverdienst im Betriebe. Dieses ist der Verdienst in dem Jahr, das mit dem Tage endet, an welchem — ohne den Einspruch — das Dienstverhältnis sein Ende erreicht hätte, also bei jemand, der zum 1. April 1920 gekündigt ist, das Jahr vom 1. April 1919 bis 1. April 1920, ohne daß es darauf ankommt, ob der Schlichtungsausschuß vor oder nach dem 1. April seine Entscheidung fällt.

Auch für Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr im Betriebe tätig sind, kann und muß eine Entschädigung festgesetzt werden, wobei das Höchstmaß von  $\frac{1}{12}$  des Jahresarbeitsverdienstes auf die entsprechende Zeit umzurechnen ist, also bei einem Vierteljahr  $\frac{1}{48}$ . Ein Mindestsatz der Entschädigung ist nicht vorgeschrieben.

Die Entscheidung hat alle in Betracht kommenden Umstände zu berücksichtigen, also neben den Tatsachen die den Einspruch rechtfertigen, auf Seiten des Arbeitnehmers Familienstand, Alter, Berufs- und Betriebsangehörigkeit, Qualifikation der Arbeit, die Lage des Arbeitsmarktes im Beruf, die Dauer der durch die Entlassung bewirkten Arbeitslosigkeit — auf Seiten des Arbeitgebers seine wirtschaftliche Lage, die Häufigkeit ähnlicher von ihm vorgenommener Entlassungen usw.

7) Ueber die Frist vgl. § 82 Anm. 2.

8) Ueber den Begriff der Rechtskraft vgl. § 83 Anm. 6.

9) Die Aufgabe zur Post ist dem § 175 der Zivilprozeßordnung entnommen. Es genügt Versendung durch gewöhnlichen Brief. „Einschreiben“ ist nicht nötig. — Dem Schutze des Arbeitnehmers, der inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, gegen Verpflichtungen aus zwei Dienstverträgen dient § 89. — Ein Zugang der Erklärung bei dem Arbeitnehmer, dessen Aufenthalt vielleicht inzwischen unbekannt ist, ist nicht erforderlich.

10) Gleichzeitig entsteht die Zahlungspflicht.

§ 88<sup>1)</sup>.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterbeschäftigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren<sup>2)</sup>. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs findet entsprechende Anwendung<sup>3)</sup>. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten<sup>4)</sup>.

1) Wählt der Arbeitgeber die Entschädigung, so hat er diese neben Lohn (Gehalt) bis zum Zeitpunkt der Entlassung zu zahlen, ganz gleich,

Folgen der Wahl der Weiterbeschäftigung.



ob der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit etwas verdient hat oder nicht; anders bei der Wahl der Weiterbeschäftigung in diesem Paragraphen.

\*) A ist zum 1. April 1920 gekündigt. Er erhebt Einspruch. Der Einspruch wird am 20. April für gerechtfertigt erklärt, nachdem A inzwischen am 1. April den Dienst verlassen hat. Der Arbeitgeber B wählt die Weiterbeschäftigung und hat, was an sich vielleicht schon aus der Tatsache der „Weiterbeschäftigung“ zu folgern gewesen wäre, das Gehalt für die Zwischenzeit nachzuzahlen (vgl. § 87 Anm. 4a).

\*) § 615, Satz 1, handelt von dem Anspruch eines Dienstverpflichteten auf Vergütung für die Zeit, in der der Dienstberechtigte in Annahmeverzug mit der Dienstleistung ist.

§ 615 Satz 2 lautet: „Er (der Verpflichtete) muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seine Dienste erwidert oder zu erwerben böswillig unterläßt.“

Hat also A im Beispiel oben Anm. 2 vom 1.—20. April eine Anstalt erhalten, so muß er sich den Wert des dort Verdienten auf die an sich ihm zustehende Gehaltsforderung anrechnen lassen.

Hat A nachweislich täglich 2 Fahrten mit der Straßenbahn erspart, so kann ihm auch dies abgezogen werden.

Hat A, was allerdings kaum je nachweisbar ist — vor allem in der jetzigen Zeit — eine Arbeitsgelegenheit abgelehnt, in der sicheren Annahme, daß B im Verfahren unterliegen und dann das Gehalt nachzahlen werde, so könnte ihm unter Umständen auch die Summe, die er „böswillig“ zu verdienen versäumt hat, abgezogen werden.

\*) Hat A vom 1. April bis 20. April Erwerbslosenfürsorge oder — in seltenen Fällen — Armenunterstützung erhalten, so kann B ihm diese Summe vom Gehalt abziehen, muß aber seinerseits die entsprechende Summe den Stellen, die sie gezahlt haben, zurückzahlen. Sache der Erwerbslosenfürsorgestellen und der Armendirektionen ist es, durch entsprechende Anweisungen dafür zu sorgen, daß die Erstattungspflicht der Arbeitgeber praktisch durchgeführt wird. Diese ist — im Interesse der öffentlichen Finanzen — unabhängig davon, ob der Arbeitgeber jene Leistungen angerechnet hat. Die Anrechnung gegenüber den Arbeitnehmern hängt von seinem Ermessen ab, die Erstattung gegenüber der Unterstützungsstelle ist seine Pflicht.

### § 89.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt<sup>1)</sup>, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 87 Abs. 3 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgäbe zur Post eine Erklärung abzugeben<sup>2)</sup>. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung<sup>3)</sup>. Macht er von seinem Verweigerungsrechte Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung zu gewähren. § 88 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung<sup>4)</sup>.

1) § 89 sucht den Interessen des Arbeitnehmers, der in der Zeit nach der Kündigung einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder schon angetreten hat, und durch diesen nun gebunden ist, in billiger Weise gerecht zu werden; er ermöglicht dem Arbeitnehmer, falls er — in der Hoffnung

Verweigerung der Weiterbeschäftigung.

auf Zuerkennung einer Entschädigung — den Einspruch aufrechterhalten hat (§ 84 Anm. 1), von dem alten Vertrag loszukommen, sobald der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung statt der Entschädigung wählt. Er kann nämlich durch eine Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung verweigern.

Die Rechtslage ist danach die:

a) Lehnt der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ab oder gilt sie als abgelehnt (§ 87 Abs. 3), so kann ein Konflikt zwischen neuem und altem Dienstvertrag nicht entstehen.

b) Wählt der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so bleibt der Arbeitnehmer unter allen Umständen dem neuen Arbeitgeber gegenüber verpflichtet; dem früheren gegenüber kann er sich von der Dienstpflicht, die sich durch die Wahl der Weiterbeschäftigung als fortbestehend herausgestellt hat (§ 87 Anm. 4a, § 88 Anm. 2), befreien, indem er die Verweigerung der Dienstleistung erklärt. Dann endet das Dienstverhältnis gegenüber dem alten Arbeitgeber, wie aus Satz 4 folgt, mit der gewöhnlichen Entlassung, oder, falls die Rechtskraft der Entscheidung im Schlichtungsverfahren dann noch nicht eingetreten ist, mit dem Tage dieser Rechtskraft.

Beispiele: a) A ist von B am 15. Februar zum 1. April entlassen worden und hat Einspruch erhoben.

Der Einspruch wird am 20. März für gerechtfertigt erklärt und B wählt die Weiterbeschäftigung. Inzwischen hat A eine neue Stellung zum 1. April angenommen und erklärt die Weigerung. Alsdann empfängt er Gehalt bis zum 1. April, an dem im übrigen das Dienstverhältnis erlischt.

b) Wird in Beispiel zu a) der Einspruch erst am 20. April für gerechtfertigt erklärt und verweigert A jetzt die von B gewählte Weiterbeschäftigung, so bekommt er bis zum 20. April Gehalt (vorbehaltlich der Anrechnungsmöglichkeit nach § 89 Satz 2 mit § 88, Satz 2, 3 — siehe die Beispiele daselbst).

c) Ist A am 20. Februar fristlos entlassen worden, so gilt das gleiche, falls kein gerichtliches Verfahren hinzugekommen ist. A erhält sein weiteres Gehalt.

d) Ist im Fall d) durch gerichtliches Urteil vom 15. Mai dem A Gehalt bis 1. April zugesprochen worden und hat nunmehr der Schlichtungsausschuß am 10. Juni den Einspruch für gerechtfertigt erklärt (§ 86 Abs. 2), verweigert aber A, der seit dem 1. Mai eine neue Stellung hat, die Weiterbeschäftigung, so bekommt er — vorbehaltlich der Anrechnung — Gehalt bis 10. Juni. Das Interesse des A an der Aufrechterhaltung des Einspruchs trotz der neuen Stellung ist hier ersichtlich, weil er bis 1. Mai voraussichtlich weniger Einkommen gehabt hat, als sein altes Gehalt betrug. Aber auch wenn er am 1. April die Stellung angetreten hätte, kann er wegen der Aussicht auf eine mögliche Entschädigung den Einspruch aufrechterhalten.

\*) In der Regel soll der Arbeitnehmer erst dann zur Erklärung gezwungen sein, wenn der Arbeitgeber sich nach § 87 Abs. 3 erklärt hat. Die Erklärung des Arbeitnehmers muß nunmehr „unverzüglich“, d. h. „ohne schuldhaftes Zögern“ (§ 121 BGB.) erfolgen.

Beispiel: Am 10. Juni ergeht der Spruch des Schlichtungsausschusses. Jetzt muß sich erst der Arbeitgeber B, dann — nach Empfang von B's mündlicher oder schriftlicher Erklärung — A erklären.

Nur wenn der Arbeitnehmer eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft die Stellungnahme des Arbeitgebers nicht kennt, er also z. B. auf Reisen ist und ihn die zur Post gegebene Erklärung nicht erreicht, muß er sich auch ohne Kenntnis jener Erklärung erklären, damit die Unsicherheit der beiderseitigen Rechtsbeziehungen endet.

Die Erklärung erfolgt auch in diesem Fall mündlich oder durch Aufgäbe zur Post (siehe § 87 Anm. 9).

Ueber den Begriff der „Rechtskraft“ siehe § 88 Anm. 6.

<sup>2)</sup> Das heißt der alte Vertrag bleibt aufrecht; der Arbeitnehmer muß die Folgen auf sich nehmen, die jeder Abschluß zweier Dienstverträge für die gleiche Zeit bewirkt.

<sup>3)</sup> Vgl. Anm. 1b und die Beispiele daselbst.

Wiedereinsetzung  
in d. vorigen  
Stand.

### § 90.

Wird in den Fällen der §§ 81 bis 89 die Einhaltung der Fristen durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle verhandelt, so findet Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach näherer Vorschrift der Ausführungsbestimmungen statt<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Ausführungsbestimmung, die angesichts der großen Bedeutung der Annahmehaltung der Fristen in den §§ 81—90 notwendig ist, ist noch nicht ergangen.

## C. Gesamtbetriebsrat.

### § 91<sup>1)</sup>.

Aufgaben  
d. Gesamtbetriebsrats.

Besteht neben Einzelbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat, so stehen ersterem die Obliegenheiten und Befugnisse der Betriebsräte nur hinsichtlich der Einzelbetriebe zu, die sie vertreten.

Der Gesamtbetriebsrat ist für die gemeinsamen Angelegenheiten mehrerer Einzelbetriebe<sup>2)</sup> und für die Angelegenheit des gesamten Betriebs oder Unternehmens zuständig<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Gesamtbetriebsrat hat (§ 54 Abs. 2) keinen Arbeiter- und Angestelltenrat. Daher bedurfte es auch hier keiner weiteren Unterscheidung, entsprechend den Abschnitten C und D des III. Hauptabschnitts.

<sup>2)</sup> Zum Beispiel wenn von den 6 Betrieben, die den Gesamtbetriebsrat bilden, 3 in irgendeiner Beziehung technisch oder kaufmännisch oder sozial (etwa bezüglich einer hygienischen oder einer Wohlfahrtseinrichtung) gleichgerichtete Interessen haben.

<sup>3)</sup> Zum Beispiel bezüglich des Konsumvereins für das ganze Werk oder bezüglich organisatorischer Maßnahmen, die das Unternehmen angehen oder bezüglich der Dienstvorschriften, die für alle Arbeitnehmer gemeinsam sind.

Es muß sich stets um den Aufgabenkreis der §§ 66—77 handeln.

Wichtig ist, wer die Rechte aus den §§ 70—72 dann ausübt, wenn zu einem Unternehmen viele Betriebe, sei es in einer Stadt, sei es über das Reich verstreut, gehören.

a) Die Entsendung in den Aufsichtsrat (§ 70) wird das Sondergesetz auch für diesen Fall zu regeln haben.

b) Die Auskunftspflicht und Berichterstattung (§ 71) ist in der Regel betriebsweise durchführbar.

c) Die Bilanzvorlegung kann nur dort betriebsweise erfolgen, wo eine Bilanz für den einzelnen Betrieb aufgestellt wird, was regelmäßig der Fall sein dürfte.

Wo in den Fällen zu a—c Gesamtbetriebsräte gebildet sind, können diese für den Bereich der von ihnen vertretenen Betriebe ebenfalls die Rechte aus § 70—72 ausüben, z. B. eine Gesamtbilanz, einen Gesamtbericht und dergleichen verlangen. Diese Erwägungen sprechen vom Standpunkt der Arbeitnehmerschaft für die Bildung von Gesamtbetriebsräten.

## D. Betriebsobmann.

### § 92<sup>1)</sup>.

Aufgaben  
des Betriebsobmanns.

Der Betriebsobmann hat die Aufgaben und Befugnisse, die nach § 66, § 78 Ziffer 1 bis 7 und den §§ 71, 77 dem Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) zustehen<sup>2)</sup>.

§§ 67 bis 69 finden entsprechende Anwendung<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Neben den eigentlichen Betriebsobleuten in den Betrieben bis zu 20 Arbeitnehmern gibt es Betriebsobleute nach § 15 Abs. 5. Die Stellung eines Betriebsobmannes hat ferner der Vertreter der vorübergehend Beschäftigten, wenn keine Betriebsvertretung da ist, der er beitreten kann, oder wenn er einem Betriebsobmann beitrifft (§ 18 Abs. 2).

<sup>2)</sup> Der allgemein lautende Absatz 1 des Paragraphen bedarf nach mancher Richtung der Ergänzung im Zusammenhang mit den §§ 2, 7.

a) Ist nur ein Betriebsobmann vorhanden, so hat er die gleichen Rechte wie Betriebs-, Arbeiter- und Angestelltenrat mit Ausnahme der größeren Betriebe voraussetzenden Rechte auf Entsendung von Aufsichtsratsvertretern, auf Bilanzprüfung und auf Zuziehung bei größeren Betriebsveränderungen; die Anwendbarkeit von § 75 folgt aus derjenigen des ihm zugrunde liegenden § 66 Ziffer 5, die Anwendbarkeit von § 80 aus derjenigen des § 78 Ziffer 2.

b) Sind zwei Obleute vorhanden, so haben sie gemeinsam die Aufgaben und Befugnisse aus §§ 66, 71, 77, jeder für sich dagegen die Aufgabe der Gruppenvertretung (§ 78, Ziffer 1—7).

Der Betriebsobmann ist daher zu a allein zur Anrufung des Schlichtungsausschusses berechtigt; zu b sind es im Fall des Einverständnisses beide, sonst jeder allein (§ 78, Ziffer 5).

Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen steht den Betriebsobleuten nicht zu.

<sup>3)</sup> Siehe daselbst.

### Anhang:

Der Abschnitt „Sondervertretungen“ (§§ 61—65) hat hier keine Erwähnung gefunden. Es sei daher folgendes bemerkt:

a) § 61 ändert nichts am Charakter der dort genannten Betriebsvertretungen als Betriebsräte, Betriebsobleute, Gesamtbetriebsräte; er gestattet nur, ihre Bildung sowie die Abgrenzung der Befugnisse gegeneinander im Verordnungswege vorzunehmen.

Daher können wohl im Interesse der einheitlichen Verwaltung der im § 61 genannten öffentlich-rechtlichen Unternehmen die Befugnisse der einen oder der anderen Art von Vertretungen, namentlich der im Aufbau unten stehenden beschränkt und auf andere übertragen werden; z. B. kann die Vertretung der einzelnen Verwaltungsstellen der Eisenbahn, einer Station usw. nicht einen Bericht nach § 71 Abs. 2 verlangen, der nur höheren oder höchsten Vertretungen erstattet werden kann. Die Arbeitsverhältnisse können nicht für einen einzelnen Betrieb, auch nicht für einen Direktionsbezirk, sondern nur für den Bereich der ganzen Verwaltung geregelt werden, im ganzen aber hat die Vertretung der Arbeitnehmerschaft die in den §§ 66—90 aufgeführten Aufgaben und Befugnisse.

b) Die tariflichen zugelassenen Vertretungen (§§ 62—64) haben, soweit nicht der Tarifvertrag anderes bestimmt — die Zulässigkeit dessen ist bereits mehrfach erwähnt worden —, die in diesem Gesetz dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse“ (§ 62 Abs. 1 Satz 2).

Gesetlich nicht geregelt ist die Frage, wer bei den tariflichen Sondervertretungen, z. B. bei den Bauarbeitern, das Recht aus § 70—72 ausübt, welcher Art ferner das Zusammenarbeiten mit der Betriebsvertretung der übrigen Arbeitnehmer im Falle des § 64 ist.

Zweckmäßigerweise werden die Tarifvertragsparteien entsprechend §§ 50 ff. örtliche Gesamtvertretungsorgane für die Berichterstattung und Bilanzvorlegung (§§ 71, 72) schaffen, die z. B. nicht für jeden Bundesglieder besonders erfolgen kann. Ähnlich wird das Sondergesetz (§ 70) die Entsendung in den Aufsichtsrat zu regeln haben.

Wo neben der tariflichen noch eine gesetzliche Betriebsvertretung vorhanden ist, bilden beide zusammen für die allen Arbeitnehmern gemeinsamen Angelegenheiten, vornehmlich auf wirtschaftlichem Gebiet (§ 66 ff.,

110 bef. §§ 70—72) eine Art Betriebsrat höherer Ordnung; im übrigen stellen sie Gruppenräte dar.  
o) Das Zusammenwirken von Betriebsvertretungen und Beamtenvertretung ändert nichts an dem getrennten Aufgabenkreis beider (vgl. § 65).

#### IV. Entscheidung von Streitigkeiten.

§ 92.

Der Bezirkswirtschaftsrat<sup>1)</sup> entscheidet<sup>2)</sup> bei Streitigkeiten<sup>3)</sup> über:

Streitigkeiten über Zuständigkeit, Wahlrecht, Geschäftsführung usw.

1. die Notwendigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung dieses Gesetzes<sup>4)</sup>;
2. Wahlberechtigung oder Wählbarkeit eines Arbeitnehmers<sup>5)</sup>;
3. Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsvertretungen<sup>6)</sup> und der Betriebsversammlung;
4. die Notwendigkeit von Geschäftsführungskosten der Betriebsvertretungen<sup>7)</sup>;
5. alle Streitigkeiten, die sich aus den in diesem Gesetze vorgeschriebenen Wahlen ergeben<sup>8)</sup>.

<sup>1)</sup> Das Gesetz hat hier die nach Artikel 165 der Reichsverfassung (siehe S. 4) zu schaffenden Räteorgane zu Beschwerdeinstanzen für Zuständigkeitsstreitigkeiten gemacht.

Diese Organe sind die Bezirkswirtschaftsräte, die für einzelne — nicht notwendig mit den politischen Verwaltungsbezirken zusammenfallende — Wirtschaftsbezirke des Reichs zu errichten sind, Landeswirtschaftsräte, die möglicherweise in den größeren Ländern des Reichs errichtet werden, und der Reichswirtschaftsrat.

Die Gesetze zur Schaffung dieser Organe, die sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzen werden, sind zurzeit in Vorbereitung.

Für die Ubergangszeit enthält § 103 besondere Bestimmungen.

<sup>2)</sup> Endgültig — nicht etwa bloß vermittelnd — und ohne Berufungsmöglichkeit.

<sup>3)</sup> Es muß also jemand, der daran interessiert ist, ihn anrufen; der Arbeitgeber, die Gesamtheit oder einzelne Gruppen der Arbeitnehmer, ja auch einzelne Arbeitnehmer. Das Gesetz enthält — so wenig wie z. B. die politischen Wahlgeseze zu den Parlamenten — einen Zwang zur Errichtung oder Wahl der Betriebsvertretungen; es erwartet aber, daß die vorgeschriebenen Organe gebildet und gewählt werden und sich im Streitfall den Entscheidungen der nach §§ 93, 94, 103 zuständigen Organe beugen.

<sup>4)</sup> Es handelt sich um Streitigkeiten aus den §§ 1—7, 9—14, 15—19, 20—24, 50—57, 58, 60, 61—64.

Was Betriebsvertretung ist, siehe S. 37.

<sup>5)</sup> Es handelt sich um Streitigkeiten aus den §§ 20—22.

<sup>6)</sup> Es handelt sich um Streitigkeiten aus den §§ 23—25, 28, 45—49, 59, 65; über die Zuständigkeit für die Aufgaben und Befugnisse (§§ 66—90) entscheidet ebenfalls die zu Beginn genannte Stelle, nicht aber über die sachlichen Streitigkeiten, die sich aus der Erfüllung der Aufgaben ergeben. Dies ist schon bei Besprechung der einzelnen Paragraphen des III. Hauptabschnitts berührt worden.

Ob z. B. ein Betriebsrat überhaupt eine Bilanz (§ 72), eine Auskunft (§ 74) verlangen kann, ist eine Frage der Zuständigkeit; ob die vorgelegte Bilanz, die erteilte Auskunft genügt, ist eine sachliche — der Entscheidung des Bezirkswirtschaftsrates entzogene — Angelegenheit (vgl. § 71 Anm. 4 am Ende, Anm. 9).

<sup>7)</sup> Es handelt sich um Streitigkeiten aus den §§ 36—37.

<sup>8)</sup> Die Ziffer ist schon in den Ziffern 1—2 enthalten und nur, um jeden Zweifel an der Zuständigkeit des Bezirkswirtschaftsrats in diesem Falle auszuschließen, hinzugefügt.

111

§ 94.

Bei Unternehmungen oder Verwaltungen, die sich über den Bezirk eines Bezirkswirtschaftsrats hinaus erstrecken<sup>1)</sup> oder die hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer einer Landesaufsicht unterstehen<sup>2)</sup>, wird von der Landesregierung der Landeswirtschaftsrat oder ein Bezirkswirtschaftsrat für zuständig erklärt. Sofern die Unternehmung oder Verwaltung sich über den Bezirk eines Landes<sup>3)</sup> hinaus erstreckt oder hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer der Aufsicht des Reichs<sup>4)</sup> untersteht, entscheidet der Reichswirtschaftsrat.

<sup>1)</sup> Es ist nicht ausdrücklich gesagt, aber aus dem Zusammenhang zu folgern, daß es sich um Unternehmungen handeln muß, für die ein einheitliches Betriebsrätesystem besteht, wie im Falle des § 61 (Eisenbahn, Justizverwaltung); die Firma Krupp oder die Deutsche Bank, die gesetzlich nur örtliche Betriebsvertretungen, aber keinen „Zentralrat“ haben, gehören nicht hierher.

<sup>2)</sup> Zum Beispiel die Landesversicherungsanstalten, die einem Landesversicherungsamt unterstehen.

<sup>3)</sup> Zum Beispiel die Reichspost.

<sup>4)</sup> Zum Beispiel die Berufsgenossenschaften.

#### V. Schutz- und Strafbestimmungen.

§ 95.

Den Arbeitgebern und ihren Vertretern ist untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts<sup>1)</sup> zu den Betriebsvertretungen oder in der Übernahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung<sup>2)</sup> zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen<sup>3)</sup> 4).

<sup>1)</sup> Dazu gehört auch die Wahlanfechtung.

<sup>2)</sup> Die tariflich zugelassene Vertretung ist in § 98 überflüssigerweise besonders erwähnt. Ueber Betriebsvertretung siehe S. 37.

<sup>3)</sup> Durch Verweigerung der freien Zeit zur Wahl, durch Androhung von Nachteilen für den Fall der Übernahme eines solchen Amtes.

<sup>4)</sup> Durch Nichtauszahlung einer Weihnachtsgratifikation an ein Mitglied der Betriebsvertretung, durch Verweigerung des Urlaubs, den es als Arbeiter im Betrieb hätte.

Ueber die Folgen eines Verstoßes gegen diese Pflichten vgl. § 99 Abs. 1. Die Benachteiligung durch eine ordnungsmäßige „Kündigung“, die nach § 14 der V. vom 23. Dezember 1918 vorkommen konnte, ist jetzt durch den weitgehenden Schutz der §§ 96—98 ausgeschlossen.

§ 96.

Zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitglieds einer Betriebsvertretung<sup>2)</sup> oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung<sup>3)</sup>.

Die Zustimmung<sup>4)</sup> ist nicht<sup>5)</sup> erforderlich:

1. bei Entlassungen, die auf einer geschlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen;

Schutz des Wahlrechts und der Mitgliedschaft in den Betriebsvertretungen.

Kündigung von Mitgliedern einer Betriebsvertretung.

2. bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich sind;

3. bei fristlosen Kündigungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Im Falle des Abs. 2 Ziffer 3 ist der Einspruch nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 und § 86 Abs. 2 statthaft.

Wird eine fristlose Kündigung (Abs. 2 Ziffer 3) durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil oder durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses für ungerechtfertigt erklärt, so ist die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen<sup>1)</sup>. § 89 findet entsprechende Anwendung<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> § 96 ergänzt den durch die §§ 35, 36, 95, 99 geschaffenen Schutz der Mitglieder von Betriebsvertretungen durch besondere Ershwernisse der Kündigung.

Da der Schutz der Mitglieder über den der Arbeitnehmer im allgemeinen hinausgeht (vgl. § 97 Anm. 2) ist anzunehmen, daß — abgesehen von § 96 Abs. 2 Ziffer 3, Abs. 3 — das Verfahren in § 96 ff. das Einspruchsverfahren nach § 84 ff. ausschließt. Nicht etwa kann, wenn die Zustimmung zur Kündigung erteilt ist, hinterher noch das Einspruchsverfahren sich anschließen.

<sup>2)</sup> Vgl. § 95 Anm. 2.

Die Zustimmung muß hier — anders als nach dem Sprachgebrauch des BGB. (§ 182 ff.) — stets vorher erteilt werden; nachträgliche Genehmigung ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann also die Zustimmung zu der am 15. ausgesprochenen Kündigung nicht noch am 18. einholen; die Kündigung ist und bleibt unwirksam.

Die Zustimmung wird durch Beschluß erteilt, setzt also dessen Gültigkeit voraus (§ 32).

Das Gesetz verbietet dem unmittelbar Beteiligten nicht, mitzubestimmen. Die Zustimmung ist von derjenigen Körperschaft zu erteilen, der der Arbeitnehmer angehört.

Ist jemand Mitglied mehrerer Betriebsvertretungen, so müssen sie sämtlich ihre Zustimmung geben. Z. B. wenn der gleiche Arbeitnehmer Mitglied des Arbeiterrats, Betriebsrats und Gesamtbetriebsrats ist. Es kann jemand in dem Ausnahmefall des § 56 Anm. 3 Mitglied nur des Gesamtbetriebsrats sein, dann hat nur die Zustimmung zu erteilen. Für die Ergänzungsmitglieder erteilt nur der Arbeiterrat oder Angestelltenrat die Zustimmung.

Ueber den Erlaß der Zustimmung siehe § 97.

<sup>1)</sup> In den gleichen Fällen, in denen kein Einspruchsrecht gegen Entlassungen nach § 85 Abs. 2 gegeben ist, bedarf es zur Kündigung nicht der Zustimmung der Betriebsratsmitglieder. Vgl. daher die Anm. dort.

Als weiterer Fall, in dem es keiner Zustimmung bedarf, ist der Fall der fristlosen Kündigung — siehe hierzu § 84 Abs. 2 — hinzugekommen, in welchem jedoch das Einspruchsverfahren nach § 84 Abs. 2, 86 Abs. 2 zulässig ist.

Das Erfordernis der Zustimmung unterliegt der Nachprüfung durch das ordentliche Gericht. Wenn z. B. der Entlassene bestreitet, daß ein zustimmender Beschluß ordnungsmäßig gefaßt sei, oder wenn er — im Gegensatz zum Arbeitgeber — behauptet, daß keine der Ausnahmen des § 96 Abs. 2 vorliege, so kann er Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Vertrages erheben.

<sup>2)</sup> Der letzte Absatz soll — mit Hilfe einer etwas umständlichen Regelung — verhindern, daß der Arbeitgeber auf dem Umwege der fristlosen Entlassung — unter Umgehung des Schlichtungsverfahrens — ein Betriebsratsmitglied ungerechtfertigt entläßt, um es durch Zahlung des Lohns oder Gehalts bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist — aus dem Betrieb und der Vertrauensstellung zu entfernen.

Wird A am 13. Februar fristlos entlassen und erhält er vom Gericht das Gehalt bis zum 1. April zugesprochen, so wäre er nach bisherigem Recht jedenfalls entlassen und — nach § 39 — nicht mehr Betriebsratsmitglied. Das gewöhnliche Einspruchsverfahren bietet hiergegen keinen hinreichenden Schutz, weil es nur zur Weiterbeschäftigung oder Entschädigung führt.

Anders die Regelung in § 96 Abs. 4. Es ist zu unterscheiden:

a) Erklärt das Gericht, sei es im Feststellungsurteil, wenn der Arbeitgeber auf Feststellung seines Rechtes zur fristlosen Kündigung klagt, sei es im Leistungsurteil, wenn der Arbeitnehmer den Restlohn oder das Restgehalt einlaget, daß die Kündigung ungerechtfertigt war, so gilt damit zugleich die Kündigung in vollem Umfang als zurückgenommen; die Fortsetzung des etwa schwebenden, aber ausgesetzten Einspruchsverfahrens (§ 86 Abs. 2) erübrigt sich; der Dienstvertrag besteht, wie sich rückwirkend herausstellt, fort und daher auch das Amt als Betriebsvertretungsmittglied (§ 39 Abs. 1).

b) Hat keine Partei das Gericht angerufen, was z. B. bei dem auf tägliche Kündigung angestellten Arbeiter die Regel ist, schwebt aber die Sache vor dem Schlichtungsausschuß, so hat dieser hier nicht auf „Weiterbeschäftigung oder Entschädigung“ (§ 87 Abs. 2) zu erkennen, sondern nur die Kündigung für „gerechtfertigt“ oder für „ungerechtfertigt“ zu erklären. Im letzteren Fall ist die Wirkung der Entscheidung ebenfalls die, daß die Kündigung als zurückgenommen, der Dienstvertrag und das Amt als Mitglied der Betriebsvertretung als fortbestehend gilt.

<sup>1)</sup> In beiden Fällen der vorigen Anmerkung kann sich der Arbeitnehmer, der während des Verfahrens vor Gericht oder Schlichtungsinstitut vielleicht einen neuen Vertrag abgeschlossen oder gar angestrebt hat, von der doppelten Verpflichtung gegenüber dem alten und dem neuen Arbeitgeber befreien, indem er die Weiterbeschäftigung verweigert. Die Erklärung ist, wie die entsprechende Anwendung von § 89 erfordert, unverzüglich, spätestens eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft des gerichtlichen Urteils oder der Entscheidung des Schlichtungsausschusses abzugeben.

Das Recht auf Lohn oder Gehalt — vorbehaltlich der Anrechnung — verbleibt ihm auch hier für die Zeit bis zum Eintritt der Rechtskraft des Urteils oder der Entscheidung im Schlichtungsverfahren.

#### § 97.

Ist die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich und wird sie verweigert, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen, der durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung ersetzen kann<sup>1)</sup>. Er darf die Zustimmung nicht ersetzen, wenn er feststellt, daß die Kündigung als ein Verstoß gegen die im § 95 auferlegten Pflichten anzusehen ist<sup>2)</sup>. Bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betriebe zu beschäftigen<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Ähnliche Vorschriften finden sich vielfach im BGB., z. B. im Familienrecht, indem der Vormundschaftsrichter notwendige Zustimmungen des gesetzlichen Vertreters (Vater, Mutter, Vormund, Pfleger) ersetzen kann.

Auch hier handelt es sich um endgültige Entscheidungen, wie in §§ 75, 80, 81 ff.

Der Erlaß der Zustimmung kann nach dem ordentlichen Kündigungsstermin erfolgen, z. B. nach dem 15. Mai zum 1. Juli.

<sup>2)</sup> Satz 2 behandelt nur einen besonders wichtigen Fall der notwendigen Verfassung der Zustimmung. Genau müßte es am Schluß des Satzes heißen „anzusehen wäre“, da die Kündigung erst durch die Zustimmung als solche wirksam wird.

Das Betriebsrätegesetz.

Erlaß der  
verweiger-  
ten Zu-  
stimmung  
zur Kün-  
digung.

Nach dem Sinne des Gesetzes ist anzunehmen, daß die §§ 84 und 85 entsprechend anzuwenden sind, da das Betriebsratsmitglied nicht schlechter gestellt sein kann als jeder andere Arbeitnehmer. Im Fall der Maßregelung (§ 84 Ziffer 1) und der „unbilligen Härte“ (§ 84 Ziffer 4) usw. ist daher die Zustimmung zu versagen, es sei denn, es handelt sich bei der Entlassung wegen Zugehörigkeit zu einer Organisation um einen der in § 67 genannten Betriebe, und die Entlassung ist durch die Tendenz des Betriebes geboten. Ein mehrheitssozialistischer Redakteur und Betriebsratsmitglied, der nach rechts oder nach links hin die Partei wechselt, muß entlassen werden können. (Es kann das unter Umständen sogar ein wichtiger Grund zur sofortigen Entlassung sein.)

<sup>2)</sup> Dieser Satz folgt schon aus § 96, wonach die Zustimmung zur Kündigung erforderlich ist (vgl. § 96 Num. 3). Es ist natürlich nicht ein Zwang zur Beschäftigung im engeren Sinn gemeint, sondern nur das Fortbestehen des Arbeitsvertrages.

Anwendung von §§ 95 bis 97 auf Betriebsobleute und Sondervertretern.

§ 98.  
Auf die in den §§ 62, 63 bezeichneten Vertretungen finden die Bestimmungen der §§ 95 bis 97 entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.  
Auf die Betriebsobleute<sup>2)</sup> finden sie mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs tritt.

<sup>1)</sup> Auch die Mitglieder der tariflich zugelassenen Vertretungen genießen den gleichen zivilrechtlichen und strafrechtlichen Schutz wie die Mitglieder der gesetzlichen Betriebsvertretungen. Dies ist, obwohl es an sich bereits aus dem Wort „Betriebsvertretung“ in § 95 ff. hervorgeht, das die Vertretungen des § 62 mit umfaßt, hier besonders hervorgehoben.  
Die Landesregierungen z. B. (§ 62) können — wie die Betriebsobleute — Ann. 2 — nur mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes erlassen werden.  
<sup>2)</sup> Auch auf die Betriebsobleute des § 15 Abs. 5 und die nach § 18 Abs. 2, 3 entsandten Vertreter, soweit sie die Stellung von Betriebsobleuten haben.

Strafbare Handlungen von Arbeitgebern.

§ 99.  
Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die der Vorschrift des § 95, auch soweit sie im § 98 für anwendbar erklärt ist, vorsätzlich zuwiderhandeln<sup>1)</sup>, werden mit Geldstrafe bis zu zweitausend Mark oder mit Haft bestraft<sup>2)</sup>.

Die gleiche Strafe trifft Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die den Vorschriften des § 23 Abs. 2 und 3 vorsätzlich zuwiderhandeln<sup>3)</sup>.  
Ebenso werden Arbeitgeber oder ihre Vertreter bestraft, die es vorsätzlich unterlassen, der Betriebsvertretung gemäß den §§ 71, 72 Aufsicht zu geben, Bericht zu erstatten, die Lohnbücher, die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen, die Bilanz oder die Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen oder zu erläutern, oder die diesen Verpflichtungen vorsätzlich nicht rechtzeitig<sup>4)</sup> nachkommen.

Wer unter Verletzung der ihm nach den §§ 71, 72 obliegenden Pflichten zum Zwecke der Täuschung und in der Absicht, den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen, in den Darstellungen, Berichten und Heberfächten über den Vermögensstand des Unternehmens bestimmte falsche Tatsachen angibt oder bestimmte richtige Tatsachen unterdrückt<sup>5)</sup>, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahre und mit Geldstrafe bis zu zehntausend Mark oder mit einer dieser Strafen bestraft.

Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag der Betriebsvertretung ein. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig<sup>6)</sup>.

<sup>1)</sup> Der Strafrichter ist an die Feststellungen anderer Behörden, z. B. des ordentlichen Gerichts oder des Schlichtungsausschusses nicht gebunden. Verweigert also der Schlichtungsausschuss im Falle des § 97 Satz 2 seine Zustimmung, indem er feststellt, daß ein Verstoß gegen die Pflichten aus § 95 vorliegt, so kann der Strafrichter doch zur Freisprechung gelangen.  
<sup>2)</sup> Nach der Einteilung des Strafgesetzbuchs handelt es sich um ein Vergehen.

An die Stelle der Geldstrafe, deren Mindestbetrag 3 M. beträgt (§ 27 Str.G.B.), tritt im Falle der Unbeitreibbarkeit Freiheitsstrafe (§ 28 Str.G.B.), und zwar Gefängnisstrafe, wobei der Betrag von 3—15 M. einer eintägigen Freiheitsstrafe gleich zu achten ist (§ 29 Str.G.B.).

Der Mindestbetrag dieser Ersatz-Freiheitsstrafe ist ein Tag, der Höchstbetrag, der bei neben der Geldstrafe angedrohte Haftstrafe im Höchstmaß nicht überschreiten darf, 6 Wochen, da das Höchstmaß einer Haftstrafe 6 Wochen beträgt (§ 29 Abs. 2 Satz 2 Str.G.B.).

Die Haftstrafe beträgt von 1 Tag bis zu 6 Wochen (§ 18 Str.G.B.). Die Umwandlung der Geldstrafe in Haftstrafe statt in Gefängnis ist statthaft, wenn die erkannte Strafe nicht den Betrag von 600 M. und die an ihre Stelle tretende Freiheitsstrafe nicht die Dauer von 6 Wochen übersteigt.

Letzteres ist (§ 29 Abs. 2 Satz 2 Str.G.B., siehe oben) hier stets der Fall.

<sup>3)</sup> § 23 Abs. 2, 3: Bestellung eines Wahlvorstandes durch den Arbeitgeber. Die Strafen sind die gleichen wie oben.

<sup>4)</sup> Nur für die Berichtserstattung und die Bilanzvorlegung sind Fristen vorgeschrieben (§ 71 Abs. 2, § 72).

<sup>5)</sup> Die Angabe falscher Urteile, z. B. in dem Bericht des § 71 Abs. 3 macht nicht strafbar. Die Formulierung ist in Anlehnung an § 263 Str.G.B. (Betrug) erfolgt. Sie soll durch den Zusatz „bestimmte“, der an sich überflüssig gewesen wäre, den Gegensatz zu den Meinungsäußerungen besonders scharf zum Ausdruck bringen.

Das „Unterdrücken“ von Tatsachen setzt regelmäßig voraus, daß eine Verpflichtung zur Mitteilung besteht; bloßes Schweigen ist noch kein Unterdrücken.

<sup>6)</sup> Das Antragsersfordernis ist auf die Absätze 1—4 zu beziehen. Der Antrag muß binnen drei Monaten seit Kenntnis von der Tat und dem Täter gestellt werden (§ 61 Str.G.B.). Die Zurücknahme ist jederzeit bis zur Verkündung eines auf Strafe lautenden Urteils zulässig (§ 64 Str.G.B.).

#### § 100<sup>1)</sup>.

Wer unbefugt<sup>2)</sup> vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse<sup>3)</sup> offenbart<sup>4)</sup>, die ihm als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe bis zu fünfzehnhundert Mark oder mit Haft bestraft<sup>5)</sup>.

Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen<sup>6)</sup>, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft<sup>7)</sup>. Neben der Gefängnisstrafe kann auf Geldstrafe bis zu dreitausend Mark erkannt werden<sup>8)</sup>. Sind mildernde Umstände vorhanden, so tritt ausschließlich die Geldstrafe ein. Neben der Strafe kann auf die Einziehung der durch die strafbare Handlung erlangten Vorteile erkannt werden.

Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Unternehmers ein. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig<sup>9)</sup>.

Strafbare Handlungen von Arbeitnehmern (Geheimnisberrat).

<sup>1)</sup> Die Strafvorschrift des § 100 ist einer ähnlichen Bestimmung in § 142 R.V.D. nachgebildet. Sie zerfällt in zwei Teile, einen einfachen und einen qualifizierten Fall des Geheimnisverrats.

Beide Fälle können rechtlich zusammentreffen mit § 17 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb vom 7. Juni 1909, welcher lautet:

„Mit Gefängnis bis zu einem Jahre und mit Geldstrafe bis zu fünftausend Mark oder mit einer dieser Strafen wird bestraft, wer als Angestellter, Arbeiter oder Lehrling eines Geschäftsbetriebes Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt an andere zu Zwecken des Wettbewerbes oder in der Absicht, dem Inhaber des Geschäftsbetriebes Schaden zuzufügen, mitteilt.“

Gleiche Strafe trifft denjenigen, welcher Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, deren Kenntnis er durch eine der im Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßende eigene Handlung erlangt hat, zu Zwecken des Wettbewerbes unbefugt verwendet oder an andere mitteilt.“

Als zivilrechtliche Folge einer Zuwiderhandlung gegen diesen § 17 bestimmt § 19 daselbst eine Ersatzpflicht bezüglich des entstandenen Schadens.

<sup>2)</sup> „Unbefugt“ ist eine Mitteilung, zu der der Mitteilende nach seinen Pflichten als Arbeitnehmer und als Mitglied einer Betriebsvertretung gegenüber dem Arbeitgeber nicht berechtigt ist. Macht er die Mitteilung in Erfüllung öffentlich-rechtlicher Befugnisse, z. B. in einer Strafanzeige oder in einem Verfahren nach § 39 Abs. 2, 41 wegen Pflichtverletzung oder als Zeuge, so ist die Mitteilung „befugt“ und er bleibt strafflos. In der Regel sind Mitteilungen in der Betriebsversammlung strafbar, mag auch vielleicht ein berechtigtes Interesse bestehen, die Arbeitnehmer über die Lage des Betriebes in kritischen Zeiten genau zu unterrichten. Daß die Gerichte ein straffrei machendes, berechtigtes Interesse an der Offenbarung von Geheimnissen in solchem Fall annehmen würden, ist höchst unwahrscheinlich.

<sup>3)</sup> Ueber den Begriff des Betriebs- und Geschäftsgeheimnisses vgl. § 71 Anm. 5.

<sup>4)</sup> Das heißt dem Wissenstreife irgend jemandes zuführt; Mitteilung an die Betroffenen ist nicht nötig. Argend eine böswillige Absicht ist nicht erforderlich, es genügt harmloses Witzhausgeschwätz, natürlich auch eine Mitteilung in der Betriebsversammlung (siehe oben Anm. 2). Doch ist stets Vorsatz notwendig. Fahrlässigkeit ist nicht strafbar. Wer also vergißt, daß eine bestimmte Tatsache ihm als Geheimnis bezeichnet worden ist, und sie ausplaudert, ist straffrei.

<sup>5)</sup> Es muß sich also nicht nur objektiv um vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handeln, sondern diese müssen außerdem dem Täter in seiner Eigenschaft als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sein.

Erfahrung von Geheimnissen, die dem Mitteilenden nicht in der Eigenschaft als Mitglied der Betriebsvertretung, sondern bloß als Arbeitnehmer bekannt geworden sind, macht nach dem Betriebsratengesetz nicht strafbar. Ueber die Strafe gilt das gleiche wie in § 99 Anm. 2.

<sup>6)</sup> „Absicht“ im Rechtsinn ist mehr als Vorsatz. „Absicht“ liegt nur vor, wenn der Mitteilende sich durch die Vorstellung des Erfolges seiner Handlung — also hier der Verschaffung des Vermögensvorteils oder der Schädigung des Arbeitgebers — zu der Mitteilung hat verleiten lassen; daher ist Absatz 2 noch nicht anwendbar, wenn jemand in der Betriebsversammlung, wenn auch wissend, daß dies den Arbeitgeber vielleicht schädigen kann, entsprechende Mitteilungen macht, wenn ihn dieser Gedanke nur nicht geradezu nachweislich zu seiner Handlung bestimmt hat.

Unter „Schaden“ ist Vermögensschaden zu verstehen; nicht genügt z. B. die Absicht, den anderen dem Gerede und der Verachtung preiszugeben.

<sup>7)</sup> Der Mindestbetrag der Gefängnisstrafe ist ein Tag.

<sup>1)</sup> Die Umwandlung wegen Unbetheilbarkeit findet auch hier in Gefängnisstrafe in der Weise statt, daß ein Betrag von 3—15 M. einer einjährigen Freiheitsstrafe gleich zu achten ist. Der Mindestbetrag der Gefängnisstrafe ist 1 Tag, der Höchstbetrag 1 Jahr (§ 29 Str.G.B.). Eine Umwandlung in Haftstrafe ist nicht zulässig.

<sup>2)</sup> Vgl. § 99 Anm. 7.

## VI. Ausführungs- und Uebergangsbestimmungen.

### § 101.

Der Reichsarbeitsminister ist befugt, mit Zustimmung des Reichsrats und eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetze zu erlassen<sup>1)</sup>.

<sup>2)</sup> Zurzeit sind noch keine Ausführungsbestimmungen ergangen.

### § 102<sup>1)</sup>.

Bei der ersten Wahl, die spätestens sechs Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einzuleiten ist, erfüllt die im § 23 Abs. 1 dem Betriebsrat zugewiesene Aufgabe<sup>2)</sup> der Arbeiterausschuß, der die Bestellung des Wahlvorstandes in einer von seinem Vorsitzenden anzuberaumenden gemeinsamen Sitzung mit dem etwa vorhandenen Angestelltenausschuß vorzunehmen hat<sup>3)</sup>. Ist ein Arbeiterausschuß nicht vorhanden, so tritt an seine Stelle der Angestelltenausschuß.

Kommt der Arbeiterausschuß oder Angestelltenausschuß seiner Verpflichtung nicht nach oder ist ein Arbeiterausschuß oder Angestelltenausschuß nicht vorhanden, so ist das im § 23 Abs. 2 bezeichnete Verfahren einzuschlagen<sup>4)</sup>.

Für die erste Wahl des Betriebsobmanns hat der Arbeitgeber den ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmer zum Wahlleiter zu bestellen (§ 58 Abs. 2<sup>5)</sup>).

<sup>1)</sup> Der Paragraph ist sehr wichtig für die Ueberleitung von den jetzigen Arbeiter- und Angestelltenausschüssen zu den Betriebsräten.

<sup>2)</sup> Der Bestellung des Wahlvorstandes.

<sup>3)</sup> Der Vorsitzende des Arbeiterausschusses beruft also eine Sitzung ein und lädt den Angestelltenausschuß dazu; gemeinsam von beiden Ausschüssen wird dann der Wahlvorstand bestellt.

<sup>4)</sup> Nämlich der Arbeitgeber hat den Wahlvorstand zu bestellen.

<sup>5)</sup> Gemeint ist der an Dienstjahren im Betrieb Älteste (vgl. § 23 Anm. 3).

### § 103.

Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, bestimmt die Landeszentralbehörde eine andere Stelle für den Fall des § 93 als Ersatz. Solange Landeswirtschaftsräte und Reichswirtschaftsrat nicht bestehen, hat für die Fälle des § 94 Satz 1 die Landesregierung, im übrigen die Reichsregierung eine andere, nicht beteiligte Stelle zu bestimmen.

<sup>1)</sup> Die Ausführungsbestimmungen sind zurzeit noch nicht ergangen. Vermutlich wird an die Stelle der Bezirkswirtschaftsräte für die gewerblichen Betriebe der Gewerbeinspektor treten, der bisher die entsprechenden Befugnisse gehabt hat.

Ausführungsbestimmungen.

Uebergangsbestimmungen.

Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten folgende Änderungen in Kraft:

I. Die §§ 7 bis 14 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1458) werden aufgehoben<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Der erste und dritte Teil — siehe Anhang 2 — bleiben somit bestehen.

II. Der § 19 der zu I genannten Verordnung erhält folgende Fassung<sup>1)</sup>:

Für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs und der Länder können Sonderbeschäftigungsausschüsse errichtet werden. Die Errichtung erfolgt durch Verordnung der Reichsregierung für die Reichsverwaltungen, durch solche der Landesregierungen für die Landesverwaltungen.

<sup>1)</sup> Vgl. § 61 hier.

III. Die §§ 20 ff. der zu I genannten Verordnung werden dahin geändert, daß überall an die Stelle der Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse in Betrieben, die unter § 1 dieses Gesetzes fallen, die Betriebsräte oder nach Maßgabe der §§ 6 und 78 die Arbeiterräte oder Angestelltenräte und in Betrieben, die unter § 2 fallen, die Betriebsobleute, sowie daß an die Stelle der Vertretungen nach § 12 der Verordnung, die nach §§ 62, 63 des Gesetzes treten.

IV<sup>1)</sup>. Der § 134a Abs. 2 und der § 134b Abs. 3 der Gewerbeordnung werden dahin geändert, daß als derjenige, der die Arbeitsordnung und Nachträge zu derselben erläßt, der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat gilt. Als Unterschrift des Betriebsrats gilt diejenige des Vorsitzenden.

V<sup>1)</sup>. Die §§ 134d und 134h der Gewerbeordnung werden aufgehoben.

VI<sup>1)</sup>. Der § 134e Abs. 1 der Gewerbeordnung erhält folgende Fassung:

Die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag zu derselben ist binnen drei Tagen nach dem Erlaß in zwei Ausfertigungen der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen.

<sup>1)</sup> Siehe Einleitung S. 9.

VII. Der § 13 Satz 1 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung, vom 24. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 111) erhält folgende Fassung:

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist eine Arbeitsordnung zu erlassen und an sichtbarer Stelle auszuhängen.

VIII. Soweit in anderen Gesetzen und Verordnungen und in Tarifverträgen Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse genannt werden, treten an ihre Stelle in Betrieben, die unter § 1,

§§ 6 und 78, die Arbeiterräte oder Angestelltenräte, in Betrieben, die unter § 2 fallen, die Betriebsobleute sowie in Betrieben, die unter §§ 62, 63 fallen, die dort genannten Vertretungen<sup>1)</sup> <sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Solche Gesetze und Verordnungen sind:

a) Die Verordnung über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918, Anhang 7.

b) Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918, § 7.

c) Die Verordnung über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. März 1919, Anhang 8.

d) Die Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919, Anhang 3.

e) Die Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 3. Januar 1919, Anhang 4.

f) Die vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919, Anhang 6.

g) Die Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen vom 23. März 1919, Anhang 5.

In der Landesgesetzgebung sind vor allem die landesrechtlichen Bergarbeiterausschüsse zu erwähnen, an deren Stelle nunmehr die Betriebsräte treten. Eine entsprechende Abänderung der Berggesetzgebung und Neuregelung des Sicherheitsmännerwesens ist bei den Kommissionsberatungen des Gesetzes zugefagt worden.

<sup>2)</sup> Wichtig ist, daß die bisherigen Ausschüsse nicht nur durch die Betriebsräte (Arbeiter- und Angestelltenräte), sondern in den kleinen Betrieben auch durch die Betriebsobleute ersetzt werden. Soweit also z. B. bisher nach der Verordnung über die Arbeitszeit (Num. 1b) der Angestelltenausschuss zu hören war, ist jetzt gegebenenfalls auch der Betriebsobmann zu hören.

§ 105<sup>1)</sup>.

Wenn bis zum 31. Dezember 1920 das in § 72 vorgesehene Gesetz über die Betriebsbilanz nicht besteht, ist dem Betriebsrat eine den Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs entsprechende Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen.

<sup>1)</sup> Siehe § 72.

§ 106.

Das Gesetz tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig treten die Landesgesetze über die Betriebsräte außer Kraft<sup>1)</sup>.

Mit Vollziehung der ersten Wahl nach Inkrafttreten dieses Gesetzes hören die vorhandenen Betriebsräte, die für Betriebe errichteten Arbeiterräte und die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zu bestehen auf.

<sup>1)</sup> Folgende Betriebsrätegesetze bestanden bisher in den deutschen Ländern:

a) Die bayerische Verordnung über Betriebsräte vom 22. April/4. Juni 1919.

b) Das braunschweigische Gesetz über die Einrichtung von Betriebsausschüssen und Betriebsräten vom 4. August 1919.

c) Das erhaltene Gesetz über die Errichtung von Betriebsräten im Bergbau und in industriellen Betrieben vom 17. April 1919.

Die Aufhebung dieser Gesetze folgt im übrigen auch aus der ausschließlichen Zuständigkeit des Reichs für die Rätegesetzgebung (Artikel 165 Abs. 6 der Reichsverfassung hier S. 14).

## Anhang 1. Wahlordnung<sup>1) 2)</sup>

### für die Wahl der Betriebsvertretungen gemäß § 25 des Betriebsrätegesetzes.

(In der Wahlordnung sind die durchlaufenden amtlichen Anmerkungen mit arabischen Ziffern, die Anmerkungen des Herausgebers zu den einzelnen Paragraphen mit \*) bezeichnet.)

#### I. Die Wahl des Betriebsrats, Arbeiter- und Angestelltenrats. (§§ 15 bis 25 des Gesetzes.)

##### A. Allgemeine Bestimmungen.

###### § 1.

###### Leitung der Wahl. Fristberechnung.

Der Betriebsrat wird in der Weise gewählt, daß die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter im Betriebsrat je besonders wählen.

Die Arbeiter- und Angestelltenräte werden in der Weise gebildet, daß zu den Arbeiter- und Angestelltenmitgliedern der Betriebsräte Ergänzungsmitglieder hinzutreten. Die Zahl der Mitglieder der einzelnen Arbeiter- und Angestelltenräte wird nach den gleichen Grundsätzen bestimmt, nach denen sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats bemißt (§§ 15, 16 des Gesetzes\*\*).

Die Leitung der Wahl liegt in der Hand des Wahlvorstandes (§§ 23, 102 des Gesetzes).

Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Berechnung von Fristen (§§ 186 bis 193) finden entsprechende Anwendung\*\*\*).

<sup>1)</sup> Nach § 18 Abs. 1 des Gesetzes über Betriebsräte sind die Mitglieder der Betriebsräte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu wählen. Ueber die Grundsätze und die Durchführung einer solchen Wahl finden sich kurze Ausführungen in den Vorbemerkungen zu den Musterwahlordnungen für die Drogen- und Krankenkassen („Zentralblatt für das Deutsche Reich“ 1913 S. 259, 333). Ausführlichere Darlegungen finden sich z. B. in: Dr. Schulz, „Die Wahl, insbesondere die Verhältniswahl, in der sozialen Versicherung“, Berlin 1913, Verlag von Franz Vahlen; Dr. Schulz, „Die Ungültigkeit von Verhältniswahlen“, Sonderabdruck aus der Monatschrift für Arbeiter- und Angestelltenversicherung, 4. Jahrgang, Heft 3, Berlin 1916, Verlag von Julius Springer. In Kürze erscheint: Dr. Schulz, „Wahl und Aufgaben der Betriebsräte“, Berlin 1920, Verlag von Julius Springer.

<sup>2)</sup> Einigen sich die Wahlberechtigten auf eine gemeinsame Vorschlagsliste (§ 8 Abs. 2 Satz 1), die sie entsprechend dem Stärkeverhältnis etwa vorhandener Gruppen aufstellen können, so werden alle Schwierigkeiten, die im Wesen der Verhältniswahl liegen, vermieden. Eine Stimmabgabe findet dann überhaupt nicht statt (§ 8 Abs. 2). In diesem Falle ist aber das Nachtricken von Ersatzmännern bei Fortfall der zunächst gewählten erschwert. (Amtl. Anm.)

<sup>\*)</sup> Die Wahlordnung ist nach § 25 des Gesetzes erlassen.  
<sup>\*\*)</sup> Vgl. die Beispiele in §§ 15, 16 des Gesetzes. Dort sind auch die Tabellen für die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats, Arbeiterrats und Angestelltenrats angegeben.

<sup>\*\*\*)</sup> Vgl. über diese Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs § 82 des Gesetzes Anm. 2, besonders den sehr wichtigen § 193 BGB.

121

##### B. Vorbereitung der Wahl.

###### § 2.

###### Wählerlisten.

Der Wahlvorstand hat für jede Wahl eine List der Wahlberechtigten, getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten, aufzustellen\*). Vorhandene Listen (Krankentassenlisten, Lohnlisten) können benutzt werden.

###### § 3.

###### Wahlaußscheiden<sup>2)</sup>.

Der Wahlvorstand hat spätestens 20<sup>2)</sup> Tage vor dem letzten Tage der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 1) ein Wahlaußscheiden zu erlassen.

Im Wahlaußscheiden ist die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe (Arbeiter und Angestellte) zu wählenden Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu veröffentlichen, anzugeben, wo die Wählerliste zur Einsicht ausliegt, daß Einsprüche gegen die Wählerliste zur Vermeidung des Ausschlusses binnen 3 Tagen nach dem ersten Tage des Aushanges (Abs. 3<sup>3)</sup>) beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes anzubringen sind, und zur Einreichung von Vorschlagslisten für jede Gruppe von Betriebsratsmitgliedern mit dem Hinweis darauf aufzufordern, daß nur solche Vorschlagslisten berücksichtigt werden, die spätestens eine Woche nach dem ersten Tage des Aushanges (Abs. 3<sup>4)</sup>) bei dem Wahlvorstand eingehen und daß die Stimmabgabe an die zugelassenen Vorschlagslisten gebunden ist. Ferner ist anzugeben, wo die Vorschlagslisten nach ihrer Zulassung (§ 6) zur Einsicht der Wähler ausliegen, wo die Wähler den Wahlumschlag (§ 9 Abs. 2) empfangen, sowie wann<sup>5)</sup> und wo (§ 10 Abs. 1) sie den Wahlumschlag mit ihrem Stimmzettel abgeben können. Endlich ist im Wahlaußscheiden mitzuteilen, wo die Wahlordnung zur Einsicht ausliegt. Das Wahlaußscheiden muß die Adresse des Vorsitzenden angeben\*\*).

Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlaußscheidens ist an einer oder mehreren geeigneten, allen Wahlberechtigten zugänglichen Stellen, die der Wahlvorstand bestimmt, bis zum letzten Tage der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 1) oder bis zu dem Tage, an dem bekannt gemacht wird, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet (§ 8 Abs. 2), auszuhängen und in lesbarem Zustand zu erhalten.

<sup>2)</sup> Ein Muster für das Wahlaußscheiden ist im Anhang unter Nr. 1 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>3)</sup> Mit Einschluß des letzten Tages der Stimmabgabe steht hiernach für die eigentliche Wahl ein Zeitraum von drei Wochen zur Verfügung. Diese Zeit reicht aber auch bequem aus. Beispiel für die Fristberechnung:

<sup>4)</sup> Nachträgliche Berichtigung ist statthaft.

<sup>5)</sup> Damit der Einspruch an ihn adressiert werden kann.



Letzter Tag der Stimmabgabe: 23. März 1920, Auszug des Wahlauszuges: 2. März 1920. Amtl. Ann.

\*) Beispiele für die Fristberechnung: Erster Tag des Auszuges: 2. März 1920, Ende der Eintrucksfrist: 5. März 1920, Ende der Listenzureichungsfrist: 9. März 1920. Amtl. Ann.

\*) Die Wahl ist Freiwahl und kann an mehreren Tagen stattfinden. In Betrieben, in denen ein Teil der Arbeiter regelmäßig werktags auswärts arbeitet, aber über den Sonntag im Orte des Betriebes anwesend ist, empfiehlt es sich, die Wahl auf mehrere Tage in der Weise zu verlegen, daß darunter ein Sonntag ist. Amtl. Ann.

#### § 4.

### Entscheidung von Einsprüchen gegen die Wählerliste.

Ueber Einsprüche gegen die Wählerliste (§§ 2, 3 Abs. 2) ist vom Wahlvorstand mit unilicher Beschleunigung zu entscheiden. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste entsprechend zu berichtigen. Die Entscheidung ist dem Beschwerdeführer vor dem Beginne der für die Stimmabgabe gesetzten Frist (§ 10 Abs. 1) mitzuteilen; sie kann nur mit einer Anfechtung der Wahl im ganzen angefochten werden\*).

#### § 5.

### Vorschlagslisten<sup>6)</sup>. Listenvertreter.

Jede Vorschlagsliste soll\*\*\*) wenigstens doppelt soviel wählbare Bewerber nennen wie von der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe (Arbeiter, Angestellte) Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Hierbei sollen die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden\*\*\*). Die einzelnen Bewerber sind unter fortlaufender Nummer oder in sonst erkennbarer Reihenfolge aufzuführen und nach Familien- und Vor(Nach-)Namen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen. Ihre schriftliche Zustimmung zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen†).

Die Vorschlagslisten müssen von drei Wahlberechtigten mindestens unterschrieben sein. Ist nicht einer der Unterzeichner ausdrücklich als Vertreter der Vorschlagsliste bezeichnet, so kann jeder Unterzeichner als Listenvertreter angesehen werden. Der Listenvertreter ist berechtigt und verpflichtet, dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes die zur Beseitigung von Anständen erforderlichen Erklärungen abzugeben. Unterzeichnet ein Wähler mehr als eine Vorschlagsliste, so wird sein Name nur auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen. Sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahlberechtigten

\*) Ueber die Anfechtung siehe § 19 ff. der Wahlordnung.

\*\*) Ein Zwang besteht nicht, da er praktisch nicht durchführbar wäre. Je mehr Personen die Vorschlagsliste enthält, desto eher kann bei Ausscheiden eines Mitgliedes durch Nachrüden des Ersatzmitgliedes die Neuwahl vermieden werden (s. §§ 40, 42 des Gesetzes).

\*\*\*\*) § 22 des Gesetzes. Ferner ist für die Wählbarkeit § 20—21 zu beachten (siehe die Anmerkungen daselbst).

†) Durch das Erfordernis der Zustimmungserklärung wird verhindert, daß jemand wider seinen Willen auf mehreren Listen vorgeschlagen wird.

unterzeichnet sind, gleichzeitig eingereicht, so gilt die Unterschrift auf derjenigen Liste, welche der Unterzeichner binnen einer ihm gesetzten Frist von höchstens zwei Tagen bestimmt\*). Unterläßt dies der Unterzeichner, so entscheidet das Los. Weist eine Vorschlagsliste infolge der Streichung nicht mehr die vorgeschriebene Zahl von Unterschriften auf, so ist dem Listenvertreter die Beschaffung der fehlenden Unterschriften binnen einer ihm zu setzenden Frist anheimzugeben. Sind alle Unterschriften gestrichen, so ist die Vorschlagsliste ungültig (§ 7 Abs. 1).

Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig\*\*).

\*) Ein Muster für die Vorschlagsliste ist im Anhang unter Nr. 3 abgedruckt. Amtl. Ann.

#### § 6.

### Bezeichnung und Prüfung der Vorschlagslisten.

Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihres Einganges mit Ordnungsnummern und Namen<sup>7)</sup> zu versehen, sie zu prüfen und, soweit die Listen nicht ungültig sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1), Anstände umgehend dem Listenvertreter (§ 5 Abs. 2 Satz 2 und 3) mitzuteilen. Zur Beseitigung der Anstände ist eine Frist zu setzen. Spätestens drei Tage vor dem Beginne der für die Stimmabgabe gesetzten Frist<sup>8)</sup> sind die zugelassenen Vorschlagslisten in geeigneter Weise zur Einsicht der Beteiligten auszuliegen oder auszuhängen. Solange dies nicht geschieht, ist keine Vorschlagsliste durch eine von allen Unterzeichnern der Liste unterschriebene Erklärung zurückgenommen werden.

Wird eine Zustimmungserklärung trotz Beanstandung (Abs. 1, Satz 1, 2) seitens des Wahlvorstandes nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, so wird der Name des betreffenden Bewerbers auf der Liste gestrichen.

\*) In der Regel ist der erste Name in der Liste zu verwenden. Wo dieser mit dem Namen einer anderen Liste übereinstimmt, sind ein oder mehrere, jeden Zweifel ausschließende Namen zu verwenden. Amtl. Ann.

\*) Beispiel für die Fristberechnung: Erster Tag der Stimmabgabe: 21. März 1920, Auslegung der Vorschlagslisten: Spätestens 18. März 1920 früh mit Betriebsbeginn. Amtl. Ann.

#### § 7.

### Ungültige Vorschlagslisten.

Die Vorschlagslisten sind ungültig, wenn sie verspätet eingereicht werden, oder wenn sie nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften tragen. Ungültig sind auch Vorschlagslisten, auf denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge (§ 5 Abs. 1 Satz 3) aufgeführt sind, wenn der Mangel nicht rechtzeitig (§ 6 Satz 2) beseitigt wird.

Ist ein vorgeschlagener Bewerber nicht in der im § 5 Abs. 1 Satz 3 bestimmten Weise bezeichnet, und kommt der Listenvertreter

\*) Ueber die Berechnung der Frist siehe § 1 der Wahlordnung und § 22 Ann. 2 des Gesetzes.

\*\*) Gruppen, die gemeinsam vorgehen wollen, müssen gemeinsame Listen einreichen.

124 der Aufforderung des Wahlvorstandes, die Liste zu ergänzen, nicht rechtzeitig nach (§ 6 Satz 2), so kann der Name des unvollständig Bezeichneten gestrichen werden.

### § 8.

#### Behlen gültiger Vorschlagslisten. Wahl ohne Stimmabgabe.

Wird für die Wahl der Arbeiter oder der Angestelltenmitglieder\*) keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat der Wahlvorstand dies sofort bekanntzumachen (§ 3 Abs. 3) und zur Einreichung von Vorschlagslisten eine Nachfrist bis zum Ablauf des auf diese Bekanntmachung folgenden Tages zu setzen<sup>\*)</sup>. Wird auch dann eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand in derselben Weise, wie dies bei dem Wahlausfahren geschehen ist (§ 3 Abs. 3) bekanntzumachen, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet.

Wird für die Wahl der Arbeiter oder der Angestellten nur eine Vorschlagsliste zugelassen, so gelten die in ihr gültig verzeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

\*) Ein Muster für diese Bekanntmachung ist im Anhang unter Nr. 2 abgedruckt. Amtl. Ann.

### C. Stimmabgabe.

#### § 9.

##### Stimmzettel und Wahlumschläge.

Der Wähler darf seine Stimme nur für eine der zugelassenen Vorschlagslisten (§ 6) abgeben. Der Stimmzettel muß die Ordnungsnummer der zugelassenen Vorschlagslisten enthalten. An Stelle oder neben der Ordnungsnummer können in den Stimmzetteln ein oder mehrere<sup>10)</sup> Namen der in einer zugelassenen Vorschlagsliste eingetragenen Bewerber aufgeführt werden; Stimmzettel, die unterschrieben sind, die Namen aus verschiedenen Vorschlagslisten enthalten oder deren Inhalt zweifelhaft ist, oder die eine Verwahrung oder einen Vorbehalt gegenüber allen Bewerbern enthalten oder die mit einem Kennzeichen versehen sind, sind ungültig<sup>11)</sup>.

Der Wähler hat seinen Stimmzettel in einem Wahlumschlag abzugeben. Die Wahlumschläge sind vom Arbeitgeber zu beschaffen und mit der Aufschrift oder dem Vordruck zu versehen: „Wahl zum Betriebsrat für (Bezeichnung des Betriebs)“<sup>12)</sup>). Die Wahlumschläge sind den Wahlberechtigten nach näherer Bestimmung des Wahlvorstandes zur Verfügung zu stellen.

\*) Es kann für eine Arbeitnehmergruppe eine Liste eingereicht sein, für die andere nicht.

10) Vgl. § 42 der Wahlordnung für die Wahlen zur Nationalversammlung vom 30. November 1918.

11) Es sind einheitliche Wahlumschläge für die Wahl der Arbeiter und der Angestelltenmitglieder vorgeschrieben.

Befinden sich in einem Wahlumschlage mehrere Stimmzettel, so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, anderenfalls als ungültig angesehen.

10) Enthält ein Stimmzettel nur Namen, die auf mehreren Vorschlagslisten wiederkehren, so läßt sich nicht erkennen, für welche Liste der Stimmzettel abgegeben ist, der Stimmzettel wäre daher ungültig. Amtl. Ann.

### § 10.

#### Abgabe der Stimmzettel<sup>14)</sup>.

Der Wähler<sup>\*)</sup> hat den seinen Stimmzettel enthaltenden Wahlumschlag verschlossen oder offen an einem der für die Stimmabgabe festgesetzten Tage bei der von dem Wahlvorstand bezeichneten Stelle unter Nennung seines Namens abzugeben<sup>15)</sup>.

Die mit der Entgegennahme der Wahlumschläge und Stimmzettel betraute Person hat den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in einen dazu aufgestellten Kasten zu stecken und die Stimmabgabe in der Wählerliste zu vermerken.

Der Stimmzettelkasten muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die hineingeschobenen Umschläge mit den Stimmzetteln nicht herausgenommen werden können, ohne daß der Kasten geöffnet wird.

Sind Arbeiter- und Angestelltenmitglieder zu wählen, so hat die Abgabe der Stimmzettel getrennt für beide Arbeitnehmergruppen zu erfolgen.

14) Vgl. § 3 Ann. 5 Amtl. Ann.

### D. Feststellung des Wahlergebnisses.

#### § 11.

##### Im allgemeinen.

Das Wahlergebnis wird durch den Wahlvorstand spätestens am dritten Tage nach dem Abschluß der Stimmabgabe festgestellt.

#### § 12.

##### Berechnung der jeder Vorschlagsliste zugefallenen Stimmzahl.

Nach Öffnung des Stimmzettelkastens oder der mehreren Kästen durch den Wahlvorstand werden die Stimmzettel aus den Wahlumschlägen entnommen und die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammengezählt. Dabei ist die Gültigkeit<sup>16)</sup> der Stimmzettel zu prüfen.

#### § 13.

##### Verteilung der Mitgliederstellen auf die Vorschlagslisten.

Die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmzahlen (§ 12) werden in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich

\*) Vertretung ist unzulässig.

16) Der Stimmzettel muß persönlich abgegeben, er kann nicht eingesandt werden.

17) § 9 Abs. 1.

durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen. Die Teilung ist fortzuführen, bis anzunehmen ist, daß höhere Zahlen als aus den früheren Reihen für die Zuweisung von Sitzen in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

Unter den so gefundenen Zahlen werden so viele Höchstzahlen ausgedeutet und der Größe nach geordnet als Betriebsrats- und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitgliederstimme zugeleilt als Höchstzahlen auf sie entfallen. Wenn eine Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welcher dieser Vorschlagslisten die nächste Stelle zukommt.

Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Stellen auf die Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über\*).

#### § 14.

##### Verteilung der Bewerber innerhalb der Vorschlagslisten.

Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung. Würde eine Person wegen ihrer Benennung auf mehreren Vorschlagslisten mehrfach gewählt sein, so gilt sie als gewählt auf Grund der Liste, auf der ihr die größte Höchstzahl zufällt; bei gleichen Höchstzahlen entscheidet das Los. Bei den anderen Listen tritt an Stelle des bereits als gewählt geltenden Bewerbers der nächstbenannte Bewerber.

#### § 15.

##### Ersatzmitglieder.

Als Ersatzmitglieder der gewählten Mitglieder gelten die auf den einzelnen Vorschlagslisten jeweilig den Gewählten folgenden Bewerber mit der Maßgabe, daß die derselben Liste angehörenden Ergänzungsmitglieder zugleich für den Betriebsrat die ersten Ersatzmitglieder sind\*\*).

#### § 16.

##### Niederschrift des Wahlvorstandes.

Soweit eine Stimmabgabe nach den §§ 9, 10 stattgefunden hat, stellt der Wahlvorstand in einer Niederschrift die Gesamtzahl der seitens jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen gültigen Stimmen, die jeder Liste zugefallene Stimmenzahl, die berechneten Höchstzahlen, deren Verteilung auf die Listen, die Zahl der für ungültig erklärten Stimmen und die Namen der von jeder Arbeit-

\*) Würden nach den Höchstzahlen auf Liste I 10 Mitglieder entfallen und hat Liste I nur 8 Bewerber, Liste II aber 2 Bewerber auf der Vorschlagsliste frei, so fallen die beiden von Liste I nicht besetzten Sitze an Liste II.

\*\*) In dem Muster 4 sind in Liste I E F usw. Ersatzmitglieder für A—D, jedoch D selbst, der Ergänzungsmitglied ist, zugleich Ersatzmitglied für A—C. Scheiden also A oder B oder C aus, so tritt D in den Betriebsrat ein, E als Ergänzungsmitglied in den Arbeiterrat.

127  
nehmergruppe gewählten Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder fest<sup>12)</sup>).

Entsprechend ist zu verfahren, wenn die Wahl nach § 8 Abs. 2 Satz 1 ohne Stimmabgabe stattgefunden hat.

Die Niederschrift ist vom Wahlvorstande zu unterschreiben.

<sup>12)</sup> Ein Muster für die Niederschrift sowie Beispiele für die Ermittlung des Wahlergebnisses sind im Anhang unter Nr. 4 abgedruckt. Amtl. Anm.

#### § 17.

##### Mitteilung an die Gewählten<sup>13)</sup>.

Der Wahlvorstand benachrichtigt die gewählten Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder schriftlich von der auf sie entfallenden Wahl. Erklärt der Gewählte nicht binnen einer Woche, daß er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.

Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so gilt an seiner Stelle der in der gleichen Vorschlagsliste nach ihm vorgeschlagene noch nicht Gewählte als gewählt.

<sup>13)</sup> Ein Muster für die Mitteilung ist im Anhang unter Nr. 6 abgedruckt. Amtl. Anm.

#### § 18.

##### Bekanntmachung des Wahlergebnisses<sup>14)</sup>.

Sobald die Namen der Gewählten endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang an derjenigen Stelle, an welcher das Wahlausschreiben angeheftet gewesen ist<sup>15)</sup>, bekanntzumachen.

<sup>14)</sup> Ein Muster für diese Bekanntmachung ist im Anhang unter Nr. 7 abgedruckt. Amtl. Anm.

##### E. Anfechtung und Ungültigkeit der Wahl.

#### § 19.

##### Im allgemeinen.

Die Gültigkeit der Wahlen kann während der Dauer des Aushanges (§ 18) angefochten werden<sup>16)</sup>. Anfechtungen sind bei dem in §§ 93, 94, 103 des Gesetzes angegebenen Stellen anzubringen.

Entscheidungen des Wahlvorstandes<sup>17)</sup> können nur mit einer Anfechtung der Wahl im ganzen angefochten werden.

Ist die ganze Wahl ungültig, so ist alsbald ein neues Wahlverfahren einzuleiten.

#### § 20.

##### Ungültigkeit der Wahl.

Die Wahl ist ungültig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen<sup>18)</sup> und weder eine nachträgliche

\*) § 3 Abs. 3 der Wahlordnung.

\*\*) Von jedem, der am Ausgang der Wahl ein berechtigtes Interesse hat, also vom Arbeitgeber und jedem einzelnen Arbeitnehmer.

\*\*) Z. B. in § 4, § 7 Abs. 2, 8, 11 ff.

17) Z. B. zu kurze Bemessung der Fristen des Wahlausschreibens, Verstoß gegen den vorgeschriebenen Inhalt und die vorgeschriebene Art seiner Veröffentlichung, Zulassung ungültiger Vorschlagslisten, Benutzung unzulässiger Stimmzettel, Verstoß gegen die Vorschrift der geheimen Wahl, mangelhafte Besetzung des Wahlergebnisses.

§ 21.

Ungültige Wahl einer Person.

Ungültig ist die Wahl einer Person, die zur Zeit der Wahl nicht wählbar war und auch die Wählbarkeit nicht inzwischen erlangt hat.

Ungültig ist die Wahl einer Person, von der oder zu deren Gunsten von Dritten die Wahl rechtswidrig (zu vergleichen insbesondere §§ 107 bis 109, 240, 339 des Reichsstrafgesetzbuchs\*\*) oder durch Gewährung oder Versprechung von Geschenken beeinflusst worden ist, es sei denn, daß dadurch das Wahlergebnis nicht verändert werden konnte.

§ 17 Abs. 2 gilt entsprechend\*\*\*).

\*) Es muß also geprüft werden, ob das Wahlergebnis nach irgend-einer Richtung sich hätte ändern können, wenn der Verstoß nicht erfolgt wäre.

\*\*\*) § 107 StrGB.: Wer einen Deutschen durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einer strafbaren Handlung verhindert, in Ausübung seiner staatsbürgerlichen Rechte zu wählen oder zu stimmen, wird mit Gefängnis nicht unter sechs Monaten oder mit Festungshaft bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 108 StrGB.: Wer in einer öffentlichen Angelegenheit mit der Sammlung von Wahl- oder Stimmzetteln oder -zeichen oder mit der Führung der Beurkundungshandlung betraut, ein unrichtiges Ergebnis der Wahlhandlung vorsätzlich herbeiführt oder das Ergebnis verfälscht, wird mit Gefängnis von einer Woche bis zu drei Jahren bestraft.

Wird die Handlung von jemand begangen, welcher nicht mit der Sammlung der Zettel oder Zeichen oder einer anderen Verrichtung bei dem Wahlgeschäft beauftragt ist, so tritt Gefängnisstrafe bis zu zwei Jahren ein.

Auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

§ 109 StrGB.: Wer in einer öffentlichen Angelegenheit eine Wahlstimme kauft oder verkauft, wird mit Gefängnis von einem Monat bis zu zwei Jahren bestraft; auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

§ 240 StrGB.: Wer einen anderen widerrechtlich durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einem Verbrechen oder Vergehen zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu sechshundert Mark bestraft.

Der Versuch ist strafbar.

§ 339 StrGB.: Ein Beamter, welcher durch Mißbrauch seiner Amtsgewalt oder durch Androhung eines bestimmten Mißbrauchs derselben jemand zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung widerrechtlich nötigt, wird mit Gefängnis bestraft.

Der Versuch ist strafbar.

In den Fällen der §§ 106, 107, 107 und 253 tritt die daselbst angebrochte Strafe ein, wenn die Handlung von einem Beamten, wenn auch ohne Gewalt oder Drohung, aber durch Mißbrauch seiner Amtsgewalt oder Androhung eines bestimmten Mißbrauchs derselben begangen ist.

\*\*\*) An die Stelle desjenigen, dessen Wahl ungültig ist, tritt das Ersatzmitglied.

§ 22.

Aufbewahrung der Wahlakten. Kosten.

Die Wahlakten werden von den Betriebsräten und bis zur Beendigung ihrer Amtsdauer aufbewahrt.

Die sächlichen Kosten (Beschaffung der Wahlordnung, der Wahlumschläge, der erforderlichen Stimmzetteln usw.) trägt der Betriebsunternehmer.\*)

G. Sonderbestimmungen für den Fall der Wahl des Betriebsrats in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer.

(§ 19 des Gesetzes <sup>15</sup>).

§ 23.

Allgemeine Bestimmung.

Die §§ 1 bis 22 finden entsprechende Anwendung, soweit sich nicht aus den folgenden Bestimmungen Abweichungen ergeben\*\*).

<sup>15</sup>) Ein Muster für die Niederschrift, sowie Beispiele für die Berechnung des Wahlergebnisses in diesem Falle sind im Anhang unter Nr. 5 abgedruckt. Amtl. Anm.

§ 24.

Bildung des Betriebsrats.

Der Betriebsrat wird in der Weise gewählt, daß die Arbeiter und Angestellten die Mitglieder des Betriebsrats und die Ersatzmitglieder in gemeinsamer Wahl wählen.

§ 25.

Wahlaußscheiden.

Im Wahlauscheiden (§ 3) ist auch hier die Zahl der zu wählenden Betriebsmitglieder und Ergänzungsmitglieder getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten zu veröffentlichen\*\*\*).

§ 26.

Vorschlagslisten.

Bei der Aufstellung der Vorschlagslisten (§ 5) ist zu beachten, daß jede Arbeitnehmergruppe im Betriebsrat gemäß §§ 15, 16 des Gesetzes vertreten sein muß†).

\*) Vgl. § 36 des Gesetzes.

\*\*\*) An der Verteilung der Arbeiter und Angestellten im Betriebsrat und der Bildung des Arbeiterrats und Angestelltenrats nach § 15, 16 des Gesetzes ändert sich durch die gemeinsame Wahl nichts (§ 19 Abs. 2 des Gesetzes).

†) Die Einreichung getrennter Vorschlagslisten für jede Arbeitnehmergruppe fällt hier fort.

‡) Unerheblich ist es, in welcher Reihenfolge die Mitglieder der beiden Arbeitnehmergruppen in der Vorschlagsliste aufeinander folgen, da die Arbeiter- und Angestelltenmitglieder nacheinander verteilt werden (siehe § 27, 28 unten). Hat Liste I in einem Betriebsrat, der aus 6 Arbeitern und 2 Angestellten besteht, die Arbeiter A, B, C, D, E, F und die Angestellten H, I, K aufgestellt und fallen auf sie 3 Arbeiterstimmen und 1 Angestelltenstimme, so sind A, B, C und H gewählt.

Das Betriebsrätegesetz.

## Verteilung der Mitgliederstellen.

Auf die Vorschlagslisten werden zunächst die Arbeitersitze nebst Ergänzungsmitgliedern, sodann in gesonderter Rechnung die Angestellten- und Ersatzsitze nebst Ergänzungsmitgliedern verteilt. Jede Vorschlagsliste erhält so viel Mitgliederplätze von jeder Arbeitnehmergruppe zugeteilt, als bei der gesonderten Berechnung Höchstzahlen auf sie entfallen\*).

## § 28.

## Verteilung der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten.

Bei Verteilung der Arbeitersitze sind nur die der Arbeitergruppe, bei der Verteilung der Angestelltenplätze nur die der Angestelltengruppe der einzelnen Liste zugehörigen Bewerber zu berücksichtigen (§ 14 der Wahlordnung).

## II. Die Wahl des Gesamtbetriebsrats.

(§ 54 des Gesetzes.)

## § 29.

## Leitung der Wahl, Fristberechnung.

Der Gesamtbetriebsrat wird in der Weise gewählt, daß alle Arbeitermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der einzelnen Betriebsräte zwecks Wahl ihrer Vertreter für den Gesamtbetriebsrat je einen Wahlkörper bilden.

Die Leitung der Wahl in jedem Wahlkörper liegt in der Hand des Wahlvorstandes (§ 54 des Gesetzes).

§ 1 Abs. 4 der Wahlordnung findet entsprechende Anwendung.

## § 30.

## Wahl aus schreiben.

Ort und Zeit der Wahl sind innerhalb jedes Wahlkörpers, etwa 20 Tage vor der Wahl allen Wahlberechtigten schriftlich mitzuteilen. Die Mitteilung muß die Zahl der zu wählenden Mitglieder angeben, sowie zur Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Hinweis darauf auffordern, daß nur solche Vorschlagslisten berücksichtigt werden, die bis zu einem bestimmten, etwa eine Woche nach dem Abendungstage des Wahlauschreibens liegenden Tage bei dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes eingereicht werden und daß die Stimmabgabe an diese Vorschlagsliste gebunden ist. Das Wahlauschreiben muß die Adresse des Vorsitzenden des Wahlvorstandes enthalten.

## § 31.

## Vorschlagslisten.

Die §§ 5 bis 8 der Wahlordnung finden entsprechende Anwendung, jedoch

\*) Vgl. § 26 Anm.; wäre noch ein Arbeiter als Ergänzungsmittel zu wählen und würde dies Mitglied auf Liste I entfallen, so wäre D gewählt

§ 6 mit der Maßgabe, daß nur die einfache Zahl von Gesamtbetriebsratsmitgliedern zu benennen ist und zwei Unterschriften unter den Vorschlagslisten genügen\*).

§ 6 mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Auslegung die schriftliche Mitteilung der Vorschlagslisten an die Wahlberechtigten tritt. Der Mitteilung ist der Wahlschlag beizufügen.

## § 32.

## Durchführung der Wahl.

Die in §§ 9 bis 14, 16 bis 22 findende entsprechende Anwendung. Für die Wahl ist ein Zeitpunkt\*\*) festzusetzen. Zur Abstimmung berechtigt sind alle Wähler, die sich bis zum Abschluß der Stimmabgabe eingefunden haben.

Ersatzmitglieder (§ 15 der Wahlordnung) werden nicht gewählt\*\*\*).

Im Wahltermin kann jede Vorschlagsliste durch ihre Unterzeichner zurückgenommen werden, wenn keiner der im Wahltermin erschienenen Wähler widerspricht, und es können neue Vorschlagslisten aufgestellt und zurückgenommen werden. Auch über die neu aufgestellten Vorschlagslisten kann abgestimmt werden.

## III. Die Wahl des Betriebsausschusses.

(§ 27 des Gesetzes.)

## § 33.

Die Wahl des Betriebsausschusses findet in der zu diesem Zwecke zusammenberufenen Betriebsratsitzung (§ 29 des Gesetzes) unter der Leitung des ältesten Betriebsratsmitgliedes statt. Dieser hat in der Sitzung zur Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Hinweis darauf aufzufordern, daß die Stimmabgabe an die Vorschlagslisten gebunden ist.

Es genügen zwei Unterschriften unter den Vorschlagslisten. Eingereichte Vorschlagslisten können von den Unterzeichneten wieder zurückgenommen werden.

Die Wahl ist öffentlich.

Die Verteilung der Gewählten auf die Vorschlagslisten findet nach §§ 13, 14 der Wahlordnung statt.

Die §§ 19, 20, 21 Abs. 1 und 2<sup>†)</sup> finden entsprechende Anwendung; die Frist zur Anfechtung läuft von der Wahl ab.

## IV. Die Wahl des Betriebsobmannes.

(§ 58 des Gesetzes.)

## § 34.

Der Betriebsobmann wird unter der Leitung des ältesten Arbeitnehmers des Betriebs als Wahlleiter in geheimer Wahl nach

\*) Es gibt keine Ersatzmitglieder für die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, siehe § 54 des Gesetzes.

\*\*) D. h. es findet sog. Termin-, nicht Fristwahl statt, wie in § 10.

\*\*\*) Siehe § 31 Anm.

†) § 21 Abs. 3 ist unanwendbar, weil es keine Ersatzmitglieder gibt. Ist die Wahl jemandes ungültig, so muß Neuwahl stattfinden.

dem Grundsatz der Mehrheit gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

§§ 19, 20, 21 Abs. 1 und 2\*) finden entsprechende Anwendung. Die Frist zur Anschluß läuft von der Wahl ab. Sind zwei Betriebsobleute zu wählen, so ist Wahlleiter je der älteste Arbeitnehmer der betreffenden Gruppe.

**Anhang.**

Inwieweit der Wahlvorstand von den folgenden Mustern Gebrauch machen will, bleibt ihm überlassen.

1. **Muster zum Wahlaus schreiben (§ 3 der Wahlordnung).**  
 Ausgehängt am .....  
 Abgenommen am .....

**Wahlaus schreiben**

für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für (Bezeichnung des Betriebs).

Gemäß § 1 des Betriebsrätegesetzes vom ..... sind von den mindestens 20 Jahre alten im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindlichen männlichen und weiblichen Arbeitern und Angestellten des Betriebs zusammen ..... Betriebsratsmitglieder zu wählen; hiervon entfallen auf die Arbeiter ..... Mitglieder, auf die Angestellten ..... Mitglieder

Zwecks Bildung des Arbeiterrats treten zu den Arbeitermitgliedern des Betriebsrats ..... Ergänzungsmitglieder, zwecks Bildung des Angestelltenrats treten zu den Angestelltenmitgliedern des Betriebsrats ..... Ergänzungsmitglieder hinzu.

Wählbar sind unter den Voraussetzungen der §§ 20, 21 des Betriebsrätegesetzes alle mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten. Gemäß § 3 Abs. 1 der Wahlordnung werden die Wahlberechtigten aufgeföhrt, bis zum ..... Vorschlagslisten für jede der beiden Gruppen von Betriebsratsmitgliedern (Arbeiter und Angestellte) bei dem unterzeichneten Vorsitzenden des Wahlvorstandes, ..... (Name), ..... (Ort), ..... (Straße) einzureichen. Vorschlagslisten, die später eingehen oder die nicht von mindestens 3 Wahlberechtigten unterzeichnet sind, sind unültig.

Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt soviel wählbare Bewerber benennen, wie Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Die einzelnen Bewerber sind unter fortlaufender Nummer oder in sonst erkennbarer Reihenfolge aufzuführen und nach Familien- und Vor-(Naf-)Namen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen.

Die zugelassenen Vorschlagslisten werden vom ..... bis zum ..... täglich von ... bis ... Uhr in ..... zur Einsicht der Wähler ausliegen.

Die Wählerliste liegt vom ..... bis zum ..... täglich von ... bis ... Uhr in ..... zur Einsicht aus. Einsprüche gegen die Wählerliste sind zur Vermeidung des Ausschlusses spätestens am ..... bei dem unterzeichneten Wahlvorstand anzubringen.

Die Stimmabgabe über die zugelassenen Vorschlagslisten findet an den Tagen vom ..... bis zum ..... in ..... statt. Jeder

\*) Vgl. § 33 oben Anm.

Wahlberechtigte darf nur für eine der zugelassenen Vorschlagslisten stimmen. Der Wähler, der von seinem Wahlrecht Gebrauch machen will, hat seinen Stimmzettel an einem der oben bezeichneten Tage während der Zeit von ... bis ... Uhr in einem Wahlumschlag abzugeben, den er ... erhält.

Ein Abdruck der Wahlordnung liegt bis zum Schlusse der Stimmabgabe täglich von ... bis ... Uhr in ..... zur Einsicht aus.

....., den .....  
 Der Wahlvorstand.

Vorsitzender. 1. u. 2. Beisitzer.

\*) §. 3. V. an den Auslegungsstellen der Vorschlagslisten während der Seit ihrer Auslegung. Amtl. Anm.

2. **Muster für die Bekanntmachung nach § 8 Abs. 1 Satz 1 der Wahlordnung.**  
 Ausgehängt am .....  
 Abgenommen am .....

**Nachfrist**

für die Einreichung von Vorschlagslisten (zur Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs)).

Durch Wahlaus schreiben vom ..... sind die Wahlberechtigten aufgefordert worden, für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) bis zum ..... Vorschlagslisten bei dem unterzeichneten Wahlvorstand einzureichen.

Da eine gültige Vorschlagsliste bis zu dem oben angegebenen Tage nicht eingegangen ist, wird die Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 der Wahlordnung bis zum Ablauf des ..... verlängert.

Der Wahlvorstand.

Vorsitzender. 1. u. 2. Beisitzer.

3. **Muster zur Vorschlagsliste (§ 5 der Wahlordnung).**

**Vorschlagsliste.**

Als Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder für ..... (Bezeichnung des Betriebs), seitens der Arbeiter, Angestellten<sup>1)</sup> werden vorgeschlagen:

Nr	Familien- und Vor-(Naf-)Name	Beruf	Wohnort (bei größeren Orten Straße und Hausnummer)
1.	.....	.....	.....
2.	.....	.....	.....
3.	.....	.....	.....
4.	.....	.....	.....

Unterschriften { 1. .... Listenvertreter.  
 2. ....  
 3. ....

1) Das Unzutreffende ist durchzustreichen. Amtl. Anm.

4. Muster zur Berechnung des Wahlergebnisses und für die Niederschrift (§ 18 Abs. 1 und 3 der Wahlordnung).

..... den ..... 19 ..

Von dem unterzeichneten Wahlvorstande für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs) wurde heute nach Öffnung des Stimmzettelskastens auf Grund der aus den Wahlumschlägen entnommenen Stimmzettel folgendes festgestellt:

Es sind für die Arbeitergruppe (Angestelltengruppe<sup>1)</sup>) insgesamt 240 gültige Stimmzettel abgegeben worden. 20 Stimmzettel wurden für ungültig erklärt. Von den 240 gültigen Stimmzetteln sind 120 auf Liste I, 80 auf Liste II, 40 auf Liste III entfallen. Zu wählen sind: 6 Betriebsratsmitglieder und 1 Ergänzungsmitglied<sup>2)</sup>. Als Bewerber sind benannt auf

Liste I	Liste II	Liste III
1. A	1. L	1. R
2. B	2. M	2. S
3. C	3. N	3. T
4. D	4. O	4. U
5. E	5. P	5. V
6. F	6. Q	6. W
7. G	usw.	usw.
8. H		
9. J		
10. K		

Die auf die einzelnen Listen entfallenen Stimmzählchen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt<sup>3)</sup>. Das Ergebnis zeigt folgende Tafel. In ihr sind die für die Stellenverteilung in Betracht kommenden 7 Höchstzahlen mit den rechtsstehenden, ihre Reihenfolge bezeichnenden Ziffern versehen

	Liste I	Liste II	Liste III
1.	120 1	80 2	40 4
2.	60 3	40 6	20
3.	40 5	20 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	13 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>
4.	30 7	20	10

Die Reihenfolge der auf allen Vorschlagslisten vorhandenen Höchstzahl 40 ist durch das Los (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 3 der Wahlordnung) bestimmt worden. Zu diesem Zwecke sind gleiche Zettel mit den Aufschriften I, II, III geschnitten, vermengt und dann verdeckt gezogen worden. Bei Auslosung der Reihenfolge der Höchstzahl 40 wurde zuerst der Zettel mit der Zahl III, dann mit der Zahl I und schließlich der mit der Zahl II gezogen<sup>4)</sup>. Hiernach sind gewählt:

- aus Liste I: 3 Betriebsratsmitglieder (A, B, C) und das Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat (D),
- aus Liste II: 2 Betriebsratsmitglieder (L, M),
- aus Liste III: 1 Betriebsratsmitglied (R).

Die auf die gewählten Mitglieder jeder Liste folgenden Bewerber treten der Reihenfolge nach als Ersatzmitglieder für die auf ihrer Liste jetzt oder später ausfallenden Mitglieder ein.

..... den ..... 19 ..

Der Wahlvorstand.

Vorsitzender.

1. u. 2. Beisitzer.

<sup>1)</sup> Unzutreffendes ist zu durchstreichen. Ist nur eine Arbeitnehmergruppe vorhanden, so ist eine entsprechende Änderung geboten. — Sind beide Arbeitnehmergruppen vorhanden, so ist für die Berechnung je 1 Formular für jede Gruppe zu benutzen. Aml. Anm.

<sup>2)</sup> Dies ist möglich, z. B. wenn vorhanden sind 280 Arbeitnehmer, darunter 25 Angestellte, der Rest Arbeiter. Dann besteht der Betriebsrat aus 7 Mitgliedern, darunter 6 Arbeiter, der Arbeiterrat aus 7 Mitgliedern. Es ist also für den Arbeiterrat ein Ergänzungsmitglied zu wählen. Aml. Anm.

<sup>3)</sup> Die Teilung ist fortzusetzen, bis anzunehmen ist, daß höhere Zahlen, als aus den früheren Reihen für die Stellenverteilung in Betracht kommen, nicht mehr entstehen. Aml. Anm.

<sup>4)</sup> Die an 2. oder 3. Stelle ausgeloste Liste fällt mit der auf mehrere Listen entfallenen gleichen Höchstzahl nicht ohne weiteres aus, sondern tritt nur hinter die zuvor ausgeloste Liste. Dies ist hier der Fall, wo alle 3 Höchstzahlen 40 unter die Zahl der zu wählenden Personen fallen. Die später ausgeloste Liste fällt dann aus, wenn alle Mitgliederstellen verteilt sind. Aml. Anm.

5. Muster zur Berechnung des Wahlergebnisses und für die Niederschrift bei gemeinsamer Wahl des Betriebsrats (§§ 23 bis 28 der Wahlordnung).

..... den ..... 19 ..

Von dem unterzeichneten Wahlvorstande für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs) wurde heute nach Öffnung des Stimmzettelskastens auf Grund der aus den Wahlumschlägen entnommenen Stimmzettel folgendes festgestellt:

Es sind insgesamt 260 gültige Stimmzettel abgegeben<sup>1)</sup> worden. 10 Stimmzettel wurden für ungültig erklärt. Von den 260 gültigen Stimmzetteln sind 130 auf Liste I, 80 auf Liste II, 50 auf Liste III entfallen. Zu wählen sind 7 Betriebsratsmitglieder, davon:

- 6 Arbeitermitglieder und 1 Angestelltenmitglied,
- ferner für den Arbeiterrat:
- 1 Ergänzungsmitglied,
- für den Angestelltenrat:
- 2 Ergänzungsmitglieder.

Als Bewerber sind benannt auf

Liste I	Liste II	Liste III
1. A Angestellter,	1. G Arbeiter,	1. N Angestellter,
2. B Arbeiter,	2. H Angestellter,	2. O Arbeiter,
3. C "	3. J Arbeiter,	3. P "
4. D "	4. K "	4. Q "
5. E "	5. L "	
6. F Angestellter,	6. M "	

usw.

Die auf die einzelnen Listen entfallenen Stimmzahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Das Ergebnis zeigt folgende Tafel. In ihr sind die für die Stellenverteilung in Betracht kommenden 7 Höchstzahlen mit den rechtsstehenden, ihre Reihenfolge bezeichnenden Ziffern versehen.

Liste I		Liste II		Liste III	
1.	130	1.	80	1.	50
2.	65	2.	40	2.	25
3.	43 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>	3.	26 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	3.	16 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>
4.	32 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	4.	20	4.	12 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>

Die 6 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat werden entsprechend den Höchstzahlen zunächst auf die Listen verteilt, ebenso in gesonderter Rechnung das eine Angestelltenmitglied des Betriebsrats und die 2 Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat.

Es entfallen daher:

- auf Liste I 3 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat,
- auf Liste II 2 Arbeitermitglieder des Betriebsrats,
- auf Liste III 1 Arbeitermitglied des Betriebsrats.

Es entfallen ferner:

- auf Liste I das eine Angestelltenmitglied des Betriebsrats,
- auf Liste II und I je ein Ergänzungsmitglied für den Angestelltenrat.

Gewählt sind mithin:

- als Arbeitermitglieder:
  - von Liste I: die Arbeiter B, C, D,
  - von Liste II: die Arbeiter G, J,
  - von Liste III: der Arbeiter O;
- als Angestelltenmitglied:
  - von Liste I: der Angestellte A.

Als Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat ist als der Höchstzahl nach folgend gewählt:

- von Liste I: der Arbeiter E.

Als Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat sind gewählt:

- von Liste I: der Angestellte F,
- von Liste II: der Angestellte H.

Die auf die gewählten Mitglieder jeder Liste folgenden Bewerber treten der Reihenfolge nach als Ersatzmitglieder für die auf ihrer Liste jetzt oder später ausfallenden Mitglieder ein.

....., den ..... 10 ..

Der Wahlvorstand.

..... Vorsitzender ..... Weisiger .....

<sup>1)</sup> Dem Beispiel liegt folgende Berechnung zugrunde: Der Betrieb hat 280 Arbeitnehmer, davon 25 Angestellte und 255 Arbeiter. Der Betriebsrat zählt daher 7 Mitglieder, darunter 1 Angestellten. Der Arbeiterrat hat ebenfalls 7 Mitglieder, der Angestelltenrat 3 Mitglieder. (§ 15, 16 des Gesetzes.) Amtl. Anm.

6. Muster zur Mitteilung an die Gewählten (§ 17 der Wahlordnung).

....., den ..... 19 ..  
 Sie sind zum Mitglied des Betriebsrats und zugleich des Arbeiterrats (Angestelltenrats) zum Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat (Angestelltenrat)<sup>1)</sup> für ..... (Bezeichnung des Betriebs) gewählt.

Falls Sie nicht binnen einer Woche nach Empfang dieser Mitteilung dem Unterzeichneten die Erklärung einreichen, daß Sie die Wahl ablehnen, gilt die Wahl als angenommen.

Der Wahlvorstand.

<sup>1)</sup> Unzutreffendes ist zu durchstreichen, z. B. „zum Mitglied des Betriebsrats und zugleich des Arbeiterrats“ oder „zum Ergänzungsmitglied für den Angestelltenrat“.

7. Muster zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 18 der Wahlordnung).

Fassung 1. (Nur eine gültige Vorschlagsliste, sowohl seitens der Arbeiter als auch seitens der Angestellten, liegt vor):

Ausgehängt am .....  
 Abgenommen am .....

Bekanntmachung.

Für die Wahl des Betriebsrats, des Arbeiterrats und des Angestelltenrats für ..... (Bezeichnung des Betriebs) ist von jeder Arbeitnehmergruppe nur je eine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 der Wahlordnung gelten daher als gewählt:

Als Betriebsratsmitglieder:

und zwar als Arbeitermitglieder

- 1. .... in .....
- 2. .... in .....
- usw. bis 5 .....

als Angestelltenmitglieder

- 1. .... in .....
- usw. ....

Als Ergänzungsmitglieder:

für den Arbeiterrat

für den Angestelltenrat

Die Arbeitermitglieder des Betriebsrats bilden mit den Ergänzungsmitgliedern für den Arbeiterrat den Arbeiterrat.

Die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats bilden mit den Ergänzungsmitgliedern für den Angestelltenrat den Angestelltenrat.

Als Ersatzmitglieder für die Mitglieder treten die auf der Vorschlagsliste jeweilig folgenden Bewerber ein.

....., den ..... 19 ..

Der Wahlvorstand.

..... Vorsitzender ..... 1. und 2. Weisiger .....



Fassung 2. (Mehrere gültige Vorschlagslisten liegen vor.)  
 Ausgebängt am . . . . .  
 Abgenommen am . . . . .

#### Bekanntmachung .

I. Bei der Wahl des Betriebsrats für . . . . . (Bezeichnung des Betriebs) sind für die Arbeiterliste 240 gültige Stimmen abgegeben worden.

Von diesen Stimmen sind entfallen auf:

Liste I . . . . .	120 Stimmen,
Liste II . . . . .	80 Stimmen,
Liste III . . . . .	40 Stimmen.

Zu wählen sind:

6 Betriebsratsmitglieder und  
 1 Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat.

Es sind hiernach gewählt:

aus Liste I 3 Betriebsratsmitglieder, nämlich:

1. . . . .	in . . . . .
2. . . . .	in . . . . .
3. . . . .	in . . . . .

aus Liste II 2 Betriebsratsmitglieder, nämlich:

1. . . . .	in . . . . .
2. . . . .	in . . . . .

aus Liste III 1 Betriebsratsmitglied, nämlich:

1. . . . .	in . . . . .
------------	--------------

Ferner ist gewählt:

aus Liste I 1 Ergänzungsmitglied, nämlich:

1. . . . .	in . . . . .
------------	--------------

Die 6 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied bilden zusammen den Arbeiterrat.

II. Bei der Wahl des Betriebsrats für . . . . . (Bezeichnung des Betriebs) sind für die Angestelltenliste 30 gültige Stimmen abgegeben worden.

Von diesen Stimmen entfallen auf:  
 (wie zu I).

III. Die Betriebsratsmitglieder zu I und II bilden zusammen den Betriebsrat für . . . . . (Bezeichnung des Betriebs).  
 Dessen Mitglieder sind somit

IV. Als Ersatzmitglieder für die Mitglieder treten die auf der Vorschlagsliste jeweilig folgenden Bewerber ein.

. . . . .	den . . . . .	19 . . .
-----------	---------------	----------

Der Wahlvorstand.

Vorsitzender.

1. und 2. Vorsitziger.

## Anhang 2.

### Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

Vom 23. Dezember 1918.

#### I. Abschnitt.

#### Tarifverträge<sup>1)</sup>.

##### § 1.

Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag<sup>2)</sup>, so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insofern unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen<sup>3)</sup>. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Milderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind<sup>4)</sup>. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrags.

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrags oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrags gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben<sup>5)</sup>.

<sup>1)</sup> §§ 1—6 der Verordnung handeln von Tarifverträgen. Eine erschöpfende Regelung der einschlägigen Fragen ist nicht erfolgt. Aus dem umfangreichen Gebiet der streitigen Rechtsfragen sind nur 2 und auch diese nicht vollständig geregelt worden.

§ 1 handelt von der Abdingbarkeit, § 2—6 von der Ausdehnung des Tarifvertrags auf vertragsfremde Personen und Gruppen durch das Mittel der Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

<sup>2)</sup> Der Tarifvertrag ist hier zum erstenmal in der deutschen Gesetzgebung definiert als schriftliche Regelung der „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern“. Damit ist deutlich der Gegensatz zum Arbeitsvertrag selbst, der erst auf Grund des Tarifvertrags zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einem einzelnen Arbeitnehmer geschlossen werden soll, zum Ausdruck gebracht.

Die Tarifverträge enthalten oft nicht nur die Bedingungen für den Abschluß von einzelnen Arbeitsverträgen, sondern noch weitere sozialpolitische Vorschriften, z. B. bezüglich der Frauenarbeit, des Lehrlingswesens, der Schaffung von Arbeiterschutzeinrichtungen.

Vertragsschließende können nach obiger Bestimmung nur einzelne Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern sein. Dabei genügt nicht eine öffentlich-rechtliche Arbeitgebervertretung, wie etwa eine Handelskammer, eine Zwangsinnung, eine Anwaltskammer,

oder auf Seiten der Arbeitnehmer ein Betriebsrat, wohl aber z. B. die Angestelltenvereinigung einer Behörde, eines Magistrats.

<sup>1)</sup> Die von den Juristen lange unstrittene Frage, ob Arbeitsverträge zwischen den an einem Tarifvertrag beteiligten Personen von der tariflichen Regelung abweichen dürfen, d. h. „abdingbar“ sind, ist nunmehr im Sinne derjenigen Anschauung entschieden, die den Verbandswillen über die Einzelwillen setzt. Tarifverträge sind unabdingbar. Die von ihnen abweichenden Vertragsbedingungen sind unwirksam und werden durch die weichen Vertragsbedingungen ersetzt. Enthält z. B. ein Tarifvertrag einen Stundenlohn von 2 Mk., so kann der Arbeiter diesen Lohn beanspruchen, auch wenn er persönlich durch besondere Abrede sich mit 1,50 Mk. vorher zufriedener erklärt hat. Tarifbestimmungen über Arbeitszeit, Pausen, Einrichtungen von Arbeitsräumen und Arbeitsgerät schaffen Verpflichtungen, denen sich der Arbeitgeber durch private Abmachungen nicht entziehen kann. Der Arbeiter kann auf Erfüllung der Tarifpflichten unter Benutzung der Tarifinstanzen oder der bürgerlichen Gerichte klagen. Die Verletzung der Tarifpflichten stellt eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar.

<sup>2)</sup> Abweichungen sind in 2 Fällen wirksam. Sie müssen entweder im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sein und müssen zugunsten des Arbeitnehmers lauten. Im allgemeinen sind danach z. B. höhere Löhne als die tariflichen zulässig.

<sup>3)</sup> Bedeutend ist die in Absatz 2 ausgesprochene Ausdehnung des Tarifvertrages auf Personen, die bei Abschluss des Arbeitsvertrages Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen gewesen sind. Diese sind und bleiben an den Tarifvertrag gebunden und können sich nicht durch Ausscheiden aus der Organisation den Tarifpflichten entziehen.

## § 2.

Das Reichsarbeitsamt kann Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemein verbindlich erklären. Sie sind dann innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter dem Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifverträge nicht beteiligt sind<sup>1)</sup>.

Fällt ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemein verbindliche Tarifverträge, so ist im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung des Reichsarbeitsamts, derjenige von ihnen maßgebend, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Die §§ 2–6 der Verordnung handeln von der Möglichkeit, gewisse Tarifverträge „für allgemeinverbindlich“ zu erklären. Voraussetzung ist die überwiegende Bedeutung eines Tarifvertrages für die Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet. Auch wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, bleibt die Verbindlichkeitserklärung in das pflichtgemäße Ermessen des Reichsarbeitsministeriums gestellt. Das Wort „kann“ (am Anfang des Paragraphen) bedeutet nicht Willkür, sondern pflichtgemäße Prüfung der Zweckmäßigkeit und Angebrachtheit der Erklärung.

Die Verbindlichkeitserklärung hat eine große rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung, durch sie wird der Tarifvertrag zum Arbeitsgesetz für das in Betracht kommende räumliche Gebiet (Reich, einzelne Länder, Provinzen, Städte usw.), innerhalb dessen er nunmehr den Inhalt aller unter ihn fallenden einzelnen Arbeitsverträge bestimmt. Auch die bisher schon vertraglich gebundenen Personen sind nunmehr kraft Gesetzes gebunden.

Daher sind vor der Verbindlichkeitserklärung deren wirtschaftliche Folgen für die am Vertrag selbst nicht Beteiligten und deren Einwendungen (§ 4) sorgfältig zu prüfen. Je mehr und vollständiger alle in Betracht kommenden Verbände den Antrag auf Verbindlichkeitserklärung stellen, desto rascher ist die Erledigung.

Zwecks Erleichterung der Prüfung der „überwiegenden Bedeutung“ empfiehlt sich die Verbringung gutachtlicher Äußerungen der Gemeindebehörden, Handelskammern, Gewerbeinspektoren, Vorlage von Mitgliederberichten der am Vertrag beteiligten Verbände und ähnliche Nachweise.

<sup>1)</sup> Bezüglich Absatz 2 ist an den Fall zu denken, daß in einem Betriebe mehrere Arbeitergruppen verschiedener Berufe, Holzarbeiter, Metallarbeiter, Transportarbeiter, beschäftigt sind, für die verschiedene für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge gelten. Dann ist im Streitfall der Tarifvertrag maßgebend, der für die größte Zahl der im Betriebe Tätigen gilt.

## § 3<sup>1)</sup>.

Die Erklärung des Reichsarbeitsamts nach § 2 erfolgt nur auf Antrag. Antragsberechtigt sind jede Vertragspartei des Tarifvertrags sowie Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Mitglieder durch die Erklärung des Reichsarbeitsamts betroffen werden würden.

Die Vertragsparteien haben ihrem Antrag die Urschrift oder eine amtlich beglaubigte Abschrift des Tarifvertrags beizufügen. Wird der Antrag durch andere Vereinigungen gestellt, so hat das Reichsarbeitsamt diese Urkunden von den Vertragsparteien einzufordern, diese sind verpflichtet, seiner Aufforderung nachzukommen.

<sup>1)</sup> Die §§ 3–5 regeln das der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (siehe § 2) vorausgehende Verfahren.

## § 4.

Das Reichsarbeitsamt macht den Antrag durch den „Deutschen Reichsanzeiger“ bekannt. Dabei ist anzugeben, bis zu welchem Zeitpunkt Einwendungen erhoben werden können. Die an dem Tarifvertrag als Vertragsparteien beteiligten Vereinigungen sollen außerdem zur Äußerung aufgefordert werden.

Nach Ablauf der Frist entscheidet das Reichsarbeitsamt unter Berücksichtigung der erhobenen Einwendungen über den Antrag. Seine Entscheidung ist endgültig<sup>1)</sup>. Gibt es dem Antrag statt, so hat es zugleich zu bestimmen, mit welchem Zeitpunkt die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages beginnt<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Zu beachten ist die Unanfechtbarkeit der Entscheidung des Reichsarbeitsamts.

<sup>2)</sup> Der Antrag kann, was allerdings nicht ausdrücklich gesagt ist, wiederholt werden.

## § 5<sup>1)</sup>.

Die allgemein verbindlichen Tarifverträge sind unter Bezeichnung ihres räumlichen Geltungsbereichs sowie des Beginns der allgemeinen Verbindlichkeit in das Tarifregister einzutragen. Dieses Register wird bei dem Reichsarbeitsamt oder bei einer von ihm bezeichneten Behörde nach näherer Bestimmung des Reichsarbeitsamts geführt. Die Urschriften oder beglaubigten Abschriften der Tarifverträge sind als Anlage zu dem Tarifregister zu verwahren.

Die Einsichtnahme in das Tarifregister und seine Anlagen ist während der regelmäßigen Dienststunden jedem gestattet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag infolge der Erklärung des Reichsarbeitsamts verbindlich ist, können außerdem von den Vertragsparteien einen Abdruck des Vertrags gegen Erstattung der Kosten verlangen.

Die Eintragungen in das Tarifregister sind durch den „Deutschen Reichsanzeiger“ bekanntzumachen. Dabei ist auf die Vorschriften im Abs. 2 hinzuweisen.

<sup>1)</sup> Zu § 5 ist die im Anhang 2a wiedergegebene Ausführungsverordnung des Reichsarbeitsministeriums vom 7. Mai 1919 eingangen.

### § 6.

Ist ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt, so gelten die Vorschriften der §§ 2 bis 5 entsprechend auch bei Abänderung dieses Vertrags<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> § 6 will besagen, daß bei Abänderung des Tarifvertrags, der für allgemeinverbindlich erklärt ist, die neuen Vorschriften die allgemeine Verbindlichkeit nur auf dem in §§ 2-5 beschriebenen Wege erhalten. Die Aufhebung des zugrunde liegenden Tarifvertrags wirkt auch nur im Wege des Abänderungsverfahrens auf das durch die Erklärung aus § 2 ff. geschaffene Arbeitsrecht.

Ist also ein Tarifvertrag gekündigt, die Allgemeinverbindlichkeit aber nicht aufgehoben, z. B. weil ein neuer Tarifvertragschluß bald zu erwarten ist, so gilt der bisherige Rechtszustand fort.

## II. Abschnitt.

In die Stelle des 2. Abschnitts der Verordnung vom 23. Dezember 1918 betreffend Arbeiter- und Angestelltenräte ist nunmehr das Betriebsrätegesetz getreten (vgl. § 104 I BRG).

## III. Abschnitt.

### Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten<sup>1)</sup>.

#### § 15.

Zum Zwecke der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten werden bis zu anderweitiger gesetzlicher Regelung, vorbehaltlich des § 19 dieser Verordnung, für die Bezirke der nach dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst (§ 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 3) errichteten oder zugelassenen Schlichtungsausschüsse neue Schlichtungsausschüsse am Sitze der bisherigen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften gebildet<sup>2)</sup>.

Die Schlichtungsausschüsse bestehen aus je zwei ständigen und je einem unständigen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihres Bezirks. Außerdem kann ein unparteiischer Vorsitzender gemäß Abs. 4 dieses Paragraphen bestellt werden.

Die ständigen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den alten Schlichtungsausschüssen und deren Stellvertreter treten in der gleichen Eigenschaft in die neuen Ausschüsse ein. Für ausscheidende ständige Vertreter und deren Stellvertreter beruft die Landeszentralbehörde des Bundesstaats, in dessen Gebiet sich der Sitz des Schlichtungsausschusses befindet, andere Vertreter und Stellvertreter, soweit möglich, auf Grund von Vorschlagslisten, die

wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern einreichen können.

Beschließt der Schlichtungsausschuss, seine Geschäfte ohne einen unparteiischen Vorsitzenden führen zu wollen, so wählt er einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter für ihn aus dem Kreise der ständigen Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer des Ausschusses<sup>3)</sup>. Andernfalls wählt er einen unparteiischen Vorsitzenden und einen solchen Stellvertreter für ihn. Der Ausschuss kann die Zuziehung eines unparteiischen Vorsitzenden auch nur für einzelne Fälle beschließen und hat dann einen solchen jeweils zu wählen. In allen diesen Fällen erfolgt die Beschlussfassung und die Wahl durch sämtliche ständigen Vertreter und, soweit sie verhindert sind, durch ihre Stellvertreter mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit oder sonst unzureichendem Wahlergebnis ernennt die Landeszentralbehörde (Abs. 3, Satz 2) einen unparteiischen Vorsitzenden und einen solchen Stellvertreter für ihn<sup>4)</sup>.

Die nichtständigen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden durch den unparteiischen Vorsitzenden und, wo ein solcher nicht vorhanden ist, auf Seite der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer je durch deren ständige Vertreter berufen; sie sind aus der für die Streitigkeit in Betracht kommenden Berufsgruppe zu entnehmen, soweit möglich, ebenfalls auf Grund von Vorschlagslisten, die wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern einreichen können.

Die Einrichtung besonderer Abteilungen (Spruchkammern) für Land- und Forstwirtschaft bleibt zulässig.

<sup>1)</sup> Der 3. Abschnitt der Verordnung vom 23. Dezember 1918 enthält die Bestimmungen über die Organisation und das Verfahren des Schlichtungswesens, zu einem geringen Teil (§ 20) auch die Regeln über das Recht der Anrufung der Schlichtungsinstanzen. Eine umfassende Neuregelung des Stoffes in einer „Schlichtungsordnung“ ist in Aussicht genommen.

Die Schlichtungsausschüsse sind im Krieg auf Grund des Hilfsdienstgesetzes errichtet worden; sie hatten damals neben der Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten über die Erteilung des allein zum Wechsel der Arbeitsstelle berechtigenden Attestes zu befinden.

Als durch den Aufruf des Rats der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 das Hilfsdienstgesetz aufgehoben wurde, blieben die auf die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten sich beziehenden Bestimmungen bestehen; aus ihnen ist der 3. Abschnitt der Verordnung vom 23. Dezember 1918 entstanden.

Das Betriebsrätegesetz hat zwar den Aufgabenkreis der Schlichtungsausschüsse in hohem Maße erweitert, im allgemeinen aber nichts daran geändert, daß die Ausschüsse keine rechtsprechenden oder auch nur bindenden Entscheidungen treffen, sondern nur auf eine Einigung der Parteien hinzuwirken haben und mangels Einigung Schiedssprüche erlassen, deren Anerkennung dem freien Willen der Streitenden überlassen bleibt. Die Stärke der Sprüche der Schlichtungsausschüsse liegt in ihrer moralischen Kraft, nicht in formal rechtlichen Wirkungen. Abweichungen hiervon bestehen in folgenden Fällen, in denen die Schlichtungsausschüsse bindende Entscheidungen treffen:

a) § 75, 80, 81-80, 97 BRG.

b) § 19 Abs. 2 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September (Anhang 3) und § 6 der Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 9. Januar 1919 (Anhang 4) als Vorgesetzungsinstanz.

Besonderer Art ist die Verbindlicherklärung von Schiedsprüchen durch den Demobilisationskommissar, § 23 der Verordnung über die Einstellung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 (Anhang 3).

<sup>2)</sup> Bereits das Hilfsdienstgesetz hatte für jeden Bezirk einer Erlasskommission die Errichtung von Schlichtungsausschüssen angeordnet, an deren Stelle mit Genehmigung des Kriegsamtes besitzende ähnliche Ausschüsse treten konnten. Diese Einrichtung hat die Verordnung übernommen, allerdings unter neuer Organisation der Ausschüsse, entsprechend dem Uebergang der militärischen Gewalt auf die Zivilbehörden.

<sup>3)</sup> Ob ein unparteiischer Vorsitzender bestellt wird, hängt somit vom freien Ermessen der ständigen Ausschussmitglieder ab. — In den Fällen des § 25 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 (Anhang 3) kann der Demobilisationskommissar aus eigener Machtvollkommenheit die Stellung des unparteiischen Vorsitzenden übernehmen, mit der Wirkung, daß, soweit ein solcher vorhanden ist, dieser für die fraglichen Streitigkeiten aussteht.

<sup>4)</sup> Der Fall der Ernennung des unparteiischen Vorsitzenden setzt also voraus, daß sich bei einem Beschluß oder einer Wahl noch Absatz 4 Stimmgleichheit oder ein unzureichendes Wahlergebnis ergibt.

#### § 16.

Als ständige und nichtständige Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und deren Stellvertreter können auch weibliche Personen berufen werden. Im übrigen gelten für die Berufungen und deren Ablehnung sowie für die Verhältnisse, die bei der Ausübung der Amtstätigkeit der Vertreter in Betracht kommen, die Bestimmungen in §§ 3 bis 5, § 6 Abs. 1, §§ 7 bis 9, 12 der Bekanntmachung vom 21. Dezember 1916 („Reichs-Gesetzbl.“ S. 1411) und im Artikel I der Bekanntmachung vom 13. November 1917 („Reichs-Gesetzbl.“ S. 1039) mit der Aufgabe, daß für die Entscheidung über die Beschwerden nach § 5 Abs. 3 der zuerst genannten Bekanntmachung und für die Festsetzung der Mahngebühr nach § 12 Abs. 1 Satz 3 derselben Bekanntmachung die Landeszentralbehörde (§ 15 Abs. 3 Satz 2 dieser Verordnung) zuständig ist.

<sup>1)</sup> Die angeführten Bestimmungen lauten:

#### § 3.

Zu Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der Zentralstelle und den Ausschüssen sowie zu Stellvertretern für sie dürfen nur volljährige, männliche Deutsche bestellt werden. (Anm.: Nach § 16 Satz 1 der Verordnung sind auch Frauen bestellungsfähig.)

Nicht bestellt werden darf

1. wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter verloren hat oder wegen eines Verbrechens oder Vergehens, das den Verlust dieser Fähigkeit zu Folge haben kann, verfolgt wird, falls gegen ihn das Hauptverfahren eröffnet ist;
2. wer infolge gerichtlicher Anordnung in der Verfügung über sein Vermögen beschränkt ist.

#### § 4.

Wer gemäß § 3 zum Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder zum Stellvertreter eines solchen Vertreters bestellt ist, kann die Uebernahme des Amtes nur ablehnen, wenn er

1. das 60. Lebensjahr vollendet hat;
2. mehr als vier minderjährige eheliche Kinder hat; Kinder, die ein anderer an Kindes Statt angenommen hat, werden dabei nicht gerechnet;

3. durch Krankheit oder Gebrechen verhindert ist, das Amt ordnungsmäßig zu führen;

4. mehr als eine Vormundschaft oder Pflegschaft führt. Die Vormundschaft oder Pflegschaft über mehrere Geschwister gilt nur als eine; zwei Gegenvormundschaften stehen einer Vormundschaft gleich.

#### § 5.

Wer die Uebernahme des Amtes als Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder als Stellvertreter eines solchen Vertreters ohne zulässigen Grund ablehnt, kann vom Vorsitzenden der Zentralstelle, wenn er für diese bestellt ist, sonst vom Vorsitzenden des Ausschusses, für den er bestellt ist, mit Geldstrafe bis zu fünfhundert Mark bestraft werden.

Ebenso kann bestraft werden, wer sich ohne genügende Entschuldigung nicht rechtzeitig zu den Sitzungen einfindet oder sich seinen Obliegenheiten in anderer Weise entzieht.

Auf Beschwerde entscheidet das Kriegsamt, in Bayern, Sachsen und Württemberg das Kriegsministerium endgültig. (Anm. Abgeändert durch § 16 hier am Ende.)

#### § 6.

Die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in der Zentralstelle und den Ausschüssen verwalten ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

#### § 7.

Die Vertreter der Arbeitnehmer haben ihrem Arbeitgeber jede Einberufung zu Sitzungen der Zentralstelle oder der Ausschüsse anzuzeigen. Tun sie es ohne schuldhaftes Zögern, so gibt das Fernbleiben von der Arbeit dem Arbeitgeber keinen wichtigen Grund, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu lösen.

#### § 8.

Den Arbeitgebern und ihren Angestellten ist untersagt, die Vertreter der Arbeitnehmer in der Uebernahme oder Uebernahme oder der Art der Ausübung des Ehrenamtes zu beschränken oder sie wegen der Uebernahme oder der Art der Ausübung des Ehrenamtes zu benachteiligen.

Arbeitgeber oder ihre Angestellten, die dagegen verstoßen, werden mit Geldstrafe bis zu dreihundert Mark oder mit Haft bestraft.

#### § 9.

Der Vorsitzende und die übrigen Mitglieder der Zentralstelle und der Ausschüsse sind verpflichtet, über Geschäfts-, Betriebs- und Berufsgeheimnisse, die ihnen in dieser Eigenschaft bekannt werden, Amtsverschwiegenheit zu beobachten.

Mit Geldstrafe bis zu dreitausend Mark oder mit Gefängnis bis zu drei Monaten wird bestraft, wer der Vorschrift in Absatz 1 zuwider Geheimnisse unbefugt offenbart.

Wer dies tut, um den Inhaber des Geschäfts, Betriebs oder Berufs zu schädigen, oder sich oder anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen, oder wer in gleicher Absicht ein Geheimnis der in Absatz 1 bezeichneten Art verwerdet, wird mit Gefängnis bis einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu zehntausend Mark oder mit einer dieser Strafen bestraft.

Die Verfolgung tritt nur auf Antrag ein.

#### § 12.

Die nach § 5 verhängten Geldstrafen werden wie Gemeindeabgaben eingetrieben. Einwendungen gegen die Zahlungspflicht haben aufschiebende Wirkung. Dem Beitreibungsverfahren hat ein Mahnverfahren voranzugehen; die Mahngebühr wird, soweit erforderlich, vom Kriegsamt, in Bayern, Sachsen und Württemberg vom Kriegsministerium festgesetzt und wird wie die Geldstrafe beigetrieben. (Anm. Abgeändert durch § 16 hier am Ende.)

Die Geldstrafen fließen in die Reichskasse.

Das Betriebsrätegesetz.

<sup>2)</sup> Die angeführte Vorschrift lautet:

Der § 6 Absatz 2 der Bekanntmachung vom 21. Dezember 1916, betr. Bestimmungen zur Ausführung des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst (Reichsgesetzblatt S. 1411) erhält folgende Fassung:

Sie erhalten Tagegelber und Ersatz der notwendigen Fahrkosten. Das Tagegeld beträgt bei einer Amtstätigkeit von mindestens vier Stunden fünfzehn Mark, bei kürzerer Dauer die Hälfte. Bei Vertretern, die außerhalb des Sitzungsortes wohnen, wird die Fahrzeit als Zeit der Amtstätigkeit angerechnet. An Fahrkosten wird bei Eisenbahnfahrten der Betrag für die zweite Wagenklasse, bei Benutzung von Schiffen der Betrag für die erste Klasse erstattet.

### § 17.

Die Schlichtungsausschüsse haben stets in der im § 15 Abs. 2 dieser Verordnung angegebenen Zusammensetzung und, falls ein unparteiischer Vorsitzender bestellt ist (§ 15 Abs. 4), unter dessen Leitung zu verhandeln und abzustimmen<sup>1)</sup>.

Der Vorsitzende vertritt den Ausschuss nach außen, führt die laufenden Geschäfte, beräumt die Sitzungen an und leitet die Verhandlungen.

Der unparteiische Vorsitzende hat gleiches Stimmrecht wie ein Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, der aus den Reihen dieser Vertreter gewählte Vorsitzende hat ein Stimmrecht nur in seiner Eigenschaft als Vertreter seiner Gruppe.

<sup>1)</sup> Es müssen also sämtliche 6, bzw. falls ein unparteiischer Vorsitzender vorhanden ist, 7 Ausschussmitglieder zugegen sein. In den Fällen des § 22 über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 (Anhang 3) ist auch der Demobilisierungskommissar zur Teilnahme an den Verhandlungen und Stellung von Anträgen berechtigt.

### § 18.

Die Landeszentralbehörde (§ 15 Abs. 3 Satz 2 dieser Verordnung) bestimmt im Einvernehmen mit der Reichsfinanzverwaltung die den Vorsitzenden und ihren Stellvertretern zu gewährende Vergütung sowie die Höhe der Tagegelber und des Ersatzes der notwendigen Fahrkosten bei Reisen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit als Vorsitzende auszuführen haben<sup>1)</sup>.

Die Annahme von Bureaufräften und die Regelung ihrer Bezüge durch den Vorsitzenden bedarf der Genehmigung der Landeszentralbehörde.

Diese hat ferner für Beschaffung und Unterhaltung der erforderlichen Geschäftsräume und Geschäftsbedürfnisse der Schlichtungsausschüsse Sorge zu tragen.

Die hierdurch und durch die in Abs. 1, 2 bezeichneten und sonstigen persönlichen Ausgaben sowie die anderweit durch den Geschäftsbetrieb der Schlichtungsausschüsse entstehenden Kosten trägt das Reich. Sie werden von der Landeszentralbehörde verauslagt und nach Bestimmung der Reichsfinanzverwaltung angefordert.

Das Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen ist gebühren- und stempelfrei<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Wegen der Bezüge der Mitglieder vgl. § 6 Abs. 2 der Verordnung vom 21. Dezember 1916 in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1917 (f. § 16 Anm. 2).

<sup>2)</sup> Die Schlichtungsausschüsse genießen aber keine Postosfreiheit.

Für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs und der Länder können Sonderlichtungsausschüsse errichtet werden. Die Errichtung erfolgt durch Verordnung der Reichsregierung für die Reichsverwaltungen, durch solche der Landesregierungen für die Landesverwaltungen.

<sup>1)</sup> Neue Fassung auf Grund des § 104 II BRG.

### § 20.

Die Schlichtungsausschüsse können von dem Arbeitgeber, den Arbeiterausschüssen und den Angestelltenausschüssen, den Vertretungen nach § 12 dieser Verordnung oder, wo ein Ausschuss oder eine Vertretung nicht besteht, von der Arbeiterchaft oder der Angestelltenchaft angerufen werden<sup>1)</sup>, wenn zwischen beiden Teilen bei Streitigkeiten über die Löhne oder sonstigen Arbeitsverhältnisse eine Einigung nicht zustande gekommen ist und nicht beide Teile ein Gewerbegericht, ein Berggewerbegericht, ein Einigungsamt einer Innung oder ein Kaufmannsgericht als Einigungsamt anrufen. Mit Zustimmung der auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite zur Anrufung Berechtigten können auch wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern die Schlichtungsausschüsse anrufen; soweit es sich um die Durchführung von Tarifverträgen handelt, sind sie hierzu auch selbständig befugt<sup>2)</sup>.

Bei Streitigkeiten, für die auf Grund eines Tarifvertrags oder einer sonstigen Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besondere Einigungs- oder Schlichtungsstellen zuständig sind, sollen diese Stellen angerufen werden, und nur, wenn sie nicht tätig werden, die Schlichtungsausschüsse oder andere Einigungsstellen.

<sup>1)</sup> § 20 geht über den Rahmen der übrigen von der Organisation und dem Verfahren des Schlichtungsausschusses handelnden Bestimmungen des Abschnitts hinaus. Er hat keine praktische Bedeutung zum großen Teil durch das Betriebsrätegesetz eingeblüht, das das Recht der Anrufung in Arbeitsstreitigkeiten u. a. in § 66 Z. 3 und § 78 Z. 5, sowie in § 62 ff. und § 92 dem Betriebsrat, Betriebsobmann, Arbeiterrat und Angestelltenrat verleiht. So gilt § 20 Abs. 1 Satz 1 nur noch für Betriebe ohne Betriebsvertretung (vgl. § 2 Anm. 10 BRG).

Eine Anrufung des Schlichtungsausschusses in Einzelstreitigkeiten durch einzelne Personen gibt es:

- a) in § 86 Satz 3 BRG;
- b) in §§ 8, 18, 19 der vorläufigen Landarbeitsordnung (Anhang 6);
- c) in § 21 Abs. 1 Satz 2 der V. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 (Anhang 3).

Nach § 22 der gleichen Verordnung kann der Demobilisierungskommissar bei Streitigkeiten nach § 21 selbständig den Schlichtungsausschuss anrufen.

<sup>2)</sup> Um die Stellung der „wirtschaftlichen Vereinigungen“ (Gewerkschaften) zu heben sollen sie zwecks Durchführung von Tarifverträgen zur selbständigen Anrufung des Schlichtungsausschusses berechtigt sein, selbstverständlich nur, soweit sie Mitglieder in dem Betrieb haben. Ueber den Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“ f. § 8 BRG.

Der Schlichtungsausschuß soll auch selbst darauf hinwirken, daß Einigungsverhandlungen vor ihm stattfinden, sofern nicht beide Teile eine andere Einigungsstelle angerufen haben oder eine tarifvertraglich oder in einer sonstigen Vereinbarung vorgesehene Einigungs- oder Schlichtungsstelle in Betracht kommt. Ist letzteres der Fall, die Einigungs- oder Schlichtungsstelle aber noch von keinem Teile angerufen, so soll der Schlichtungsausschuß den Beteiligten diese Anrufung nahelegen und, falls sie trotzdem unterbleibt oder nicht zu einer Verhandlung führt, selbst Einigungsverhandlungen einleiten<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Wenn tariflich oder sonstwie eine Einigungsstelle vereinbart ist, soll der Schlichtungsausschuß selbst Einigungsverhandlungen erst dann einleiten, wenn trotz seiner Anregung die Annahme der vereinbarten Schlichtungsstelle unterbleibt oder nicht zur Verhandlung führt.

## § 22.

Zuständig ist der Schlichtungsausschuß, in dessen Bezirk die beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sind diese in den Bezirken mehrerer Schlichtungsausschüsse beschäftigt, so ist derjenige zuständig, der zuerst angerufen worden ist. Im Zweifel entscheidet das Reichsarbeitsamt, welcher von mehreren angerufenen Schlichtungsausschüssen zuständig ist<sup>1)</sup>.

In wichtigen Fällen kann das Reichsarbeitsamt die Durchführung des Einigungs- und Schiedsverfahrens selbst übernehmen oder sie einer anderen Schlichtungsstelle, insbesondere einer bundesstaatlichen, überlassen. In beiden Fällen müssen bei der Verhandlung und der Abgabe des Schiedsspruchs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl als Beisitzer mitwirken<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Dieser Paragraph regelt die örtliche Zuständigkeit. Wo mehrere Ausschüsse zuständig sind, weil die Arbeiter in verschiedenen Bezirken beschäftigt sind, entscheidet der Ausschuß, der zuerst angerufen wird. Im Zweifel entscheidet das Reichsarbeitsministerium die Zuständigkeitsfrage.

<sup>2)</sup> Wann ein „wichtiger Fall“ vorliegt, hängt von den Umständen des Falles ab. Der Umfang der Wirkung (Kohlenbergbau), die Zahl der beteiligten Arbeiter, die Gemeinnützigkeit des Betriebes sind beachtliche Momente.

## § 23.

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses ist befugt, zur Einleitung der Verhandlung und in deren Verlauf an den Streitigkeiten beteiligte Personen vorzuladen und zu vernehmen<sup>1)</sup>. Er kann für den Fall des Nichterscheinens eine Geldstrafe bis zu einhundert Mark androhen und bei unentschuldigtem Ausbleiben festsetzen. Gegen die Festsetzung der Strafe findet binnen einer zweiwöchigen Frist nach der Zustellung des Strafbescheides Beschwerde statt. Ueber die Beschwerde entscheidet die Landeszentralbehörde (§ 15 Abs. 3 Satz 2 dieser Verordnung). Für die Verurteilung der Strafe gilt § 12 der Bekanntmachung vom 21. Dezember 1916 („Reichs-Gesetzbl. S. 1411) in Verbindung mit § 16 Satz 2 dieser Verordnung entsprechend<sup>2)</sup>.

Eine Vertretung beteiligter Personen durch deren allgemeine Stellvertreter, Procuristen oder Betriebsleiter sowie durch Vertreter

wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern ist zulässig. 149

<sup>1)</sup> Eine Vergütung erhalten diese Personen nicht.

<sup>2)</sup> S. oben § 16 Anm. 1.

## § 24.

Der Schlichtungsausschuß hat durch Vernehmung beider Teile die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung in Betracht kommenden Verhältnisse festzustellen<sup>1)</sup>.

Er ist befugt, selbst oder durch seinen Vorsitzenden zur Aufklärung der in Betracht kommenden Verhältnisse Auskunftspersonen vorzuladen und zu vernehmen<sup>2)</sup>.

Jedem Mitglied des Schlichtungsausschusses steht das Recht zu, Fragen an die Vertreter und Auskunftspersonen zu richten.

<sup>1)</sup> Der Ausschuß hat also — anders als im Zivilprozeß — ohne Rücksicht auf das Vorbringen der Parteien alle in Frage kommenden Tatsachen und Verhältnisse zu erfordern und seinem Spruch zugrunde zu legen. Unerheblich ist, ob eine Partei nicht erscheint oder nicht verhandelt (S. § 27 Abs. 3 der Verordnung).

<sup>2)</sup> Anders als in § 23 kann das Erscheinen der — nicht beteiligten — Auskunftspersonen, für die eine Entschädigung gesetzlich nicht vorgesehen ist, nicht erzwungen werden.

## § 25.

Nach erfolgter Klarstellung der Verhältnisse ist jedem Teile Gelegenheit zu geben, sich in gemeinsamer Verhandlung über das Vorbringen des anderen Teiles sowie über die vorliegenden Aussagen der Auskunftspersonen zu äußern. Demnächst ist zu versuchen, eine Einigung zwischen den streitenden Teilen herbeizuführen<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Ueber das Teilnahmerecht des Demobilisierungskommissars siehe Anm. 1 zu § 17 hier.

§ 26<sup>1)</sup>.

Kommt eine Vereinbarung zustande, so ist ihr Inhalt durch eine tunlichst von sämtlichen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und von den Vertretern beider Teile zu unterzeichnende Bekanntmachung zu veröffentlichen<sup>2)</sup>, sofern nicht beide Teile darüber einig sind, daß die Veröffentlichung unterbleiben soll. Hat eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 dieser Verordnung den Schlichtungsausschuß angerufen, so sind ihre bevollmächtigten Vertreter zur Unterzeichnung der Bekanntmachung befugt. Das gleiche gilt, wenn eine solche Vereinigung im Einverständnis mit einem Arbeiter- oder Angestelltenausschuß oder als dessen Beauftragte bei der gemeinsamen Verhandlung und dem Einigungsversuch aufgetreten ist.

<sup>1)</sup> § 26 betrifft den Fall, daß eine Einigung unter den streitenden Teilen gelingt und die Abgabe eines Schiedsspruchs sich erübrigt.

<sup>2)</sup> Zum Beispiel in der Tages- oder Fachpresse (Gewerkschaftsblätter).

## § 27.

Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so hat der Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch abzugeben, der sich auf alle zwischen den Parteien streitigen Fragen zu erstrecken hat.

Bei dem Schiedspruch dürfen Personen, die an der einzelnen Streitfache als Arbeitgeber oder als Mitglieder des Arbeiterausschusses oder der Arbeitervertretung im Sinne des § 12 dieser Verordnung oder als Mitglieder der Arbeiterschaft oder der Angestelltenchaft beteiligt sind oder gewesen sind, nicht mitwirken. Wird hierdurch die Abgabe eines Schiedspruchs unmöglich, so hat der Vorsitzende das Reichsarbeitsamt um Ueberweisung der Angelegenheit an einen anderen Schlichtungsausschuß oder eine sonstige Schlichtungsstelle zu ersuchen.

Ein Schiedspruch ist auch dann abzugeben, wenn einer der beiden Teile nicht erscheint oder nicht verhandelt.

Die Beschlußfassung über den Schiedspruch erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit<sup>2)</sup>. Stehen bei der Beschlußfassung über den Schiedspruch die Stimmen sämtlicher Vertreter der Arbeitgeber denjenigen sämtlicher Vertreter der Arbeiter gegenüber und ist ein unparteiischer Vorsitzender nicht vorhanden, so hat der Vorsitzende festzustellen, daß ein Schiedspruch nicht zustande gekommen ist. Das gleiche gilt bei Vorhandensein eines unparteiischen Vorsitzenden, wenn dieser sich der Stimme enthält<sup>3)</sup>.

<sup>1)</sup> Zum Beispiel weil auch die Stellvertreter wegen Sachbeteiligung nicht mitwirken können und dadurch die gesetzlich (siehe § 17) vorgeschriebene Zahl der Mitwirkenden nicht vorhanden ist.

<sup>2)</sup> Es müssen also mindestens 4 von den 6 oder 7 Mitgliedern des Ausschusses einseitlich stimmen.

<sup>3)</sup> In den Fällen des Nichtzustandekommens, also wenn bei dem Stimmverhältnis 3:3 der unparteiische Vorsitzende sich enthält oder ein solcher nicht vorhanden ist, kann während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, gemäß § 25 der Verordnung über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919, der Demobilmachungskommissar eine erneute Verhandlung des Schlichtungsausschusses herbeiführen und für diese selbst als unparteiischer Vorsitzender oder an Stelle eines solchen eintreten (s. auch § 15 Abs. 3).

#### § 28.

Ist ein Schiedspruch zustande gekommen, so ist er beiden Teilen mit der Aufforderung zu eröffnen, sich binnen einer zu bestimmenden Frist darüber zu erklären, ob sie sich dem Schiedspruch unterwerfen. Wird binnen der bestimmten Frist keine Erklärung abgegeben, so gilt die Unterwerfung als abgelehnt.

Nach Ablauf der Frist hat der Schlichtungsausschuß eine tunlichst von seinen Mitgliedern unterzeichnete öffentliche Bekanntmachung zu erlassen, die den abgegebenen Schiedspruch und die darauf abgegebenen Erklärungen der Parteien enthält<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die Wirkung des Schiedspruchs ist, wie bereits oben bemerkt, nur moralischer Natur. Er soll durch die Autorität des paritätischen Schlichtungsausschusses auf die Streitparteien wirken und diese veranlassen, sich ihm zu unterwerfen. Die Veröffentlichung des Spruchs nebst den Erklärungen der Parteien dient dazu, durch den Druck der öffentlichen Meinung, zumal in der Presse, dem Schiedspruch besonderes Gewicht zu verleihen. Irgendein Zwangsmittel zur Durchsetzung des Spruchs besteht nicht. — Anders verhält es sich mit den wirtschaftlichen Demobilmachung während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung in den Fällen des § 21 der Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 3. September 1919 abgibt. Diese

Schiedsprüche kann der Demobilmachungskommissar nach § 23 jener Verordnung für verbindlich erklären und dabei zugleich, sofern der Schiedspruch davon handelt, die einzustellenden oder weiterzubeschäftigenden Arbeiter und Angestellten bestimmen. Infolge der Verbindlichkeitsklärung gelten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Verträge als abgeschlossen, die dem Inhalt des Schiedspruchs und, soweit dieser eine Regelung nicht vorsieht, den Arbeitsverträgen gleichartiger Arbeitnehmer des Betriebs entsprechen; für die weiterzubeschäftigenden Arbeitnehmer ändern sich ihre Verträge entsprechend dem Inhalt des Schiedspruchs. In diesen Fällen erwächst allen Beteiligten, Arbeitgebern wie Arbeitnehmern, aus dem Schiedspruch ein vor den Gerichten eintragbarer Anspruch. Die Gerichte sind an die mit der Verbindlichkeitsklärung verknüpften Rechtsfolgen gebunden.

#### § 29.

Ist weder eine Vereinbarung (§ 26 dieser Verordnung) noch ein Schiedspruch zustande gekommen, so hat dies der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses öffentlich bekanntzumachen.

#### § 30.

Ueber Beschwerden, welche die Geschäftsführung des Schlichtungsausschusses oder seines Vorsitzenden betreffen, entscheidet die Landeszentralbehörde (§ 15 Abs. 3 Satz 2 dieser Verordnung). Diese entscheidet ferner auf Beschwerde, wenn der Vorsitzende oder ein Mitglied des Schlichtungsausschusses wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt worden ist und der Schlichtungsausschuß der Ablehnung keine Folge gegeben hat.

In beiden Fällen müssen bei der Entscheidung und, soweit eine Verhandlung stattfindet, auch bei dieser Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl als Beisitzer mitwirken.

#### IV. Abschnitt.

#### Schl u ß b e s t i m m u n g e n.

#### § 31.

Das Reichsarbeitsamt und die Landeszentralbehörden können die ihnen durch diese Verordnung zugewiesenen Aufgaben ganz oder teilweise anderen Behörden übertragen.

#### § 32.

Diese Verordnung hat Gesetzeskraft und tritt mit ihrer Verkündung in Kraft.

Berlin, den 23. Dezember 1918.

Der Rat der Volksbeauftragten.

Ebert. Haase.

Der Staatssekretär des Reichsarbeitsamts.

Bauer.

## Anhang 2a.

### Bestimmungen über die Führung des Tarifregisters.

Vom 7. Mai 1919.

Auf Grund des § 5 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) wird über die Führung des Tarifregisters folgendes bestimmt:

#### § 1.

Das Tarifregister wird bei dem Reichsarbeitsministerium geführt.

#### § 2.

Die Eintragungen in das Tarifregister werden durch Verfügungen angeordnet, die den Wortlaut der Eintragungen feststellen. Die Eintragungen erfolgen durch den Registerführer. Sie sind unverzüglich zu bewirken.

#### § 3.

Jede die allgemeine Verbindlichkeit eines Tarifvertrages anordnende Verfügung ist auf ein besonderes Blatt des Tarifregisters einzutragen. Auf diesem Blatte sind alle das gleiche Tarifverhältnis betreffenden Eintragungen vorzunehmen. Muß wegen Raummangels ein neues Blatt begonnen werden, so ist darin auf das frühere hinzuweisen.

#### § 4.

Jeder Eintragung ist außer der Angabe des Tages der Eintragung und der Unterschrift des Registerführers eine Verweisung auf die die Eintragung anordnende Verfügung beizufügen.

#### § 5.

Eintragungen, die durch spätere Eintragungen ihre Bedeutung verloren haben, sind in einer ihre Lesbarkeit nicht beeinträchtigenden Weise zu durchstreichen. Schreibfehler und ähnliche offensichtliche Unrichtigkeiten einer Eintragung durch Eintragung eines Vermerks zu berichtigen.

#### § 6.

Für jeden in das Tarifregister eingetragenen Tarifvertrag werden besondere Registerakten gehalten. In diese sind die Urschrift oder beglaubigte Abschrift des Tarifvertrages, die auf die allgemeine Verbindlichkeit dieses Tarifvertrages bezüglichen Schriftstücke und Verfügungen und die Nachweise über erfolgte Bekanntmachungen aufzunehmen.

#### § 7.

Die Einsichtnahme in das Tarifregister und die Registerakten ist während der regelmäßigen Dienststunden des Reichsarbeitsministeriums jedem gestattet. Von den Eintragungen können Ab-

schriften verlangt werden die auf Verlangen zu beglaubigen sind. Auf Verlangen ist eine Bescheinigung darüber zu erteilen, daß eine bestimmte Eintragung nicht erfolgt ist.

#### § 8.

Von jeder Eintragung in das Tarifregister hat der Registerführer dem Antragsteller und den Vertragsparteien des Tarifvertrages unverzüglich Nachricht zu geben. Die Benachrichtigung muß den Wortlaut der Eintragung enthalten oder, wenn die sie anordnende Verfügung bereits mitgeteilt ist auf diese hinweisen.

#### § 9.

Jede Eintragung in das Tarifregister ist unverzüglich durch den Deutschen Reichsanzeiger bekanntzumachen. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, daß die Einsichtnahme in das Tarifregister und die Registerakten während der regelmäßigen Dienststunden jedem gestattet ist, sowie darauf, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Erklärung des Reichsarbeitsministeriums verbindlich ist, von den Vertragsparteien ein Abdruck des Vertrages gegen Erstattung der Kosten verlangen können.

#### § 10.

Zu dem Tarifregister werden in der Form von Kartotheken ein Ortsregister und ein Berufsregister geführt. In dem Ortsregister sind die räumlichen Bezirke, für die Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt worden sind, in dem Berufsverzeichnis die Berufsgruppen, die unter allgemein verbindliche Tarifverträge eingetragen sind, in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen.

#### § 11.

Für die Eintragungen in das Tarifregister, für Einsichtnahme in dasselbe, für Benachrichtigungen über Eintragungen und für Erteilung von Auskünften, Abschriften und Bescheinigungen werden Gebühren nicht erhoben.



### Anhang 3.

#### Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung.

Vom 3. September 1919.

Auf Grund der die wirtschaftliche Demobilmachung betreffenden Befugnisse wird nach Maßgabe des Erlasses, betreffend Aufhebung des Reichsministeriums für wirtschaftliche Demobilmachung vom 26. April 1919 (Reichs-Gesetzblatt S. 438) verordnet, was folgt:

##### § 1.

Arbeitnehmer im Sinne nachstehender Vorschriften sind:

- a) Personen, die auf Grund eines Dienstverhältnisses als Arbeiter, Gesellen, Gehilfen oder in ähnlichen Stellungen in einem Betriebe beschäftigt werden (Arbeiter),
- b) Personen, die nach dem Versicherungsgesetz für Angestellte vom 20. Dezember 1911 (Reichs-Gesetzblatt S. 989) versicherungspflichtig sind<sup>1)</sup> mit Einschluß der Personen, die auf Grund des § 10 Nr. 5, § 11 oder des § 14 Nr. 2 und 3 desselben Gesetzes von der Versicherungspflicht befreit sind, ferner der Personen, die versicherungspflichtig sein würden, wenn nicht ihr Jahresarbeitsverdienst fünftausend Mark oder ihr Alter das 60. Lebensjahr überstiege, sowie der im Hauptberufe mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Bureauangestellten (Angestellte<sup>1)</sup>).

Als Arbeitnehmer gelten auch Lehrlinge und Personen, die sich in einer geregelten Ausbildung zu einer der vorgenannten Beschäftigungen befinden.

<sup>1)</sup> Siehe § 12 BVO.

##### § 2.

Kriegsteilnehmer im Sinne dieser Verordnung sind diejenigen Personen, welche vor der militärischen Demobilmachung die Eigenschaft als Kriegsteilnehmer erworben haben.

Als Kriegsteilnehmer im Sinne dieser Verordnung sind auch die deutschstämmigen Kriegsteilnehmer eines während des Krieges mit dem Deutschen Reiche verbündeten Staates anzusehen, die bei ihrem Eintritt in den Heeresdienst ihren Wohnsitz im Deutschen Reiche hatten.

Deutschstämmige Zivilinternierte, die Angehörige eines während des Krieges mit dem Deutschen Reiche verbündeten Staates sind, stehen reichsdeutschen Zivilinternierten gleich, sofern sie zur Zeit ihrer Internierung ihren Wohnsitz im Deutschen Reiche hatten.

Die deutschösterreichische Staatsangehörigkeit steht im Sinne dieser Verordnung der deutschen Reichsangehörigkeit gleich.

##### § 3.

155

Betriebsunternehmer und Bureauinhaber einschließlich der Körperschaften des öffentlichen Rechtes sind vorbehaltlich des § 11 dieser Verordnung verpflichtet, diejenigen Kriegsteilnehmer und reichsdeutschen Zivilinternierten wieder einzustellen, welche am 1. August 1914 als Arbeitnehmer in ihrem Betriebe oder Bureau beschäftigt waren. Die gleiche Pflicht haben diese Arbeitgeber gegenüber den Kriegsteilnehmern, die am 1. August 1914 ihrer Dienstpflicht bei dem Heere, der Marine oder den Schutztruppen genügt und deswegen aus ihrer früheren Beschäftigung bei ihnen ausgeschieden waren. Endlich erstreckt sich die Wiedereinstellungspflicht auf die Kriegsteilnehmer, die bei Ausbruch des Krieges noch die Schule besuchten und erst später Arbeitnehmer geworden sind, sofern sie von ihrer ersten Arbeitsstätte aus unmittelbar in den Dienst des Heeres, der Marine oder der Schutztruppen eingetreten sind<sup>1)</sup>.

Die Wiedereinstellungspflicht besteht nicht, wenn die Arbeitnehmer einen wichtigen Grund<sup>2)</sup> zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gegeben haben und deswegen entlassen worden sind oder der wichtige Grund erst nach dem aus anderen Gründen erfolgten Ausscheiden aus dem Betriebe oder Bureau zur Kenntnis des Arbeitgebers gekommen ist. Die Wiedereinstellungspflicht besteht auch nicht, wenn in der Person der Arbeitnehmer ein wichtiger Grund vorliegt, dessentwegen der Arbeitgeber zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist im Falle des Fortbestehens des Dienstverhältnisses berechtigt gewesen wäre.

<sup>1)</sup> Wechsel der Arbeitsstelle nach dem 1. August 1914 ist unerheblich.

<sup>2)</sup> Ueber den wichtigen Grund siehe § 84 BVO.

##### § 4.

Die Wiedereinstellungspflicht erlischt, wenn die Arbeitnehmer sich nicht binnen zwei Wochen zur sofortigen Wiederaufnahme ihrer früheren Tätigkeit bei ihren früheren Arbeitgebern melden. Bei den aus der Kriegsgefangenschaft zurückkehrenden Kriegsteilnehmern und den aus der Zivilinternierung zurückkehrenden Personen beträgt die Meldefrist sechs Wochen.

Die Frist beginnt für Kriegsteilnehmer, die bei dem Inkrafttreten dieser Verordnung noch nicht aus dem Militärdienst entlassen sind, mit dem Tage ihrer ordnungsmäßigen Entlassung, für Zivilinternierte, die noch nicht die Befugnis zur freien Ortswahl im Deutschen Reiche haben, mit dem Tage, an dem sie diese erlangen. Für bereits entlassene Kriegsteilnehmer und für Zivilinternierte, welche die Befugnis der freien Ortswahl im Deutschen Reiche haben, treten an die Stelle der nach den Verordnungen vom 4. Januar 1919 (Reichs-Gesetzblatt S. 8) und 24. Januar 1919 (Reichs-Gesetzblatt S. 100) vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung begonnenen und noch nicht abgelaufenen Meldefristen die Meldefristen dieser Verordnung. Sind die Meldefristen nach den Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919 beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits abgelaufen, so hat es damit sein Bewenden. Für bereits entlassene Kriegsteilnehmer, die der Reichswehr oder Reichsmarine angehören oder bei Heeres- oder Marine-

verbänden zur Aufrechterhaltung der inneren Ordnung oder des Grenzschutzes Verwendung finden, und die binnen sechs Wochen seit ihrer Entlassung aus dem Seeresdienste oder, soweit sie Arbeiter sind, bis zum 6. Februar 1919, soweit sie Anockstellte sind, bis zum 23. Februar 1919 in die Reichswehr, Reichsmarine oder einen anderen der genannten Verbände eingetreten sind, beginnt die Frist mit dem Tage ihrer ordnungsmäßigen Entlassung aus diesen Verbänden, jedoch spätestens am 31. März 1920. Für bereits entlassene Kriegsteilnehmer, die in unmittelbarem Anschluß an ihre Entlassung von ihrem letzten Truppenteil oder Ersatztruppenteil oder ihrer letzten Militär- oder Marinebehörde zur Abwicklung der Abrüstung durch Zivildienstvertrag angestellt worden sind, beginnt die Meldfrist mit ihrer Entlassung aus diesem Vertragsverhältnisse, spätestens jedoch am 31. März 1920.

## § 5.

Kriegsteilnehmer und reichsdeutsche Zivilinternierte, welche seit dem 1. August 1914 ihre Arbeitsstätte als Arbeitnehmer gewechselt haben können, wenn der Schlichtungsausschuß (Demobilisierungskommissar) gemäß §§ 21 ff. dieser Verordnung den nach § 3 verpflichteten Arbeitgeber von der Wiedereinstellungspflicht entbunden hat, die Wiedereinstellung von demjenigen Arbeitgeber verlangen, bei dem sie zuletzt beschäftigt waren. Der Anspruch des Arbeitnehmers ist jedoch insoweit beschränkt, als der an zweiter Stelle in Anspruch genommene Arbeitgeber zunächst diejenigen Arbeitnehmer einzustellen hat, deren Wiederbeschäftigung ihm nach § 3 obliegt. Die Meldfrist beträgt zwei Wochen und beginnt mit dem Tage, an dem die Befreiung des zuerst in Anspruch genommenen Arbeitgebers dem Arbeitnehmer bekanntgegeben worden ist.

## § 6.

Kriegsteilnehmer und reichsdeutsche Zivilinternierte, die am 1. August 1914

1. stellunglos waren oder
2. im Ausland tätig waren und nicht nach § 3 wiedereingestellt werden können, oder
3. in Betrieben oder Büros tätig waren, die später, jedoch, bevor der Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung nach § 3 erloschen war, aufgelöst worden sind, oder
4. selbständige Unternehmer waren und infolge des Krieges kein Unternehmen mehr betreiben, ein solches auch nicht durch andere betreiben lassen,

können die Wiedereinstellung von demjenigen Arbeitgeber verlangen, bei dem sie nach dem 1. August 1914 zuletzt als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Die Meldvorschriften des § 4 finden Anwendung.

## § 7.

Die Verpflichtung der §§ 3, 5 und 6 trifft die Rechtsnachfolger der früheren Arbeitgeber und diejenigen Personen, die den Betrieb oder das Bureau als Geschäftsnachfolger tatsächlich fortführen. Entsprechendes gilt bei einer mehrfachen Rechtsnachfolge oder bei einem mehrfachen Wechsel der Geschäftsnachfolger.

## § 8.

Die Wiedereinstellung hat innerhalb zweier Wochen nach der Meldung zu erfolgen, sofern nicht besondere Umstände eine Verlängerung der Frist erforderlich machen.

Die Wiedereingestellten sind tunlichst in gleicher Weise zu beschäftigen wie vor ihrer Entlassung, Lehrlinge in derjenigen Stellung, die sie bei ordnungsmäßiger Fortführung ihrer Lehrzeit erreicht haben würden, sofern sie den Nachweis der Befähigung hierfür erbringen. Ein Anspruch auf Erteilung einer Vollmacht oder einer Vertretungsbefugnis steht den Wiedereingestellten nicht zu.

Die Wiedereingestellten haben auch andere Arbeiten zu übernehmen, die ihnen billigerweise zugemutet werden können.

## § 9.

Die Wiedereingestellten haben Anspruch auf eine Vergütung, die derjenigen entspricht, die den anderen Arbeitnehmern des Betriebs oder Büros unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird.

Hat ein Arbeitnehmer für eine Zeit, für die ihm ein Anspruch auf Lohn oder Gehalt aus dieser Verordnung zusteht, Erwerbslosenunterstützung bezogen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die für diese Zeit geleistete Erwerbslosenunterstützung einschließlich etwaiger Familienzuschläge der zahlenden Stelle zurückzuerstatten. Er ist berechtigt, dafür den gleichen Betrag von der Vergütung des Arbeitnehmers einzubehalten. Dem Arbeitnehmer muß jedoch ein täglicher Betrag in Höhe der Erwerbslosenunterstützung einschließlich der ihm im Falle der Erwerbslosigkeit zustehenden Familienzuschläge verbleiben. Haben infolge vorübergehender Einstellung oder Beschränkung der Arbeit die Arbeitnehmer des Betriebs oder des Büros in der gleichen Zeit eine teilweise Erwerbslosenunterstützung erhalten, so ist dieser Betrag weder zurückzuerstatten noch einzubehalten.

## § 10.

Die Wiedereingestellten können frühestens nach Ablauf von drei Monaten nach der Wiedereinstellung und nur am Ende eines Kalendermonats entlassen werden<sup>1)</sup>. Eine Kündigung zu diesem Zeitpunkt ist auch dann statthaft, wenn sie zu diesem Termin nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften unzulässig wäre; die Kündigungsfrist beträgt im letzteren Falle sechs Wochen.

<sup>1)</sup> Z. B. bei Einstellung im Januar erst zum 30. April. Dies bezieht sich aber nur auf die wiedereingestellten Kriegsteilnehmer, nicht auf sonstige Arbeitnehmer, für die die gewöhnlichen gesetzlichen Vorschriften gelten.

## § 11.

Eine Pflicht zur Wiedereinstellung besteht nicht, soweit ihre Durchführung infolge der besonderen Verhältnisse des Betriebs, wie Wirtschaftlichkeit, Beschäftigungsmöglichkeit, ganz oder zum Teil unmöglich ist oder soweit der Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aufhilfe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt waren. Welche Arbeitnehmer hiernach nicht wiedereingestellt zu werden brauchen, ist im Benehmen mit der gesetzlichen Arbeit-

nehmervertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer zu bestimmen.

#### § 12.

Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl dürfen nur vorgenommen werden, wenn dem Arbeitgeber nach den Verhältnissen des Betriebs keine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) zugemutet werden kann. Hierbei braucht jedoch die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unter 24 Stunden herabgesetzt zu werden.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsstreckung berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen. Diese Kürzung darf jedoch erst von dem Zeitpunkt an erfolgen, an dem eine Entlassung der betreffenden Arbeitnehmer im Falle des Fehlens der Vorschrift des Abs. 1 nach den gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen zulässig wäre.

#### § 13.

Bei der Auswahl zu entlassender Arbeitnehmer sind zunächst die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Erzeugbarkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebs zu prüfen. Sodann sind das Lebens- und Dienstalter sowie der Familienstand des Arbeitnehmers derart zu berücksichtigen, daß die älteren, eingearbeiteten Arbeitnehmer und diejenigen mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen möglichst in ihrer Arbeitsstelle zu belassen sind. Das gleiche gilt von ehemals selbständigen Gewerbetreibenden und solchen Arbeitnehmern, die bis zum 1. August 1914 oder später im Ausland tätig waren, sowie von Lehrlingen und Personen, die sich in einer geregelten Ausbildung befinden. Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene sind besonders zu berücksichtigen.

Sofern von der Entlassung gleichzeitig mehr als fünf Personen betroffen werden, ist Zahl und Art der zur Entlassung kommenden Arbeitnehmer der zuständigen Zentralauskunftsstelle (Provinzialamt für Arbeitsnachweis, Hauptarbeitsamt, Landesamt für Arbeitsvermittlung) oder dem von der Zentralauskunftsstelle bestimmten Arbeitsnachweise vom Arbeitgeber unterzüglich nach dem Ausspruch der Kündigung anzuzeigen.

#### § 14.

Vor jeder Kündigung hat der Arbeitgeber (§ 3) sich mit der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer ins Benehmen zu setzen. Die Wirksamkeit der Kündigung ist nicht von der Erfüllung dieser Pflicht abhängig, unbeschadet der Befugnis des Schlichtungsausschusses (§ 21), im Streitfall die Stellungnahme der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung einzuholen und bei Verletzung der Vorschriften des § 13 auf die Erneuerung des Dienstverhältnisses zu erkennen.

Die Vorschrift des Abs. 1 Satz 1 findet keine Anwendung bei Entlassungen infolge von nicht vorübergehenden Betriebsstellungen oder Auflösungen von Büreaus, ferner nicht bei Entlassungen zum Zwecke der Umstellung solcher Betriebe, die aus der

Verwaltung von See- oder Marinebehörden in die Verwaltung von Zivilbehörden oder in Privatband übergegangen sind oder übergehen sollen. Das gleiche gilt bei Entlassungen von Arbeitnehmern, die nur zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen vorübergehenden Zweck angenommen worden sind, oder die Vorstände oder vertretungsberechtigte Mitglieder von juristischen Personen oder von Personengesellschaften des privaten Rechts, selbständige Geschäftsführer oder Betriebsleiter, insbesondere Vorgesetzte aller übrigen im Betriebe oder Bureau beschäftigten Arbeitnehmer sind oder denen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist.

#### § 15.

Die Demobilmachungsausschüsse sind befugt, Unternehmer solcher Betriebe und Inhaber solcher Büreaus, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter oder 10 Angestellte beschäftigen, oder die erst seit dem 1. August 1914 entstanden oder wesentlich vergrößert worden sind, zur Einstellung einer bestimmten Mindestzahl von Kriegsteilnehmern oder reichsdeutschen Zivilinternierten zu verpflichten. Die Einstellung kann auch angeordnet werden zugunsten solcher reichsdeutschen Arbeitnehmer, welche am 1. August 1914 oder später ihren Wohnsitz im Ausland oder in Teilen des Reichsgebiets hatten, die seitdem vom Deutschen Reiche abgetrennt oder von fremden Mächten besetzt worden sind, wenn diese Arbeitnehmer nach Ausweisung durch eine fremde Macht an der Rückkehr verhindert werden.

Die Vorschriften des Abs. 1 finden keine Anwendung auf Körperschaften des öffentlichen Rechts. Der Bescheid des Demobilmachungsausschusses ist unzulässig gegenüber solchen Arbeitgebern, die freiwillig und ohne wesentliche Vergrößerung des Betriebs oder Büreaus ihren Bestand an Arbeitnehmern vom 1. September 1919 um fünf vom Hundert durch Arbeitnehmer der in Abs. 1 bezeichneten Art erhöhen.

#### § 16.

Die Verpflichtung darf jeweilig nur auf die Dauer von drei Monaten und nur insoweit ausgesprochen werden, als ihre Durchführung dem Arbeitgeber infolge der besonderen Verhältnisse seines Betriebs möglich ist oder durch Arbeitsstreckung (§ 12) möglich gemacht werden kann. Ist eine Arbeitsstreckung infolge der Einstellung von Arbeitnehmern erforderlich, so hat der Bescheid des Demobilmachungsausschusses dem Arbeitgeber eine angemessene Frist zur Einrichtung des Betriebs zu gewähren.

Der Bescheid des Demobilmachungsausschusses ist aufzuheben, wenn die Unmöglichkeit seiner Durchführung (Abs. 1) eintritt.

Der Bescheid wird mit der Zustellung an den Arbeitgeber wirksam. Er kann von den Beteiligten binnen fünf Tagen im Wege der Beschwerde an den Demobilmachungskommissar oder an eine andere von der Landeszentralbehörde bestimmte Demobilmachungsbehörde angefochten werden. Der Demobilmachungskommissar oder die Demobilmachungsbehörde entscheidet endgültig.

#### § 17.

Hat der Demobilmachungsausschuß von der ihm nach § 15 zustehenden Befugnis Gebrauch gemacht, so ist der Arbeitgeber ver-

pflichtet, die in dem Bescheide bestimmte Anzahl derjenigen sich bei ihm zur Arbeit aufnahme meldenden Personen einzustellen, die nach § 15 in Betracht kommen und sich nach Vorbildung, Vertrauenswürdigkeit und körperlicher Beschaffenheit für seinen Betrieb eignen.

Die Eingestellten sind angemessen zu beschäftigen. Sie sind zur Leistung aller derjenigen Dienste verpflichtet, die ihnen billigerweise zugemutet werden können, und erhalten eine Vergütung, die derjenigen entspricht, die den anderen Arbeitnehmern des Betriebs oder Bureaus unter sonst gleichen Verhältnissen gewährt wird.

## § 18.

Die Einstellung hat für die Dauer des Inkraftbleibens des nach § 15 ergangenen Bescheids zu erfolgen. Während dieser Zeit stehen dem Arbeitgeber die Rechte aus § 12 dieser Verordnung nicht zu.

Nach Ablauf der im Bescheide des Demobilisierungsausschusses festgesetzten Zeit (§ 16 Abs. 1 Satz 1) oder nach seiner Aufhebung (§ 16 Abs. 2) können Entlassungen der Eingestellten vorgenommen werden. Kündigungen zu diesem Zeitpunkte sind auch dann statthaft, wenn sie zu diesem Termin nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften unzulässig wären. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Falle einen Monat. Bei teilweiser Aufhebung des Bescheids kann der Arbeitgeber die zu Entlassenden aus der Zahl der Eingestellten (§ 17) auswählen unter Berücksichtigung der Vorschriften der §§ 13 und 14 Abs. 1 dieser Verordnung.

## § 19.

Lehnt der Arbeitgeber die Einstellung eines sich nach § 17 Meldenden ab, so stehen diesem keine weiteren Ansprüche gegen den Arbeitgeber zu.

Arbeitgeber, die sich der Verpflichtung zur Einstellung nach § 17 in schuldhafter Weise entziehen, können auf Antrag des Vorsitzenden des Demobilisierungsausschusses von dem zuständigen Schlichtungsausschusse (§ 21) für jede nicht besetzte Arbeitsstelle mit einer Buße bis zu zehntausend Mark bestraft werden. Die festgesetzte Buße kann vom Demobilisierungskommissar für vollstreckbar erklärt werden und wird dann wie Gemeindeabgaben beigetrieben. Ihr Betrag ist an die Hauptfürsorgestelle der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge zu zahlen und von dieser im Interesse kriegsbeschädigter Arbeitnehmer zu verwenden.

## § 20.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Gründe einer Aufhebung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist<sup>1)</sup> werden von diesen Vorschriften nicht berührt. Die Bestimmungen der §§ 13 und 14 Abs. 1 finden in diesen Fällen keine Anwendung.

Als wichtiger Grund im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt jedoch nicht der durch Mangel an Rohlen oder Rohmaterial verursachte Zwang zur vorübergehenden BetriebsEinstellung.

<sup>1)</sup> Ueber den Begriff des wichtigen Grundes siehe § 84 B.R.G.

## § 21.

Für Streitigkeiten, die aus der Anwendung dieser Verordnung entstehen, ist der im § 15 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) vorgesehene Schlichtungsausschuss zuständig, in dessen Bereich sich der Betrieb oder das Bureau befindet. Das Verfahren vor dem Schlichtungsausschusse richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung vom 23. Dezember 1918 mit der Maßgabe, daß auch einzelne Arbeitnehmer den Schlichtungsausschuss anrufen können.

Ueber das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die Aufhebung eines Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist von den zuständigen Gerichten zu entscheiden.

## § 22.

Der Demobilisierungskommissar kann bei Streitigkeiten nach § 21 den Schlichtungsausschuss anrufen und das Verfahren wie eine Partei durch Stellung von Anträgen und Teilnahme an den Verhandlungen fördern.

## § 23.

Der Demobilisierungskommissar kann einen nach § 21 ergangenen Schiedspruch für verbindlich erklären. Ein dahingehender Antrag muß von einer der Parteien innerhalb zweier Wochen gestellt werden. Soweit der Schiedspruch die Wiedereinstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern betrifft, kann der Demobilisierungskommissar die Wiedereinzustellenden oder Weiterzubeschäftigten bestimmen. Seine Entscheidung ist endgültig.

Betrifft der Schiedspruch auch Arbeitsverhältnisse solcher Arbeitnehmer, die im Bezirk eines anderen Demobilisierungskommissars beschäftigt sind, so stehen die im Abs. 1 bezeichneten Befugnisse der Landeszentralbehörde oder dem Staatskommissar für Demobilisierung zu. Betrifft der Schiedspruch auch Arbeitsverhältnisse solcher Arbeitnehmer, die im Bezirk einer anderen Landeszentralbehörde oder eines anderen Staatskommissars für Demobilisierung beschäftigt sind, so stehen die im Abs. 1 bezeichneten Befugnisse dem Reichsarbeitsminister zu.

Ist ein Schiedspruch nach Abs. 1 und 2 für verbindlich erklärt, so gelten zwischen den Arbeitgebern und -nehmern Dienstverträge als abgeschlossen, die dem Inhalt des Schiedspruches und, soweit dieser eine Regelung nicht vorsieht, den Dienstverträgen gleichartiger Arbeitnehmer entsprechen.

## § 24.

Der Demobilisierungskommissar ist befugt, im Falle der Verletzung von Vorschriften dieser Verordnung durch den Schlichtungsausschuss die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an den Schlichtungsausschuss zurückzuverweisen.

## § 25.

Ist im Falle des § 27 Abs. 4 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 ein Schiedspruch nicht zustande gekommen, so kann der Demobilisierungskommissar nach erneuter Verhandlung des Schlichtungsausschusses einen Schiedspruch herbeiführen. Hierbei

Das Betriebsrätegesetz.

hat er die Befugnis eines unparteiischen Vorsitzenden. Ist ein solcher vorhanden, so scheidet er für die fraglichen Verhandlungen aus<sup>1)</sup>.

In dem Falle des § 23 Abs. 2 dieser Verordnung tritt entsprechend ein Vertreter der Landeszentralbehörde oder der Staatskommissar für Demobilisierung oder ein Vertreter des Reichsarbeitsministers an die Stelle des Demobilisierungskommissars.

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu Anhang 2 § 27.

#### § 26.

Bei Streitigkeiten über Löhne, Gehälter oder sonstige Arbeitsbedingungen stehen dem Demobilisierungskommissar (Landeszentralbehörde, Staatskommissar für Demobilisierung, Reichsarbeitsminister) ebenfalls die Befugnisse aus den §§ 22 bis 25 dieser Verordnung zu. Er kann auch die nach § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 an die Stelle des Schlichtungsausschusses tretende Schlichtungsstelle anrufen und deren Schiedsspruch für verbindlich erklären.

#### § 27.

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung treten die Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 4. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 8), die Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 24. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 100) und die Verordnung, betreffend die Wirksamkeit von Kündigungen der Arbeiter und Angestellten in Reichs- und Staatsbetrieben, vom 21. Juni 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 660) außer Kraft.

Auf die Erledigung der vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung anhängig gewordenen Streitigkeiten, die auf der Anwendung der genannten Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919 beruhen, sowie auf die auf gleicher Rechtsgrundlage beruhenden Arbeitsverhältnisse finden die Vorschriften dieser Verordnung entsprechende Anwendung.

Soweit in reichs- oder landesrechtlichen Vorschriften auf die Verordnungen vom 4. und 24. Januar 1919 verwiesen wird, tritt diese Verordnung an ihre Stelle.

#### § 28.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage ihrer Verkündung in Kraft.

## Anhang 4.

### Verordnung über Beschäftigung Schwerbeschädigter.

Vom 9. Januar 1919.

In der Fassung nach der neuesten Verordnung vom 24. September 1919<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Eine Neuregelung der Materie steht unmittelbar bevor.

#### § 1.

Alle öffentlichen und privaten Betriebe, Bureaus und Verwaltungen sind verpflichtet, auf fünfundzwanzig bis einschließlich fünfzig insgesamt vorhandene Beamte, Angestellte und Arbeiter ohne Unterschied des Geschlechts mindestens einen Schwerbeschädigten, und auf je fünfzig weitere Arbeitnehmer mindestens einen weiteren Schwerbeschädigten zu beschäftigen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind mehrere Betriebe, Bureaus und Verwaltungen desselben Arbeitgebers zusammenzufassen.

Unbesetzte Arbeitsplätze für Schwerbeschädigte (§§ 1 und 2) sind jeweils unverzüglich bei der Hauptfürsorgeorganisation oder der von ihr bezeichneten Stelle anzumelden, welche geeignete Personen mit tunlichster Beschleunigung nachweist.

#### § 2.

Ueber das Maß des § 1 hinaus sollen etwa noch vorhandene Arbeitsplätze, die für die Beschäftigung Schwerbeschädigter geeignet sind, mit Schwerbeschädigten besetzt werden, soweit sie nicht bereits von anderen Personen mit entsprechend beschränkter Erwerbsfähigkeit eingenommen werden.

Die Arbeitsnachweise sind verpflichtet, solche ihnen bekannten Arbeitsposten den Fürsorgestellen der Kriegsbeschädigtenfürsorge zu benennen.

#### § 3.

Schwerbeschädigte im Sinne dieser Verordnung sind alle Personen, die auf Grund des Mannschaftsversorgungsgesetzes vom 31. Mai 1906 (Reichs-Gesetzbl. S. 593) wegen einer Dienstbeschädigung eine Militärrente von 50 oder mehr vom Hundert der Vollrente beziehen.

Ihnen stehen gleich:

- a) Personen, die auf Grund des § 35 des Offizierpensionsgesetzes vom 31. Mai 1906 (Reichs-Gesetzbl. S. 565) infolge einer durch den Krieg herbeigeführten Dienstbeschädigung eine Pension beziehen, der eine Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit um 50 oder mehr vom Hundert zugrunde liegt,
- b) die nicht unter a) fallenden im Offizierpensionsgesetz vom 31. Mai 1906 (Reichs-Gesetzbl. S. 565) benannten Personen, welche infolge einer Dienstbeschädigung nach den Vorschriften des Gesetzes eine Pension beziehen und außerdem gemäß

Abf. 3 den Nachweis erbringen, daß ihre Erwerbsfähigkeit durch die Folgen der Dienstbeschädigung um mindestens 50 vom Hundert beeinträchtigt ist.

- c) Personen, die auf Grund der reichsgesetzlichen Unfallversicherung oder entsprechender landesrechtlicher Vorschriften eine Unfallrente von 50 oder mehr vom Hundert der Vollrente oder auf Grund des Unfallfürsorgegesetzes vom 18. Juni 1901 (Reichs-Gesetzbl. S. 211) eine Pension beziehen, die einer Einbuße an Erwerbsfähigkeit um 50 oder mehr vom Hundert entspricht.

Die im Abf. 2 Ziffer b bezeichneten Personen, welche Anspruch auf Beschäftigung nach dieser Verordnung erheben, haben sich unter Vorlegung eines amtsärztlichen Zeugnisses, aus dem die Art der Dienstbeschädigung, der dadurch hervorgerufene Zustand und sein Einfluß auf den Gebrauch der geistigen und körperlichen Kräfte hervorgehen muß, bei dem Versorgungsamte des für ihren Wohnsitz zuständigen Generalkommandos zu melden. Diese Stelle befindet nach freiem Ermessen darüber, ob die Erwerbsfähigkeit in dem nach Abf. 2 Ziffer b erforderlichen Maße beeinträchtigt ist und erteilt hierüber eine Bescheinigung.

#### § 4.

Die Durchführung der Vorschriften über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (§§ 1, 2) ist im Benehmen mit den Hauptfürsorgeorganisationen der Kriegsbeschädigtenfürsorge in privaten Betrieben, Büreaus und Verwaltungen von den Demobilisierungskommissaren, in öffentlichen Betrieben, Büreaus und Verwaltungen einschließlich derjenigen der Gemeinden und Gemeindeverbände von den die allgemeine Dienstaufsicht ausübenden Behörden ständig zu überwachen. Die Überwachungsstellen sowie deren Organe sind in Ausübung der Überwachung befugt, jede ihnen erwünscht erscheinende Auskunft einzuholen.

Die Überwachungsstellen können im Benehmen mit den Hauptfürsorgeorganisationen der Kriegsbeschädigtenfürsorge in Ausführung dieser Verordnung, insbesondere des § 2 der Verordnung, Anordnungen treffen.

#### § 5.

Schwerbeschädigte dürfen nur nach Anhörung der bestehenden Arbeitnehmersausschüsse<sup>1)</sup> und nur unter Innehaltung einer vierzehntägigen Kündigungsfrist entlassen werden, sofern sie nicht nach Gesetz oder Vertrag auf eine längere Kündigungsfrist Anspruch haben. Die Kündigung ist der im § 1 Abf. 3 bezeichneten Stelle unverzüglich anzuzeigen. Die Kündigung ist erst wirksam, wenn diese Stelle ihr zugestimmt hat. Sie hat ihre Zustimmung zu erteilen, wenn dem Schwerbeschädigten ein anderer angemessener Arbeitsplatz gesichert ist.

Ist einem nicht nur vorübergehend beschäftigten Schwerbeschädigten seit dem 14. Januar 1919 gekündigt worden, so ist die Kündigung nur unter den Voraussetzungen des ersten Absatzes wirksam. Soweit eine Kündigung nicht wirksam ist, kann der etwa schon entlassene Schwerbeschädigte, sofern er nach Inkrafttreten

dieser Verordnung die Beschäftigung bei dem bisherigen Arbeitgeber unverzüglich wieder aufnimmt, für die infolge der Kündigung nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Der Arbeitgeber kann eine aus Anlaß der Kündigung bewilligte Abfindung zurückfordern.

Diese Vorschriften gelten auch für Betriebe, Büreaus und Verwaltungen, die, ohne unter die §§ 1, 2 zu fallen oder über ihre aus dieser Verordnung sich ergebende Verpflichtung hinaus, Schwerbeschädigte beschäftigen.

Das Recht zur sofortigen Entlassung oder zum sofortigen Austritt des Arbeitnehmers aus einem durch Gesetz anerkannten wichtigen Grunde bleibt unberührt.

<sup>1)</sup> Jetzt des Arbeiterrats, des Betriebsobmanns oder der tariflichen Sondervertretung (vgl. § 104 VIII BRG.).

#### § 6.

Private Arbeitgeber, die sich der Verpflichtung aus § 1 in schuldhafter Weise entziehen, können von dem im § 15 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) bezeichneten Schlichtungsausschüsse für jeden einzelnen Fall mit einer Buße bis zu zehntausend Mark belegt werden. In den Schlichtungsausschüssen ist ein unparteiischer Vorsitzender und als nicht ständiger Vertreter der Arbeitnehmer ein Schwerbeschädigter zu berufen, falls nicht obnein die Zusammenziehung des Ausschusses diesen Erfordernissen entspricht. Die vom Schlichtungsausschusse festgesetzte Buße kann von dem zuständigen Demobilisierungskommissar für vollstreckbar erklärt werden, und wird dann wie Gemeindeabgaben beigetrieben. Ihr Betrag ist an die Hauptfürsorgeorganisation zu zahlen und für Zwecke der Kriegsbeschädigtenfürsorge zu verwenden.

#### § 7.

Diese Verordnung tritt sofort in Kraft.

## Anhang 5.

### Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung.

Vom 28. März 1919.

Auf Grund der Verordnung über die wirtschaftliche Demobilmachung vom 7. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1292), des Erlasses des Rates der Volksbeauftragten über die Errichtung des Reichsamts für wirtschaftliche Demobilmachung (Demobilmachungsamt) vom 12. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1304) und der Verordnung über den Erlass von Strafbestimmungen durch das Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung vom 27. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1339) wird verordnet, was folgt:

#### § 1.

Die Demobilmachungsausschüsse<sup>1)</sup> sind befugt, Arbeitgeber im Rahmen dieser Verordnung zur Freimachung von Arbeitsstellen anzuhalten, wenn sich diese Maßnahme zur Bekämpfung einer erheblichen Arbeitslosigkeit als erforderlich erweist.

<sup>1)</sup> Diese bestehen in der Regel für jeden Kreis (Stadtkreis, Landkreis).

#### § 2.

Maßgebend für die örtliche Zuständigkeit des Demobilmachungsausschusses ist die Lage der Arbeitsstätte. Bei Arbeiten, deren Ausführung sich über das Gebiet mehrerer Gemeinden erstreckt<sup>1)</sup>, gilt als Arbeitsstätte diejenige Stelle, von der aus die Arbeit unmittelbar geleitet wird.

<sup>1)</sup> Verkehrsgewerbe, Montagearbeiten.

#### § 3.

Die Anordnung kann an die Gesamtheit der nach § 2 in Frage kommenden Arbeitgeber oder an einzelne derselben ergehen.

#### § 4.

Die Anordnung ist durch Veröffentlichung im Amtsblatt bekanntzumachen<sup>1)</sup>. Sie muß eine Bestimmung über den Tag ihres Inkrafttretens enthalten; zwischen dem Tage der Bekanntmachung und dem des Inkrafttretens muß eine Frist von mindestens drei Tagen liegen.

<sup>1)</sup> Auch wenn sie sich, was nach § 3 möglich ist, nur an einen Arbeitgeber richtet.

#### § 5.

Durch die Anordnung kann den im § 1 genannten Arbeitgebern auferlegt werden, diejenigen bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, welche

- 167
1. weder auf Gewerbe angewiesen<sup>1)</sup> sind noch bei Kriegsausbruch einen auf Gewerbe gerichteten Beruf hatten oder
  2. bei Kriegsausbruch oder später als Arbeiter<sup>2)</sup> in einem land- oder forstwirtschaftlichen Haupt- oder Nebenbetrieb<sup>3)</sup>, als Bergarbeiter oder als Gesinde berufsmäßig tätig waren oder
  3. während des Krieges von einem anderen Ort zugezogen sind, es sei denn, daß sie Schwerbeschädigte<sup>4)</sup> sind oder beim Inkrafttreten dieser Verordnung<sup>5)</sup> an ihrem derzeitigen Wohnort mit ihrer Familie einen gemeinschaftlichen Hausstand führen oder bei Kriegsausbruch ihren Wohnsitz als Reichsdeutsche im Ausland oder an einem Orte hatten, wohin ihnen die Rückkehr infolge von Maßnahmen feindlicher Mächte verwehrt ist.
- <sup>1)</sup> Spargroßen und ähnlicher kleiner Besitz sind hierbei unerheblich.  
<sup>2)</sup> Nicht als Angestellte.  
<sup>3)</sup> Ueber diesen Begriff siehe § 4 P. 3.  
<sup>4)</sup> Ueber diesen Begriff siehe Anhang 4.  
<sup>5)</sup> Am 31. März 1919.

#### § 6.

Die Entlassungspflicht des § 4 darf nicht angeordnet werden in bezug auf

1. die vom Arbeitgeber beschäftigten eigenen Haushaltsangehörigen,
2. Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Organe und Vertreter des Unternehmens,
3. Arbeiter in einem land- oder forstwirtschaftlichen Haupt- oder Nebenbetriebe,
4. Bergarbeiter,
5. Gesinde,
6. Bühnen- und Orchestermitglieder.

#### § 7.

Der Demobilmachungsausschuß ist befugt, allgemein oder in Einzelfällen Ausnahmen von der durch seine Anordnung begründeten Entlassungspflicht zu bewilligen, wenn diese im öffentlichen Interesse liegen oder zur Vermeidung von unbilligen Härten erforderlich sind. Er kann Form- und Fristvorschriften über das Verfahren erlassen.

#### § 8.

Soweit der Demobilmachungsausschuß auf Grund dieser Verordnung die Entlassung von Arbeitnehmern angeordnet hat, sind die Arbeitgeber verpflichtet, denselben zu kündigen. Die Kündigungsfrist ist die gesetzliche oder die vertragsmäßige, sofern diese die kürzere ist, mindestens aber eine zweiwöchige. Die Kündigung hat für den ersten Termin zu erfolgen, für den sie zulässig ist.

Im Wege der Ausnahmebewilligung gemäß § 7 kann der Zeitpunkt der Kündigung hinausgeschoben werden.

Vor der Kündigung nach § 8 hat der Arbeitgeber den Angestelltenausschuß (Arbeiterverschuß)<sup>1)</sup> zu hören. An die Stelle dieser Ausschüsse treten in den durch § 12 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1913 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) festgelegten Fällen die dort bezeichneten Vertretungen der Angestellten (Arbeiter<sup>2)</sup>). Wo weder Ausschüsse noch die letztgenannten Vertretungen bestehen, tritt an ihre Stelle die Mehrheit der Angestellten (Arbeiter).

Ist die nach Abs. 1 vorgeschriebene Anhörung vor der Kündigung nicht möglich, so ist sie unverzüglich nachzuholen.

<sup>1)</sup> An dessen Stelle tritt jetzt der Arbeiter- bzw. Angestelltenrat, event. auch der die Interessen der in Rede stehenden Arbeitnehmergruppe vertretende Betriebsobmann, siehe § 104 VIII BRG.

<sup>2)</sup> Vgl. hierzu § 62 ff. BRG.

## § 10.

Kommt ein Arbeitgeber der Verpflichtung zur Kündigung gemäß § 8 nicht nach, so ist der Demobilisierungsausschuß berechtigt, an seine Stelle die Kündigung für den jeweils zulässigen Termin unter Einhaltung der Frist des § 8 Abs. 1 Satz 2 auszusprechen.

Vor der Kündigung sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu hören. Die Vorschrift des § 9 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung. Die Kündigung hat dieselbe Wirkung, wie wenn sie von dem Arbeitgeber erklärt wäre. Die Wirkung tritt mit der Zustellung an den Arbeitnehmer ein.

Dem Arbeitgeber ist eine Abschrift der Kündigung mitzuteilen.

## § 11.

Eine nach § 10 vom Demobilisierungsausschuß ausgesprochene Kündigung kann durch übereinstimmende Erklärung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers binnen einer Woche seit Zustellung im Wege der Beschwerde an den Demobilisierungskommissar angefochten werden.

Der Demobilisierungskommissar entscheidet endgültig.

## § 12.

Arbeitnehmer, denen gemäß § 8 oder § 10 dieser Verordnung gekündigt ist, können in Ansehung der Räume, welche sie für sich oder ihre Familie an ihrem bisherigen Wohnort gemietet haben, das Mietverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Frist kündigen<sup>1)</sup>. Die Kündigung kann nur für den ersten Termin erfolgen, für den sie zulässig ist.

<sup>1)</sup> D. h. bei Grundstücken und Wohnräumen spätestens am dritten Werktag des Vierteljahres zu dessen Schluß, bei beweglichen Sachen spätestens am dritten Tage vor dem Tage, an dem das Mietverhältnis endigen soll.

## § 13.

Arbeitnehmer, die in den ersten sieben Tagen nach ihrer auf Grund dieser Verordnung erfolgenden Entlassung nach ihrem Heimatsort fahren, bekommen für ihre Person und gegebenenfalls für

ihre Familie freie Beförderung bei Vorlage des polizeilichen Anmelde Scheins und einer Bescheinigung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt und den rechtlichen Grund ihrer Entlassung. Die Kosten dieser freien Beförderung werden vom Reiche den zuständigen Eisenbahnverwaltungen erstattet.

Die Anordnung des Demobilisierungsausschusses kann bestimmen, daß dem Arbeitnehmer im Falle des Abs. 1 von der Gemeinde seines letzten Wohnortes eine angemessene Beihilfe zu den Reisekosten, einschließlich der Kosten der Beförderung des Umzugsguts, aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge zu gewähren ist.

Arbeitnehmern, die nicht auf Erwerb angewiesen sind, stehen die Rechte aus Abs. 1 und 2 nicht zu.

## § 14.

Die Anordnung des Demobilisierungsausschusses kann die Neueinstellung von Arbeitnehmern verbieten, soweit ihre Weiterbeschäftigung dieser Verordnung zuwiderlaufen würde.

## § 15.

Die Anordnung des Demobilisierungsausschusses kann bestimmen, inwieweit der Arbeitgeber für jeden auf Grund derselben zu entlassenden Arbeitnehmer eine Ersatzperson einzustellen hat, und inwieweit er sich hierbei der Vermittlung eines nicht gewerbmäßigen Arbeitsnachweises zu bedienen hat.

## § 16.

Arbeitgeber, die einer nach § 15 erlassenen Anordnung schuldhaft zuwiderhandeln, insbesondere ohne wichtigen Grund die Einstellung einer ihnen nachgewiesenen Arbeitskraft verweigern, können von dem Demobilisierungsausschuß für jede nicht besetzte Arbeitsstelle mit einer Buße bis zu dreitausend Mark belegt werden. Die Buße wird wie Gemeindeabgaben beigetrieben und fließt der Gemeinde der Arbeitsstätte (§ 2) zu.

Dem Arbeitgeber steht binnen einer Woche seit Zustellung die Beschwerde an den Demobilisierungskommissar zu. Dieser entscheidet endgültig.

## § 17.

Zur Durchführung der Bestimmungen dieser Verordnung kann der Demobilisierungsausschuß den in Betracht kommenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern die erforderlichen Auskunfts- und Anmeldepflichten auferlegen.

Wer auf diese Weise Kenntnis von Geschäfts-, Betriebs- oder persönlichen Verhältnissen erlangt, ist zu ihrer Geheimhaltung verpflichtet.

## § 18.

Der Vorsitzende des Demobilisierungsausschusses ist befugt, die Beteiligten vorzuladen und zu vernehmen. Er kann für den Fall des Nichterscheinens eine Geldstrafe bis zu hundert Mark androhen und bei unentschuldigtem Ausbleiben festsetzen.

Die Bestimmung des § 16 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 finden entsprechende Anwendung.



Für Arbeitnehmer, die auf Grund der Anordnung des Demobilisierungsausschusses zu entlassen sind, gelten die die Entlassung beschränkenden Vorschriften der Verordnungen vom 4. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 8) und vom 24. Januar 1919 (Reichs-Gesetzbl. S. 100) einschließlich der dazu ergangenen Änderungen und Nachträge<sup>1)</sup> nur insoweit, als sie zugunsten der Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Kriegsteilnehmer und Zivilinternierte bestehen.

Das in den genannten Verordnungen festgelegte Recht auf vorzeitigen Austritt aus der Beschäftigung steht den Arbeitnehmern, denen auf Grund der gegenwärtigen Verordnung gekündigt ist, nicht zu.

<sup>1)</sup> Text der Verordnung vom 8. September 1919, Anhang 8. Auch die Verordnung vom 9. Januar 1919 zum Schutz der Schwerbeschäftigten bleibt unberührt (Anhang 4).

## § 20.

\* Vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen die auf Grund dieser Verordnung von den Demobilisierungsorganen erlassenen Anordnungen werden, soweit sie nicht mit Buße bedroht sind, mit Gefängnisstrafe bis zu einem Jahre und mit Geldstrafe bis zu zehntausend Mark oder mit einer dieser Strafen bestraft.

Wer der Vorschrift des § 17 Abs. 2 vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu dreitausend Mark bestraft.

Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Demobilisierungsorgans ein.

## § 21.

Auf Körperschaften des öffentlichen Rechtes<sup>1)</sup> findet diese Verordnung mit der Maßgabe Anwendung, daß die Durchführung der Entlassungspflicht den zuständigen Dienstaufsichtsbehörden obliegt.

<sup>1)</sup> Zu diesen gehören die Kriegsgesellschaften nicht.

## § 22.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage ihrer Verkündung in Kraft. Den Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens bestimmt das Reichsministerium für die wirtschaftliche Demobilisierung.

## Anhang 6.

## Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung.

Vom 24. Januar 1919.

Die Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben mittels Vereinbarung, die durch die Bekanntmachung des Staatssekretärs des Reichsernährungsamts vom 22. November 1918 („Deutscher Reichsanzeiger“ Nr. 278 vom 25. November 1918) in Kraft gesetzt worden ist, den Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat in Berlin geschaffen. Die in ihm zusammengeschlossenen Verbände haben unter dem 20. Dezember 1918 die nachstehende vorläufige Landarbeitsordnung vereinbart:

## Vorläufige Landarbeitsordnung.

## § 1.

Für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe<sup>1)</sup> gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag, ergänzt durch die nachfolgenden Bestimmungen<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Ueber diesen Begriff siehe § 4 Abs. 1.

<sup>2)</sup> Die Landarbeitsordnung gilt für alle Arbeiter und Angestellten in ländlichen Betrieben.

## § 2.

In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe, für welche ein Tarifvertrag nicht besteht, sind Dienstverträge mit mehr als halbjähriger Dauer schriftlich abzuschließen, sofern darin Bezüge nichtbarer Art zugesichert sind<sup>1)</sup>. Den Dienstverpflichteten ist auf Verlangen eine Vertragsabschrift auszuhandigen.

<sup>1)</sup> Nichtbeachtung der Schriftform zieht Nichtigkeit des Vertrages, also den sehr unerfreulichen Zustand der Vertragslosigkeit nach sich. Hierauf ist zu achten.

## § 3.

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt in vier Monaten durchschnittlich 8, in vier Monaten durchschnittlich 10 und in weiteren vier Monaten 11 Stunden. Darüber hinaus geleistete Ueberstunden sind besonders zu vergüten<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Die gesetzliche Höchstarbeitszeit kann, wie das vielfach tariflich geschieht, vertraglich herabgesetzt werden, z. B. von 11 auf 10 Stunden mit der Maßgabe, daß schon die 11. Stunde als Ueberstunde gilt. Ueber die Vergütung der Ueberstunde siehe § 11 der Landarbeitsordnung.

In die Arbeitszeit sind die Wege vom Hof zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe einzurechnen, nicht dagegen die Arbeitspausen sowie die Fütterungszeiten bei den Arbeitstheuern.

Während des Sommerhalbjahrs<sup>1)</sup> sind täglich mindestens zwei Stunden Ruhepausen zu gewähren.

<sup>1)</sup> Der Begriff des „Sommerhalbjahrs“ hängt von den Besonderheiten der Gegend, des Betriebs usw. ab.

Der Barlohn ist in der Regel<sup>1)</sup> wöchentlich zu zahlen.

Die als Teil des Lohnes vereinbarten Naturalien sind in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte zu liefern und in der Regel<sup>1)</sup> nach metrischen Maßen und Gewichten zu bemessen.

Die Lieferung hat in der Regel<sup>1)</sup> vierteljährlich zu erfolgen, sofern Art und Gebrauch der Naturalbezüge nicht eine auf längere oder kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordert.

Nicht lieferbare Naturalien sind in bar nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Marktes zu vergüten.

<sup>1)</sup> D. h. vorbehaltlich abweichender vertraglicher Abrede.

Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, sollen, wenn sie als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sind, mit ihrem Geldwert schriftlich festgesetzt werden. Ist dies unterblieben, so entscheidet in Streitfällen der Schlichtungsausschuß.

In Jahresverträgen darf die Entlohnung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht unangemessen verteilt sein, so daß die Entlohnung in der Winterzeit in auffälligem Mißverhältnisse zu der auf sie entfallenden Arbeitsleistung und zur Entlohnung für das ganze Jahr steht.

Lohneinbehalten zur Sicherheit des Schadenersatzes bei widerrechtlicher Lösung des Vertrages dürfen ein Viertel des fälligen Barlohns der einzelnen Lohnzahlung und im Gesamtbetrag die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung nicht übersteigen.

Als Vergütung für eine Ueberstunde soll mindestens<sup>1)</sup> ein Zehntel des Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung mit 50 vom Hundert Zuschlag zugrunde gelegt werden.

Fütterung und Pflege der Tiere sowie sonstige naturnotwendige Arbeiten an Sonn- und Festtagen sind solchen Arbeitern, welche diese Arbeiten nicht allgemein vertraglich übernommen haben, als Ueberstunden zu vergüten. Andere dringliche Arbeiten an Sonn- und Festtagen sollen mit mindestens<sup>1)</sup> dem doppelten Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung vergütet werden.

<sup>1)</sup> Abweichende, den Arbeitnehmern günstige Abreden sind zulässig.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist eine Arbeitsordnung zu erlassen und an sichtbarer Stelle auszuhängen<sup>1)</sup>. Sie muß Bestimmungen enthalten über die Arbeitszeit sowie über etwaige Strafen und über die Verwendung der Strafgebühren, die nur zum Besten der Arbeiter des Betriebs zulässig sind<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Neu nach § 104 VII BMO.

Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit entbunden.

Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen zu versorgen, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beschäftigen haben, sind abgesehen von Nothfällen nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten zulässig ist.

Wohnungen sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei und für Verheiratete unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein. Wohnungen der Ledigen sollen heizbar, verschließbar und mindestens mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schrank und Wasagelegenheit ausgestattet sein.

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu auch § 618 Abs. 2, 3 Bürgerliches Gesetzbuch, der wie folgt lautet:

Absatz 2: Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.

Absatz 3: Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadenersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842–846 entsprechende Anwendung.

Die dem Dienstberechtigten nach den §§ 617, 618 obliegenden Verpflichtungen können nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden.

Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrags ist jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrages einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann<sup>1)</sup>.

Solche Gründe sind insbesondere<sup>2)</sup> Fälschlichkeiten, grobe Beleidigung, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnisse, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung, anhaltend schlechte Kost und gesundheitschädliche Wohnung. Politische und gewerkschaftliche Betätigung ist kein Entlassungsgrund.

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu § 84 A.N.G.

<sup>2)</sup> Abs. 2 gibt nicht ausschließlich die Fälle des „wichtigen Grundes“ an, sondern enthält nur besondere Beispiele.

## § 17.

Dienstverpflichteten mit eigenem Hausstand steht bei vorzeitiger unverschuldeter Auflösung des Dienstvertrages für sich oder ihre Familie die Benutzung der vom Arbeitgeber gewährten Wohnung bis zu drei Wochen nach Vertragsende ohne Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht ohnehin vorher abläuft.

Hat der Dienstverpflichtete die vorzeitige Beendigung des Vertrags verschuldet, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur bis zu zwei Wochen gegen Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft, oder sofern ihm nicht eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

## § 18.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses sollen den Dienstverpflichteten von den ihm vom Arbeitgeber gewährten Lande die Früchte in einem seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrags der Fläche zustehen. Bei Streitfällen entscheidet der Schlichtungsausschuß.

## § 19.

Renten irgendwelcher Art, insbesondere Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden.

Bei Streitfällen darüber, ob der den Kriegsbeschädigten oder anderen Minderleistungsfähigen gezahlte Lohn ein angemessener ist oder ob die solchen Arbeitern zugemutete Arbeit der Leistungsfähigkeit entspricht, entscheidet der Schlichtungsausschuß<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Ueber den Einstellungszwang für Schwerbeschädigte vgl. Anhang 4.

## § 20.

Für den Dienstverpflichteten günstigere gesetzliche oder vertragliche Arbeitsbedingungen bleiben bestehen.

Die vorstehende vorläufige Landarbeitsordnung erhält hierdurch bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung vom Tage der Verkündung dieser Verordnung ab mit folgenden Maßgaben Gesetzeskraft:

I. Wird gemäß §§ 8, 18, 19 der vorläufigen Landarbeitsordnung der Schlichtungsausschuß angerufen, so hat er zu versuchen, eine

Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Kommt eine solche nicht zustande, so erfolgt die in den genannten Bestimmungen vorgesehene Entscheidung durch einen Schiedsspruch. Auf die örtliche Zuständigkeit findet § 22 Abs. 1, auf das Verfahren finden die §§ 23 bis 25, §§ 27, 28 Abs. 1 und § 30 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) entsprechende Anwendung. Durch das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuße wird der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Das Gericht hat, wenn ein Verfahren vor dem Schlichtungsausschuße schwebt, auf Antrag einer Partei anzuordnen, daß die Verhandlung bis zur Erledigung des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuße auszusetzen ist.

II. Durch § 15 der vorläufigen Landarbeitsordnung wird die Geltung des § 618 Abs. 2 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht berührt.

## Anhang 7.

### Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter.

Vom 23. November 1918/17. Dezember 1918<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Eine Neuregelung der Materie steht bevor.

Die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien regelt eine besondere Vereinbarung vom 23. November 1918. (Reichsgesetzblatt S. 1329.)

Auf Grund des Erlasses des Rates der Volksbeauftragten über die Errichtung des Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilisierung (Demobilisierungsamt) vom 12. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1304) ergeht hiermit folgende Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter:

#### I.

Die Regelung umfaßt die gewerblichen Arbeiter in allen gewerblichen Betrieben einschließlich des Bergbaus, in den Betrieben des Reichs, des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände, auch wenn sie nicht zur Gewinnerzielung betrieben werden, sowie in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben gewerblicher Art.

#### II.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Wenn in Abweichung hiervon durch Vereinbarung eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden der Sonn- und Festtage herbeigeführt wird, kann der Ausfall der Arbeitsstunden an diesen Tagen auf die übrigen Werkstage verteilt werden.

#### III.

Für die in Verkehrsgewerben, einschließlich der Eisenbahn-, Post- und Telegraphenverwaltung erforderlichen, durch die Zeitverhältnisse bedingten, allgemeinen Ausnahmen von vorstehenden Vorschriften sind alsbald Vereinbarungen zwischen Betriebsleitungen und den Arbeitnehmerverbänden zu treffen. Sollten die Vereinbarungen nicht innerhalb zweier Wochen zustandekommen, bleiben weitere Anordnungen vorbehalten.

#### IV.

In Betrieben, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet oder bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit zurzeit im öffentlichen Interesse nötig ist, dürfen zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Arbeiter über sechzehn Jahre innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen einmal zu einer Arbeit von höchstens sechzehnstündiger Dauer einschließlich der Pausen herangezogen werden, sofern ihnen in diesen drei Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je vierundzwanzig Stunden gewährt wird.

#### V.

Abweichend von den allgemein gültigen Vorschriften der Gewerbeordnung dürfen Arbeiterinnen über sechzehn Jahre in zwei oder mehrschichtigen Betrieben bis zehn Uhr abends beschäftigt werden, wenn ihnen nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhepause von sechzehn Stunden gewährt wird.

In diesen Fällen können an Stelle der einstündigen Mittagspause eine halbstündige oder zwei viertelstündige Pausen treten, die auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen sind.

Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern, die höchstens vier Stunden täglich beschäftigt werden, braucht keine Pause gewährt zu werden. Bei einer täglichen Beschäftigungszeit von mehr als vier, aber nicht mehr als sechs Stunden ist eine viertelstündige Pause, bei einer täglichen Beschäftigungszeit von mehr als sechs, aber nicht mehr als acht Stunden sind eine halbstündige oder zwei viertelstündige Pausen, und bei längerer Beschäftigung sind die in den §§ 136 und 137 der Gewerbeordnung vorgesehenen Pausen zu gewähren.

#### VI.

Die vorstehenden Bestimmungen finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, welche in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen.

#### VII.

In Betrieben, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet, oder deren unbeschränkte Aufrechterhaltung im öffentlichen Interesse nötig ist, kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung durch den zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten, bei bergbauartigen Betrieben durch den Bergrevierbeamten widerruflich genehmigt werden, wenn die erforderliche Zahl geeigneter Arbeitskräfte nicht zur Verfügung steht. Hierzu sind ein Antrag des Arbeitgebers und, soweit nicht Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffen sind, die Zustimmungserklärung des Arbeitsausschusses<sup>1)</sup> oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Arbeiterschaft des Betriebs notwendig. Werden für die bezeichneten Betriebe weitergehende Vereinbarungen über Ausnahmen von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter durch Verträge von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffen, so sind die Gewerbeaufsichts- bzw. Bergrevierbeamten befugt, entsprechend den Verträgen weitere Ausnahmen von den Arbeiterschutzbestimmungen widerruflich zu genehmigen. Die genannten Beamten haben nach Erteilung der Genehmigung die für den Betrieb zuständigen Arbeitervermittlungstellen sofort auf den Mangel an Arbeitskräften in dem betreffenden Betriebe hinzuweisen. Die erteilten Genehmigungen sind dem zuständigen Demobilisierungskommissar mitzuteilen.

Dieser ist befugt, die genannten Beamten zum Widerruf ihrer Genehmigungen zu veranlassen.

Die Demobilisierungskommissare sind befugt, nach Anhörung der Gewerbeaufsichts- oder Bergrevierbeamten widerruflich weitergehende Ausnahmen von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter zu erteilen, wenn diese Ausnahmen im öffentlichen Interesse, insbesondere zur Durchführung der geordneten Demobil-

machung; zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig werden. Abschriften der erteilten Genehmigung sind binnen zwei Tagen dem Demobilisationsamt vorzulegen.

<sup>1)</sup> Jetzt des Arbeiterrats, des Betriebsobmanns oder der tariflichen Sondervertretung (vgl. § 104 VIII PRG).

## VIII.

Beginn und Ende der Arbeitszeiten und Pausen sind, sofern keine tarifliche Regelung erfolgt, vom Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeiterausschuß<sup>1)</sup> oder, wenn ein solcher nicht besteht, mit der Arbeiterschaft des Betriebs entsprechend den vorstehenden Bestimmungen festzulegen und durch Ausschlag in den Betrieben zu veröffentlichen.

<sup>1)</sup> Siehe die Anmerkung zu VII.

## IX.

Die Aufsicht über die Ausführung der vorstehenden Bestimmungen wird den Gewerbeaufsichts- bzw. Bergwerksbeamten übertragen. Zu diesem Zwecke sind sie befugt, mit dem Arbeiterausschuß<sup>1)</sup> im Beisein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln, und zu diesem Zwecke die Arbeiterausschlüsse einzuberufen.

<sup>1)</sup> Siehe die Anmerkung zu VII.

## X.

Mit Geldstrafe bis zu zweitausend Mark, im Unvermögensfalle mit Gefängnis bis zu sechs Monaten wird bestraft, wer den vorstehenden Bestimmungen oder den auf Grund derselben erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt.

War der Täter zur Zeit der Begehung der Straftat bereits wegen Zuwiderhandlung nach Absatz 1 bestraft, so tritt, falls die Straftat vorsätzlich begangen wurde, Geldstrafe von einhundert bis dreitausend Mark oder Gefängnis bis zu sechs Monaten ein.

## XI.

Im übrigen finden die in Reichs- und Landesgesetzen und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Vorschriften im bisherigen Umfang soweit Anwendung, als sie nicht den vorstehenden Bestimmungen zuwiderlaufen.

## XII.

Diese Anordnung tritt mit dem Tage ihrer Verkündung in Kraft.

## Anhang 8.

### Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisation.

Vom 18. März 1919.

Auf Grund der Verordnung des Bundesrats über die wirtschaftliche Demobilisation vom 7. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1292) und des Erlasses des Rates der Volksbeauftragten über die Errichtung eines Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilisation (Demobilisationsamt) vom 12. November 1918 (Reichs-Gesetzbl. S. 1304) ergeht hiermit folgende Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisation.

## § 1.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten. Wenn in Abweichung hiervon durch Vereinbarung eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorkabenden der Sonn- und Festtage herbeigeführt wird, kann der Ausfall der Arbeitsstunden an diesen Tagen auf die übrigen Werktage verteilt werden.

## § 2.

Sofern die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt, ist den Angestellten innerhalb der Arbeitszeit eine mindestens halbstündige Pause zu gewähren<sup>1)</sup>. Fällt das Ende der Arbeitszeit in die Zeit nach vier Uhr nachmittags, so muß die Pause für die Angestellten, die ihre Hauptmahlzeit außerhalb des die Arbeitsstätte enthaltenden Gebäudes einnehmen, auf mindestens ein und eine halbe Stunde verlängert werden<sup>2)</sup>.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Angestellten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

<sup>1)</sup> Ein Verzicht der Angestellten auf diese Pause zugunsten einer restlosen durchgehenden Arbeitszeit ist dabei unstatthaft.

<sup>2)</sup> Auch diese Vorschrift bezüglich der Pause ist zwingend und unverzichtbar.

## § 3.

Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen sind, sofern keine tarifliche Regelung erfolgt ist, vom Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Angestelltenausschuß<sup>1)</sup> oder, wenn ein solcher nicht besteht, mit der Angestelltenchaft des Betriebs oder des Bureaus entsprechend den Bestimmungen dieser Verordnung für den Gesamtbetrieb oder einzelne Abteilungen gesondert festzulegen und durch Ausschlag bekanntzumachen.

<sup>1)</sup> Jetzt dem Angestelltenrat, dem Betriebsobmann oder der tariflichen Sondervertretung (vgl. § 104 VIII PRG).

Die Bestimmungen der §§ 1 bis 3 finden keine Anwendung auf Arbeiten, die

1. in Nothfällen,
2. im öffentlichen Interesse,
3. zur Verhütung des Verderbens von Waren oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen

unverzüglich vorgenommen werden müssen.

Arbeitgeber, welche Angestellte mit Ueberarbeiten der in Ziffer 1 bis 3 bezeichneten Art beschäftigen, sind verpflichtet, ein Verzeichnis anzulegen, in welches für jeden Tag, an dem Ueberstunden geleistet worden sind, die Zahl der daran beteiligten Angestellten, die Zahl der von ihnen geleisteten Ueberstunden und die Art der vorgenommenen Arbeiten einzutragen sind. Das Verzeichnis ist auf Erfordern den zuständigen Aufsichtsbeamten (§ 16) jederzeit zur Einsicht vorzulegen.

## § 5.

Unbeschadet der Vorschriften des § 4 dürfen Angestellte über die im § 1 festgesetzte Arbeitszeit an zwanzig der Bestimmung des Arbeitgebers überlassenen Tagen im Jahre beschäftigt werden. Die Beschäftigung darf zehn Stunden täglich nicht überschreiten und nicht länger als bis zehn Uhr abends dauern.

Hierbei kommt jeder Tag in Anrechnung, an dem auch nur ein Angestellter über die nach § 1 festgesetzte Arbeitszeit hinaus beschäftigt ist.

Arbeitgeber, die ihre Angestellten auf Grund der vorstehenden Bestimmung über die im § 1 festgesetzte Zeit beschäftigen, sind verpflichtet, an einer in die Augen fallenden Stelle des Arbeitsraums eine Tafel auszuhängen, auf der jeder Tag, an dem Ueberarbeit stattfindet, vor Beginn der Ueberarbeit einzutragen ist.

## § 6.

Wenn Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen den Betrieb eines Arbeitgebers unterbrochen haben, so kann eine von den Bestimmungen der §§ 1 bis 3 abweichende Regelung durch den zuständigen Aufsichtsbeamten (§ 16) nach Anhörung des Angestelltenausschusses<sup>1)</sup> oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Angestelltenchaft widerruflich genehmigt werden. Die auf Grund vorstehender Bestimmung zu treffenden Verfügungen müssen schriftlich erlassen werden. Abschrift der Genehmigungsverfügung ist an einer in die Augen fallenden Stelle des Arbeitsraums auszuhängen.

<sup>1)</sup> Vergleiche Anmerkung zu § 3.

## § 7.

Abweichend von den Bestimmungen der §§ 1 bis 3 und 5 kann durch Tarifvertrag eine anderwertige Regelung der Arbeitszeit und der Ueberstunden getroffen werden.

Zusätzlich kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, daß an die Stelle der achtstündigen Tagesarbeitszeit die achtundvierzigstündige werktägliche Wochenarbeitszeit oder die sechsundneunzigstündige werktägliche Doppelwochenarbeitszeit tritt<sup>1)</sup>.

Die Zahl der durch Tarifvertrag zugelassenen Ueberarbeitslage darf höchstens dreißig im Jahre betragen, sofern nicht durch Festlegung von ganz oder teilweise freien Tagen oder verkürzter Arbeitsdauer zu bestimmten Jahreszeiten für Ausgleich der Ueberstunden gesorgt wird.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Abschrift der auf die Regelung der Arbeitszeit und der Ueberstunden bezüglichen Bestimmungen des Tarifvertrages den zuständigen Aufsichtsbeamten einzureichen.

<sup>1)</sup> D. h. es kann hier ein Durchschnittsachtstundentag vereinbart werden; auf diese Weise kann der freie Sonnabendnachmittag eingeführt werden.

## § 8.

Die Vorschriften des § 105 b Abs. 2 und 3 der Gewerbeordnung<sup>1)</sup> finden auf alle Angestellten im Sinne dieser Verordnung Anwendung.

Die Ausnahme- und Sonderbestimmungen über die Sonntagsruhe der Angestellten im Handelsgewerbe gelten auch für die sonstigen Angestellten im Sinne dieser Verordnung.

Die hiernach für Sonn- und Festtage zugelassenen Ueberstunden sind auf die in den §§ 5 und 7 dieser Verordnung festgelegte Höchstzahl nicht anzurechnen.

<sup>1)</sup> Diese Paragraphen lauten in der neuesten Fassung der Verordnung über Sonntagsruhe im Handelsgewerbe und in den Apotheken vom 5. Februar 1919 (Reichsgesetzblatt 176):

## Artikel 1.

Der § 105 b Abs. 2 der Gewerbeordnung wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Im Handelsgewerbe dürfen Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden. Die Polizeibehörde kann für sechs Sonn- und Festtage, die höhere Verwaltungsbehörde für weitere vier Sonn- und Festtage im Jahre, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, für alle oder für einzelne Geschäftszweige eine Beschäftigung bis zu acht Stunden, jedoch nicht über sechs Uhr abends hinaus, zulassen und die Beschäftigungsstunden unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit festsetzen.“

Für das Expeditions- und das Schiffsmallergewerbe sowie für andere Gewerbebetriebe, soweit es sich um Abfertigung und Expedition von Gütern handelt, kann die höhere Verwaltungsbehörde eine Beschäftigung bis zu zwei Stunden zulassen.“

## Artikel 2.

Auf Geschäftsbetriebe der Versicherungsunternehmer einschließlich der Vereine zur Versicherung auf Gegenseitigkeit, der Versicherungsagenten und der Sparkassen finden die Vorschriften der Gewerbeordnung über die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe entsprechende Anwendung.

## Artikel 3.

Die höhere Verwaltungsbehörde ist befugt, für eine Gemeinde oder für benachbarte Gemeinden mit mehreren Apotheken an Sonn- und Festtagen oder während bestimmter Stunden dieser Tage abwechselnd einen Teil der Apotheken zu schließen. Die Schließung kann bis acht Uhr morgens des nächsten Tages ausgebeht werden.

An den geschlossenen Apotheken ist an sichtbarer Stelle ein Ausgang anzubringen, welcher die zurzeit offenen Apotheken bekannt gibt.

Wird von dem Rechte der Schließung kein Gebrauch gemacht oder bleibt die Apotheke an Sonn- und Festtagen länger als sechs Stunden geöffnet, so müssen den pharmazeutischen Dienstangestellten für jeden Sonn- und Festtag, an dem sie beschäftigt werden, ein Wochentag oder zwei Nachmittage freigegeben werden.

#### Artikel 4.

Diese Verordnung tritt am 1. April 1919 in Kraft.

Gleichzeitig treten alle Sonder- und Ausnahmebestimmungen außer Kraft, die für die Sonntagsruhe im Handelsgewerbe auf Grund des § 105 b Abs. 2 und 3 der Gewerbeordnung erlassen sind.

#### § 9.

Von sieben Uhr abends bis sieben Uhr morgens müssen offene Verkaufsstellen<sup>1)</sup> mit Ausnahme der Apotheken für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein<sup>2)</sup>. Die beim Ladenschlusse schon anwesenden Kunden dürfen noch bedient werden.

Nach sieben Uhr abends, jedoch bis spätestens neun Uhr, dürfen Verkaufsstellen an jährlich höchstens zwanzig von der Ortspolizeibehörde zu bestimmenden Tagen für den geschäftlichen Verkehr geöffnet sein.

Vor sieben Uhr, jedoch nicht vor fünf Uhr morgens, dürfen Lebensmittelgeschäfte nach näherer Bestimmung der Ortspolizeibehörde geöffnet sein.

Die Ortspolizeibehörden haben vor der Genehmigung der Ausnahmen die Meinung des zuständigen Aufsichtsbeamten (§ 19) einzuholen und diesem die erteilte Ausnahmegenehmigung in Abschrift mitzuteilen. Glaubt der Aufsichtsbeamte, daß die Ausnahmegenehmigung mit dem Schutze der Angestellten nicht zu vereinbaren ist, so hat er unverzüglich die Entscheidung der höheren Verwaltungsbehörde herbeizuführen.

<sup>1)</sup> Dazu gehören auch Automaten.

<sup>2)</sup> Und zwar gleichgültig, ob Angestellte daran beschäftigt sind oder ob nicht. Die bloßen Familienbetriebe sollen den Betrieben, die Angestellte beschäftigen, keine Konkurrenz machen.

#### § 10.

Die Demobilmachungskommissare sind befugt, nach Anhörung der Aufsichtsbeamten oder Aufsichtsbehörden (§ 16) widerruflich weitergehende Ausnahmen, als in den vorstehenden Bestimmungen vorgesehen sind, zu erteilen, wenn diese Ausnahmen im öffentlichen Interesse, insbesondere zur Durchführung der geordneten Demobilmachung, zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit oder zur Sicherstellung der Volksernährung dringend nötig werden. Abschriften der erteilten Genehmigung sind binnen zwei Tagen dem Demobilmachungsamte vorzulegen.

#### § 11.

Die vorstehende Regelung umfaßt diejenigen Angestellten, die 1. mit kaufmännischen Diensten beschäftigt werden<sup>1)</sup>, insbesondere Handlungsgehilfen<sup>2)</sup>.

2. mit technischen Diensten beschäftigt werden, mit Ausnahme derjenigen technischen Angestellten (Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker), die hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November 1918 (Reichs-Gesetzblatt S. 1834) unterliegen,

3. mit Schreib-, Rechen- oder ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden (Bureauangestellte<sup>3)</sup> einschließlich derjenigen, die für Bureaus niedere oder lediglich mechanische Dienste leisten<sup>4)</sup>,  
4. sich als Lehrlinge in einer geregelten Ausbildung zu einer der vorgenannten Beschäftigungen befinden.

<sup>1)</sup> Ohne daß es sich um Angestellte in einem Handelsgewerbe im Sinne des Handelsgesetzbuches handelt, z. B. in kommunalen oder Reichsbetrieben, Pöden, Rufscher, Hausdiener, auch in Handelsbetrieben, sind gewerbliche Arbeiter und nicht Angestellte.

<sup>2)</sup> Ueber diesen Begriff vgl. § 59 SGB.

<sup>3)</sup> Zum Beispiel bei Kaufleuten, Rechtsanwältinnen, Trägern der Sozialversicherung, Verwaltungen des Reichs, der Gemeinden.

<sup>4)</sup> Vergleiche hierzu § 12 BVO.

#### § 12.

Die Bestimmungen finden keine Anwendung auf:

1. Generalkommissare und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens<sup>1)</sup>,  
2. sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von in der Regel mindestens zwanzig Angestellten oder fünfzig Arbeitnehmern<sup>2)</sup> sind oder deren Jahresarbeitsverdienst 7000 M. übersteigt,  
3. Angestellte, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe beschäftigt sind<sup>3)</sup>,

4. Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken<sup>4)</sup>.

<sup>1)</sup> Hierher gehören vor allem die Prokuristen.

<sup>2)</sup> Arbeitnehmer umfassen „Arbeiter und Angestellte“.

<sup>3)</sup> Für deren Arbeitszeit vgl. § 3 der Landarbeitsordnung, Anhang A.

<sup>4)</sup> Ueber den Schutze der Apothekenangestellten siehe Artikel 3 der Verordnung vom 5. Februar 1919, Anm. zu § 8.

#### § 13.

Die Regelung gilt für alle Arbeitgeber einschließlich der Körperschaften des öffentlichen Rechts<sup>1)</sup>. Es macht keinen Unterschied, ob der Arbeitgeber seinen Betrieb oder sein Bureau mit der Absicht der Gewinnerzielung führt oder nicht<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Zu diesen gehören Reich, Staat, Gemeinde.

<sup>2)</sup> Auch wohlthätige Stiftungen, politische Vereine, religiöse Körperschaften unterliegen der Verordnung.

#### § 14.

Soweit von Körperschaften des öffentlichen Rechtes Angestellte gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, sind für die Regelung der Beschäftigung dieser Angestellten mangels abweichender Vereinbarungen die für die Beamten gültigen Dienstvorschriften maßgebend.

## § 15.

Für die in Verkehrsgewerben erforderlichen allgemeinen Ausnahmen von vorstehenden Vorschriften sind alsbald Vereinbarungen zwischen Betriebsleitungen und den Arbeitnehmerverbänden zu treffen. Solange derartige Vereinbarungen nicht zustande gekommen sind, bleiben weitere Anordnungen den zuständigen Demobilisierungskommissaren vorbehalten.

## § 16.

Die Aufsicht über die Ausführung der vorstehenden Bestimmungen ist von den Landeszentralbehörden ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden den Gewerbeaufsichtsbeamten oder besonderen Beamten zu übertragen. An die Stelle der Gewerbeaufsichtsbeamten treten bei bergbaulichen Betrieben die Bergrevierbeamten. Die Aufsichtsbeamten sind befugt, mit den Angestelltenausschüssen<sup>1)</sup> im Beisein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln und zu diesem Zwecke die Angestelltenausschüsse einzuberufen.

Die Aufsicht über Betriebe und Bureaus der Körperschaften des öffentlichen Rechtes fällt den die allgemeine Dienstaufsicht ausübenden Behörden zu.

<sup>1)</sup> Vgl. Anmerkung zu § 3.

## § 17.

Den Aufsichtsbeamten stehen bei Ausübung dieser Aufsicht alle amtlichen Befugnisse der Orispolizeibehörden zu, insbesondere das Recht zur jederzeitigen Besichtigung der Betriebe und Bureaus. Sie sind, vorbehaltlich der Anzeige von Gehehlichkeiten, zur Geheimhaltung der amtlich zu ihrer Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsverhältnisse der ihrer Aufsicht unterliegenden Betriebe und Bureaus verpflichtet.

Die auf Grund der vorstehenden Bestimmungen auszuführenden amtlichen Besichtigungen müssen die Arbeitgeber zu jeder Zeit, namentlich auch in der Nacht, während des Betriebs gestatten.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den genannten Beamten oder der Polizeibehörde diejenigen statistischen Mitteilungen über die Verhältnisse ihrer Angestellten zu machen, welche vom Reichsministerium für die wirtschaftliche Demobilisierung oder von den Landeszentralbehörden unter Festsetzung der dabei zu beobachtenden Fristen und Formen vorgezeichnet werden.

## § 18.

Mit Geldstrafe bis zu zweitausend Mark, im Unvermögensfalle mit Gefängnis bis zu sechs Monaten, wird bestraft, wer den vorstehenden Bestimmungen oder den auf Grund derselben erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt.

War der Täter zur Zeit der Begehung der Straftat bereits wegen Zuwiderhandlung nach Abs. 1 bestraft, so tritt, falls die Straftat vorsätzlich begangen wurde, Geldstrafe von einhundert bis dreitausend Mark oder Gefängnis bis zu sechs Monaten ein.

Die Bestimmung des Abs. 2 findet auch Anwendung, wenn die frühere Strafe nur teilweise verbüßt oder ganz oder teilweise erlassen ist.

## § 19.

Im übrigen finden die in Reichs- und Landesgesetzen und die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Vorschriften im bisherigen Umfang so weit Anwendung, als sie nicht den vorstehenden Bestimmungen zuwiderlaufen.

## § 20.

Diese Verordnung tritt am 1. April 1919 in Kraft, den Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens bestimmt das Reichsministerium für die wirtschaftliche Demobilisierung.



## Anhang 9.

### Bestimmungen der preussischen Regierung über Bildung und Aufgaben der Beamtenausschüsse.

Vom 24. März 1919.

Bis zu einer gesetzlichen Regelung gelten für die Bildung und Aufgaben der Beamtenausschüsse folgende Vorschriften:

#### § 1.

Bei jeder Behörde (Amtsstelle, Dienststelle), die dauernd mindestens 20 Beamte beschäftigt, wird ein Beamtenausschuß gewildet.

#### § 2.

Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses beträgt mindestens 5, höchstens 15.

Sie werden in geheimer Wahl gewählt. Ihr Amt ist ein Ehrenamt. Wählbar und wahlberechtigt sind alle bei der Behörde dauernd angestellten Beamten ohne Unterschied des Geschlechts, sobald sie das 20. Lebensjahr vollendet haben.

Die näheren Bestimmungen über Zahl der Mitglieder, Zusammensetzung und Wahl des Ausschusses werden von den Beamten der einzelnen Behörden selbst nach dem örtlichen Bedürfnis festgesetzt.

Als Beamtengattungen werden einstweilen anerkannt:

- a) die höheren Beamten,
- b) die Bureaubeamten (bei den Verkehrsverwaltungen auch die den Bureaubeamten in der Besoldung gleichgestellten Beamten),
- c) die Kanzleibeamten,
- d) die übrigen Beamten mit oder ohne fachmäßige Vorbildung.

Diese Beamtengattungen müssen im Beamtenausschuß ihrer Mitgliederzahl entsprechend vertreten sein.

Den Mitgliedern des Ausschusses ist, soweit möglich, die Ausübung des Ehrenamts während der Geschäftsstunden durch entsprechende Einteilung des Dienstes zu ermöglichen. Ihre Arbeit trägt dienlichen Charakter. Sie ist auf die Dienstzeit anzurechnen. Die Aufgaben der Beamtenausschüsse haben im Interesse des Gemeinwohls hinter den übrigen dienstlichen Aufgaben zurückzutreten.

Die Mitglieder des Beamtenausschusses können ihr Amt jederzeit durch schriftliche Mitteilung an den Beamtenausschuß niederlegen. Die Niederlegung muß erfolgen, wenn sie von der Beamtengattung, die das Mitglied wählte, mit zwei Drittel Stimmenmehrheit verlangt wird.

#### § 3.

Der Beamtenausschuß dient der Aufgabe, das Vertrauensverhältnis zwischen Verwaltung und Beamtenschaft zu stärken und als Vertrauensorgan der Beamten deren Interessen behufs Erhaltung

ihrer Arbeitsfreudigkeit und behufs Vermeidung von Reibungen bei dem Vorstand der Behörde zu vertreten. 187

Der Ausschuß ist berechtigt, sich über allgemeine innerdienstliche Angelegenheiten gutachtlich zu äußern und auf Antrag eines Beamten in dessen dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten vorstellig zu werden.

Der Vorstand der Behörde hat dem Ausschuß in geeigneten Fällen auch ohne eine von ihm ausgehende Anregung vor Erlaß von Anordnungen, die den inneren Dienst oder persönliche Angelegenheiten betreffen, Gelegenheit zur gutachtlichen Äußerung zu geben.

Inwieweit den Beamten das Recht auf Kenntnisnahme von Eintragungen in ihre Personalakten eröffnet ist, hat das von einem Beamten angegangene Ausschußmitglied dasselbe Recht, wenn der Beamte sich damit einverstanden erklärt.

#### § 4.

Die Mitglieder des Beamtenausschusses sind zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten, die ihnen aus Anlaß ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, verpflichtet.

#### § 5.

In Einzelangelegenheiten, an denen sie selbst beteiligt sind, dürfen Mitglieder des Beamtenausschusses als solche nicht tätig werden.

#### § 6.

Die Minister sind ermächtigt, in Anpassung an besondere Verhältnisse ihrer Verwaltung nähere Ausführungsbestimmungen insbesondere auch darüber zu erlassen, welche Personen als Beamte im Sinne dieser Bestimmungen zu gelten haben.

## Anhang 10.

### Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

vom 15. November 1918.

Die großen Arbeitgeberverbände vereinbaren mit den Gewerkschaften der Arbeitnehmer das Folgende:

1. Die Gewerkschaften werden als berufene Vertreter der Arbeiterschaft anerkannt.

2. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter und Arbeiterinnen ist unzulässig.

3. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die Werkvereine (die sogenannten wirtschaftsriedlichen Vereine) fortan vollkommen sich selbst überlassen und sie weder mittelbar noch unmittelbar unterstützen.

4. Sämtliche aus dem Heeresdienste zurückkehrenden Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, in die Arbeitsstelle sofort nach Meldung wieder einzutreten, die sie vor dem Kriege innehatten. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden dahin wirken, daß durch Beschaffung von Rohstoffen und Arbeitsaufträgen diese Verpflichtung in vollem Umfange durchgeführt werden kann.

5. Gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises.

6. Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen. Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und schleunigst zum Abschluß zu bringen.

7. Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft von mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuß einzusetzen, der diese zu vertreten und in Gemeinschaft mit dem Betriebsunternehmer darüber zu wachen hat, daß die Verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen geregelt werden.

8. In den Kollektivvereinbarungen sind Schlichtungsausschüsse bzw. Einigungsämter vorzusehen, bestehend aus der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.

9. Das Höchstmäß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden.

10. Zur Durchführung dieser Vereinbarungen sowie zur Regelung der zur Demobilisierung, zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens und zur Sicherung der Existenzmöglichkeit der Arbeitnehmerschaft, insbesondere der schwer Kriegsbeschädigten zu treffenden weiteren Maßnahmen wird von den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ein Zentralausschuß auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau errichtet.

11. Dem Zentralausschuß obliegt ferner die Entscheidung grundsätzlicher Fragen soweit sich solche namentlich bei der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ergeben, sowie die Schlichtung von Streitigkeiten, die mehrere Berufsgruppen zugleich betreffen. Seine Entscheidungen haben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Geltung, wenn sie nicht innerhalb einer Woche von einem der in Frage kommenden beiderseitigen Berufsverbände angefochten werden.

12. Diese Vereinbarungen treten am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gelten vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung bis auf weiteres mit einer gegenseitigen dreimonatigen Kündigung.

Diese Vereinbarung soll sinngemäß auch für das Verhältnis zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Angestelltenverbänden gelten.

Berlin, den 15. November 1918.

- Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Gesamtverband deutscher Metallindustrieller.  
Arbeitgeberverband für den Bezirk der nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller.  
Zechenverband.  
Verband deutscher Waggonfabriken.  
Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie.  
Berliner Arbeitgeberverband der chemischen Industrie.  
Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie.  
Reichsverband der deutschen Klavierindustrie und verwandter Berufe.  
Deutscher Arbeitgeberverband für das Baugewerbe.  
Arbeitgeber-Schutzverband deutscher Schlossereien und verwandter Gewerbe.  
Bund der Arbeitgeberverbände Berlins.  
Zentralverband Deutscher Arbeitgeber in den Transport-, Handels- und Verkehrsgewerben.  
Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer.  
Oberschlesischer Berg- und Hüttenmännischer Verein, Rattowitz.  
Verein deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, Hauptvorstand Berlin.  
Verein deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, östliche Ortsgruppe, Rattowitz.  
Zentralverband der deutschen elektrotechnischen Industrie.  
Arbeitgeber-Schutzverband für das deutsche Holzgewerbe.  
Arbeitgeberverband im Rohrlegergewerbe.  
Allgemeiner deutscher Arbeitgeberschutzverband für das Bäckergewerbe.  
Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands.  
Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands.  
Verband der deutschen Gewerksvereine (G.-D.).  
Polnische Berufsvereinigung.  
Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Verbände.  
Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände.  
Arbeitsgemeinschaft der technischen Verbände.



Die Organe der Reichsarbeitsgemeinschaften und Gruppen werden durch die beiderseitigen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt, wobei für eine angemessene Vertretung der Minderheit Sorge zu tragen ist.

Die Aufgaben des Zentralauschusses bestehen in der Beratung und Regelung aller derjenigen Fragen, die sämtlichen Reichsarbeitsgemeinschaften, also der gesamten Industrie und dem gesamten Gewerbe Deutschlands gemeinsam sind, sowie derjenigen Fragen, die über den Bereich einer einzelnen Reichsarbeitsgemeinschaft hinausgehen. Der Zentralauschuß entscheidet endgültig über Streitigkeiten zwischen den einzelnen Reichsarbeitsgemeinschaften.

Der Zentralauschuß kann dem Zentralvorstand (§ 8) oder von ihm einzusetzenden Ausschüssen einen Teil seiner Aufgaben übertragen.

Der Zentralauschuß wird aus Abgeordneten gebildet, die von den Reichsarbeitsgemeinschaften aus der Zahl ihrer Mitglieder zunächst für zwei Jahre gewählt werden. Ferner treten dem Zentralauschuß bei je 6 Vertreter, die von den Zentralstellen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände (§ 8) abgeordnet werden.

Für jeden Abgeordneten ist ein ständiger Stellvertreter zu wählen, der jedoch nur im Falle der Behinderung des Abgeordneten die Vertretung übernehmen darf.

Von jeder innerhalb einer Reichsarbeitsgemeinschaft auf sachlicher Grundlage gebildeten Gruppe, sowie von jeder Reichsarbeitsgemeinschaft ohne Gruppeneinteilung werden ohne Rücksicht auf die Zahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten je ein Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählt.

Erreicht die Zahl der in einer Gruppe oder in einer Reichsarbeitsgemeinschaft ohne Gruppenbildung beschäftigten Arbeiter und Angestellten jedoch

1 0 0 0 0,	so können je 2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
erreicht sie 250 000,	" " " 3 " " "
" " 850 000,	" " " 4 " " "

usw. entsandt werden.

Das Stimmrecht im Zentralauschuß bemißt sich bei namentlicher Abstimmung nach der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die jeder Abgeordnete vertritt. Namentliche Abstimmung muß erfolgen, wenn sie von mindestens 50 Mitgliedern beantragt wird.

Für die erstmalige Zusammensetzung gelten die Zahlen der in den einzelnen Industriezweigen im Jahre 1913 beschäftigten Arbeitnehmer.

Der Zentralvorstand setzt sich zusammen aus je 21 Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Vertreter werden auf Vorschlag und mit Zustimmung der Reichsarbeitsgemeinschaften auf Arbeitgeberseite vom Reichsverband der deutschen Industrie und der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, auf Arbeitnehmerseite vom Vorstand des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, dem Vorstande des Gesamtverbandes der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands, dem Vorstande des Verbandes der Gewerksvereine

## § 6.

## § 7.

## § 8.

(S.-D.) und den Angestelltenverbänden auf die Dauer von 2 Jahren benannt. 193

Dem Zentralvorstand bleibt das Recht vorbehalten, die Zahl der Vorstandsmitglieder durch Zuwahl um je 2 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zu erhöhen.

Jede Reichsarbeitsgemeinschaft hat Anspruch auf je 1 Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Zentralvorstand. Die übrigen Vertreter werden von den erwähnten Zentralstellen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aus ihrer Mitte gewählt.

Für jeden Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen. Dabei sind, insoweit es sich um die von den Reichsarbeitsgemeinschaften vorzuschlagenden Vertreter handelt, größere Minderheiten in angemessener Weise zu berücksichtigen.

Der Zentralvorstand vertritt die Zentralarbeitsgemeinschaft nach außen. Er führt die Beschlüsse des Zentralauschusses aus und ist zur Auslegung von Kollektivverträgen und zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten nach erfolgloser Behandlung durch die Zwischeninstanzen berufen, soweit dies in den Kollektivvereinbarungen vorgeesehen ist. Er verwaltet die Mittel der Zentralarbeitsgemeinschaft und stellt ihre Beamten an.

Der Zentralvorstand gibt sich seine Geschäftsordnung selbst.

## § 9.

Die Beschlüsse des Zentralvorstandes und Zentralauschusses werden mit einfacher Stimmenmehrheit, sofern sie eine Satzungsänderung betreffen oder für die Reichsarbeitsgemeinschaften verbindlich sein sollen, mit einer Mehrheit von zwei Dritteln gefaßt.

Zur Gültigkeit eines jeden Beschlusses ist erforderlich, daß die vorgeschriebene Mehrheit sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer vorhanden ist.

## § 10.

Bei den Kosten werden unterschieden:

- die Kosten für den Zentralauschuß. Diese sind von den Reichsarbeitsgemeinschaften zu gleichen Teilen zu beden.
- die Kosten für den Zentralvorstand und des ihm unterstellten Bureaus. Diese werden je zur Hälfte durch die Zentralstellen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (§ 8) übernommen.

Nicht zu den Kosten der Zentralarbeitsgemeinschaft gehören die Gehälter ihrer leitenden Geschäftsführer.

## § 11.

Änderungen der vorstehenden Satzung unterliegen der Beschlußfassung des Zentralauschusses.

## Anhang 12.

### Vereinbarung zwischen dem Verband der Berliner Metallindustriellen und der Vertretung der beteiligten Angestelltenverbände und der Streikleitung, betreffend das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen.

Vom 19. April 1919.

#### A. Einstellung.

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, dem Angestelltenausschuß von jeder Neueinstellung eines Angestellten Kenntnis zu geben. Dies gilt nicht für die Einstellung von General- und Handlungsbevollmächtigten, von Angestellten in leitender Stellung und von Vertretern der Firma, die in das Handelsregister oder in das Genossenschaftsregister eingetragen sind.

Gegen jede Einstellung, von der dem Angestelltenausschuß Kenntnis zu geben ist, kann dieser innerhalb 5 Tagen Einspruch erheben, wenn wichtige berechnete Interessen der Angestellten-schaft oder des Betriebes dadurch verletzt werden. Die politische Betätigung eines Angestellten oder seine Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation darf jedoch keinen Grund zur Erhebung des Einspruches abgeben. Gründe und Beweismaterial für den Einspruch sind bereits in den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung zum Vortrag zu bringen.

Zur Prüfung der Einstellung bestimmt der Angestelltenausschuß einen Vertrauensmann und einen Stellvertreter für den Fall seiner Behinderung. Der Vertrauensmann und sein Vertreter müssen mindestens 25 Jahre alt sein und der Firma seit mindestens drei Jahren oder bei kürzerem Bestehen der Firma seit deren Gründung angehören. Der Vertrauensmann ist verpflichtet, über die bei Wahrnehmung seiner Aufgaben ihm seitens der Geschäftsleitung gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren. Verleht er diese Pflicht oder mißbraucht er sein Amt in anderer Weise, so kann die Geschäftsleitung die Bestellung eines anderen Vertrauensmannes verlangen.

Ist über den Einspruch eine Einigung zwischen der Geschäftsleitung und dem Angestelltenausschuß nicht zu erzielen, so kann letzterer innerhalb drei Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß anrufen.

#### B. Kündigung und Entlassung.

Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, dem Angestelltenausschuß von jeder Kündigung eines Angestellten vor deren Ausspruch Kenntnis zu geben. Dies gilt nicht für die unter A, Absatz 1, Satz 2, genannten Angestelltengruppen.

Der Angestelltenausschuß ist berechtigt, der Kündigung von Angestellten, von der ihm Kenntnis zu geben ist, ohne aufschiebende

Wirkung zu widersprechen, wenn er der Ansicht ist, daß wichtige Gründe der Entlassung entgegenstehen, welche die Entlassung als gegen die berechtigten Interessen der Angestellten-schaft des Betriebes verstößend oder als eine nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte unbillige Härte gegen den betroffenen Angestellten erscheinen lassen.

Der Angestelltenausschuß ist verpflichtet, die Gründe und das Beweismaterial bereits in der Verhandlung mit der Geschäftsleitung zum Vortrag zu bringen. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann der Angestelltenausschuß nach Beendigung der Verhandlungen den Schlichtungsausschuß anrufen. Dieser entscheidet endgültig.

Betrifft die Kündigung ein Mitglied des Angestelltenausschusses, so hat dieses Anspruch auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zur endgültigen Entscheidung durch den Schlichtungsausschuß, auch wenn diese sich über den Entlassungstermin hinaus verzögert.

In den Fällen der §§ 70—72 des Handelsgesetzbuches, der §§ 133b und 133c der Gewerbeordnung und des § 62b des Bürgerlichen Gesetzbuches soll, sofern es die Umstände erlauben, der Angestelltenausschuß ebenfalls benachrichtigt und ihm Gelegenheit zur Mitwirkung gegeben werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet das zuständige Gericht.

## Anhang 13.

### Bekanntmachung betreffend Betriebsräte im mitteldeutschen Bergbaugebiet.

(Deutscher Reichsanzeiger Nr. 65 vom 20. März 1919).

Zwischen dem deutschen Braunkohlenindustrieverein, dem Verein der deutschen Kaliuminteressenten, dem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie, Sektion Vb und dem Aktionskomitee Halle für den Generalstreik in Mittel-Deutschland, dem Bezirks-Bergarbeiterrat beim Oberbergamt Halle, dem Bezirks-A. und S.-Rat für Zeitz-Weißfels-Naumburg, dem Bezirks-A. und S.-Rat für Merseburg, dem Verband der Bergarbeiter, dem Metallarbeiterverband Halle, dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands, der Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände, dem Gewerkschaftsbund kaufmännischer Angestelltenverbände, der Vereinigung der Angestellten des Mitteldeutschen Bergbaues wurde am 12. März 1919 in Weimar bis zur endgültigen gesetzlichen Regelung folgende Vereinbarung für das Mitteldeutsche Streifgebiet getroffen:

#### Grundsätze für die Errichtung von Betriebsräten.

1. Die Wahlen der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse sollen nach den gesetzlichen Vorschriften durchgeführt werden.
2. Arbeiter- und Angestelltenausschuss des einzelnen Betriebes wählen aus ihrer Mitte in gemeinsamer, geheimer und unmittelbarer Wahl als ausführendes Organ den Betriebsrat. Sofern nach den gesetzlichen Vorschriften Arbeiter- und Angestelltenausschüsse nicht bestehen, erfolgt die Wahl durch die Arbeiter und Angestellten des Betriebes unmittelbar. Der Betriebsrat besteht bei einer Belegschaft bis zu 100 Personen aus 3 und bei über 100 Personen aus 5 Mitgliedern. Besteht der Betriebsrat aus 3 Mitgliedern, so muß eines ein Angestellter sein, besteht er aus 5 Mitgliedern, so muß sich in ihm ein kaufmännischer und ein technischer Angestellter befinden. Er arbeitet im Rahmen der Dienstweisung nach den Richtlinien, die ihm gemeinsam beide Ausschüsse oder Betriebs- bzw. Belegschaftsversammlungen einschließlich der Angestellten geben.
3. Mitglieder des Betriebsrats können nur Personen sein, die mindestens das 24. Lebensjahr erreicht haben und deutsche Reichsangehörige sind.
4. Die Amtsdauer der Betriebsratsmitglieder beträgt ein Jahr und fällt mit dem Kalenderjahr zusammen. Wiederwahl ist zulässig. Das Ausscheiden aus der Beschäftigung des Unternehmens zieht auch das Ausscheiden aus dem Betriebsrat nach sich. Ersatzwahlen müssen innerhalb 14 Tagen nach Ausscheiden vorgenommen werden.
5. Spricht mindestens die Hälfte der im Betriebe Beschäftigten in geheimer Abstimmung dem Betriebsrate oder einem Mitgliede ein

Misstrauensvotum aus, so muß unverzüglich eine Ersatzwahl vorgenommen werden.

3. Für den Betriebsrat wird anliegende Dienstweisung vereinbart.

#### Vorläufige Dienstweisung für den Betriebsrat.

1. Der Betriebsrat ist die Vertretung aller Angestellten und Arbeiter des Betriebes.
2. Der Betriebsrat tritt so oft zusammen, als es von mindestens zwei seiner Mitglieder oder der Betriebsleitung gewünscht wird.
3. Der Betriebsrat hat das Recht der Einsichtnahme in alle Betriebsvorgänge, soweit dadurch keine Betriebsgeheimnisse gefährdet werden. Er unterstützt durch seinen Rat die Betriebsleitung und sorgt mit ihr für einen möglichst hohen Stand der Produktion, wobei Ziffer 9 besonders zu beachten ist.
4. Die Betriebsleitung teilt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat jedem seiner Mitglieder bestimmte Arbeitsgebiete zu.
5. Der Betriebsrat sorgt mit für die peinlichste Durchführung der berg- und gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften. Er wird bei Unfalluntersuchungen von der Betriebsleitung hinzugezogen.
6. Drei vom Betriebsrat aus seiner Mitte bestimmte Personen, darunter mindestens ein Angestellter, die, soweit es sich nicht um neueröffnete Betriebe handelt, mindestens 1 Jahr lang in dem Unternehmen tätig gewesen sind, ist auf Wunsch Einblick in alle Vorgänge des Betriebes zu gewähren, soweit gesetzliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.
7. Auf Antrag der Beteiligten haben sich bei Gehalts-, Lohnfragen und Arbeitsbedingungen allgemeiner Natur Betriebsrat und Betriebsleitung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der von den wirtschaftlichen Organisationen getroffenen Vereinbarungen zu verständigen.
8. Ueber die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten sollen zwischen den wirtschaftlichen Organisationen Grundsätze vereinbart werden. Der Betriebsrat hat gemeinsam mit der Betriebsleitung für die Innehaltung dieser Grundsätze Sorge zu tragen.
9. Der Betriebsrat erhält von der Betriebsleitung einen geeigneten Raum zur Verfügung gestellt, in welchem er jederzeit zur Ausübung seiner Befugnisse zusammenkommen kann. Zweckmäßig sind gemeinsame, in festen Abständen stattfindende Besprechungen des Betriebsrats mit der Betriebsleitung unter deren Vorsitz, in denen das Arbeitsprogramm des Betriebes und die Tätigkeit der Mitglieder des Betriebsrats besprochen werden. Die Mitglieder des Betriebsrats erhalten während ihrer Tätigkeit im Betriebsrat ihren vollen Lohn (bzw. Gehalt).
10. Ueber alle in gemeinschaftlichen Sitzungen des Betriebsrats mit der Betriebsleitung gepflogenen Verhandlungen wird in der Sitzung ein Protokoll verfaßt, worin festgelegt wird, welche Angelegenheiten bekanntgegeben werden dürfen. Betriebsleitung und Betriebsrat verpflichten sich auf genaue Innehaltung dieser Vorschriften. Bei Verstößen behält sich die Betriebsleitung vor, den

198 **Schuldigen zur Verantwortung zu ziehen und ihn nötigenfalls schadenersatzpflichtig zu machen.**

9. Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung, der nach wie vor die Leitung des Betriebes zusteht. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrate nicht zu.

10. Streitigkeiten zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat entscheiden die zuständigen gesetzlichen Körperschaften, in nicht durch das Zusammenwirken der Betriebsräte mit den wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitnehmer einerseits und den wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitgeber andererseits besondere Schlichtungsstellen errichtet werden.

Berlin, den 15. März 1919.

## Anhang 14.

### Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnung.

§ 134a. Für jeden Betrieb<sup>1)</sup> ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebs eine Arbeitsordnung zu erlassen. Für die einzelnen Gruppen der Arbeiter können besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Der Erlass erfolgt durch Ausschlag. (§ 134c Abs. 2.)

Die Arbeitsordnung muß den Zeitpunkt, mit welchem sie in Wirksamkeit treten soll, angeben und von demjenigen, welcher sie erläßt<sup>2)</sup>, unter Angabe des Datums unterzeichnet sein.

Abänderungen ihres Inhalts können nur durch den Erlass von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird.

Die Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben treten frühestens zwei Wochen nach ihrem Erlass in Kraft.

<sup>1)</sup> In dem in der Regel 20 Arbeiter beschäftigt werden (Vorbem. von § 133h).

<sup>2)</sup> Vgl. § 104 IV BRG., jetzt abgeändert.

§ 134b. Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten:

1. über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;

2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung mit der Maßgabe, daß die regelmäßige Lohnzahlung nicht am Sonntag stattfinden darf. Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde zugelassen werden;

3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;

4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;

5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen nach Maßgabe der Bestimmung des § 134 Abs. 1 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Tadeln gegen Mitarbeiter, erhebliche Verläufe gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs oder zur Durchführung der Be-

Stimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgebühren müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebs verwendet werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadenersatz zu fordern, wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Dem Betriebsinhaber bleibt überlassen, neben den im Absatz 1 unter 1 bis 5 bezeichneten, noch weitere die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen, mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebs aufgenommen werden<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Jetzt durch § 104 IV B.R.G. abgeändert.

§ 134c. Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter recht verbindlich.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 vorgesehene Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden. Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehene Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern dem im § 139 bezeichneten Beamten jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

§ 134d. Aufgehoben. (§ 104 V B.R.G.)

§ 134e. Die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag zu derselben ist binnen drei Tagen nach dem Erlaß in zwei Ausfertigungen der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen<sup>1)</sup>.

Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszubängen. Der Aushang muß stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen.

<sup>1)</sup> Neue Fassung nach § 104 VI B.R.G.

§ 134f. Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben, welche nicht vorschriftsmäßig erlassen sind oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde durch gesetzmäßige Arbeitsordnungen zu ersetzen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern.

Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde statt.

§ 139k. Für jede offene Verkaufsstelle, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden, ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach Eröffnung des Betriebs eine Arbeitsordnung zu erlassen.

Auf die Arbeitsordnung finden die Vorschriften der §§ 134a, 134b Abs. 1 Ziffer 1 bis 4, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, des § 134c Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und 3, des § 134d Abs. 1 und der §§ 134e, 134f entsprechende Anwendung<sup>1)</sup>.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 71 und 72 des Handelsgesetzbuchs vorgesehene Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern der Ortspolizeibehörde jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

Auf Arbeitsordnungen, welche vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden sind, finden die Bestimmungen der §§ 134a, 134b Abs. 1 Ziffer 1 bis 4, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, des § 134c Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und 3, des § 134e Abs. 2 und des § 134f entsprechende Anwendung. Dieselben sind binnen vier Wochen der unteren Verwaltungsbehörde in zwei Ausfertigungen einzureichen. Auf spätere Abänderungen dieser Arbeitsordnungen und auf die seit dem 1. Oktober 1899 erstmalig erlassenen Arbeitsordnungen finden der § 134 d Abs. 1 und der § 134 e Abs. 1 entsprechende Anwendung.

<sup>1)</sup> Jetzt mit den durch das B.R.G. getroffenen Änderungen.



# Sachregister.

Die Zahlen bezeichnen die Seiten.

Abhängigkeit des Tarifvertrags 130.  
 Abdruck des Tarifvertrags 142.  
 Ablehnung von Schlichtungsausschussmitgliedern 151.  
 Abschiedungen 84.  
 Abstimmung im Schlichtungsausschuss 148.  
 — in den Betriebsvertretungen 52, 55.  
 Abweichungen vom Tarifvertrag 140.  
 Ackundentag 176, 179.  
 Akkordlohn 88.  
 Aktiengesellschaft 80.  
 Aktienkommanditgesellschaft 80.  
 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen 60, 140.  
 Amtsdauer 57.  
 Amtsniederlegung 55.  
 Amtsüberweisung 60, 81, 83.  
 Änderung des Tarifvertrags 142.  
 Anweisung, siehe Wahlanweisung  
 Angeklagter 10, 117, 118, 119.  
 Angestelltenrat 22, 27, 37, 88.  
 Angestelltenchaft 24, 147.  
 Angestelltenversicherung 33.  
 Angestellter 31, 33.  
 Anhalt (Betriebsrätegesetz) 110.  
 Anrechnung der Erwerbslosen- und Armenfürsorge 105.  
 Anrufung des Schlichtungsausschusses 51, 74, 90, 96, 102, 113.  
 Antrag auf allgemeine Verbindlichkeit eines Tarifvertrages 60, 140.  
 Antrag auf Strafverfolgung 115.  
 Arbeiter 31, 32.  
 Arbeiterauschuss 9, 117, 118, 119.  
 Arbeiterkolonie 32.  
 Arbeiterrat 14, 22, 27, 37, 88, 119.  
 Arbeiterchaft 24, 147.  
 Arbeiterchuvvorschriften, -gesetzgebung 88.  
 Arbeitgeber 36.  
 Arbeitnehmer 22, 31.  
 Arbeitergemeinschaft 128, 100.  
 Arbeitsmethode 78.  
 Arbeitsnachweis 86, 97.  
 Arbeitsordnung im Gewerbe 9, 90, 92, 118, 109.  
 — in der Landwirtschaft 90, 92, 118, 173.  
 — in offenen Verkaufsstellen 90, 92, 169.  
 Arbeitsberdienst siehe Jahresarbeitsberdienst.  
 Arbeitszeit, allgemein 88.  
 Arbeitsvertrag 130.  
 Arbeitszeit, allgemeine 88.  
 Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter 176.  
 — in der Landwirtschaft 171.  
 — der Angestellten 179.  
 Aufgabe zur Post 104, 106.  
 Aufgaben des Betriebsrats 17, 71, 78 ff.  
 — des Arbeiter- und Angestelltenrats 17, 83.  
 — des Betriebsobmanns 17, 108.  
 — des Gesamtbetriebsrats 17, 108.  
 — der tariflichen Sondervertretung 17, 98, 108.  
 Aufhebung der allgemeinen Verbindlichkeit 142.  
 Auflösende Wirkung des Einspruchs 97.  
 Auflösung des Betriebsrats 56.  
 — des Arbeiter- und Angestelltenrats 58.  
 — des Gesamtbetriebsrats 65.  
 Aufschiebende Wirkung des Einspruchs 96, 103.  
 Ausschlußpflicht 81.  
 Ausschussrat 80, 85.  
 Aufwandsentschädigung 80.  
 Ausbildung 88.  
 Ausführungsbestimmungen 117.  
 Ausnahmispersonen 149.  
 Ausnahmispflicht 81.  
 Auslegung des Schlichtungsverfahrens 102.  
 Ausübung des Wahlrechts 47, 111.  
 Auswahl der Arbeitnehmer 86, 158.  
 Baulegitime 68.  
 Bayern (Betriebsräteverordnung) 110.  
 Beamte 31, 35.  
 Beamtenwörter 31, 35.  
 Beamtenauschuss, Beamtenrat, Beamtenvertretung 36, 70, 108, 180.  
 Befangenheit der Schlichtungsausschussmitglieder 151.  
 Befreiung von der Verpflichtung aus §§ 70, 72 ArbZG, 85.  
 Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit 141.

Bekanntgabe Abschrift des Tarifvertrages 141.  
 Behörden 25.  
 Beitragsenthebung und Leistung 54.  
 Bekanntmachung des Antrages auf Allgemeinverbindlichkeit 141.  
 — der Eintragung ins Tarifregister 142.  
 — der Vereinbarung vor dem Schlichtungsausschuss 149.  
 — des Schiedspruchs 150.  
 — des erfolglosen Schlichtungsversuchs 151.  
 — des Wahlsergebnisses 127, 137, 138.  
 Benachteiligung 111.  
 Benehmen 86, 88.  
 Bergarbeiterauschüsse 9.  
 Bergarbeitergewerbe 75.  
 Bergarbeiterbeamtete 77, 87, 91.  
 Berichterstatter 81.  
 Bernsangehörigkeit 44, 46.  
 Bernsangehörigkeit 36.  
 Bernsgrube 47.  
 Bernsmedien 46.  
 Bernsmitglied 52.  
 Bernsmitgliedschaft 76, 88, 90.  
 Bernsanteil des Betriebes 29, 67.  
 Bernsleistung im Wahlvorstand 47.  
 Bernsleistung am Tarifvertrag 139.  
 — an Streitigkeiten 149.  
 Betrieb 29, 67.  
 Betriebsabteilung 34.  
 Betriebsangehörigkeit 44, 46.  
 Betriebsauschuss 49, 55, 81, 83, 85, 131.  
 Betriebsökonom 83.  
 Betriebsbestimmnis, siehe Geschäftsbestimmnis.  
 Betriebsbestimmnis und Verlustrechnung 83, 115.  
 Betriebsleistung 18.  
 Betriebsleiter 84.  
 Betriebsleitung 18, 78, 80.  
 Betriebsobmann 23, 38, 66, 108, 114, 151.  
 Betriebsrat 22, 23, 37, 72.  
 Betriebsratsprüfung, siehe Prüfung.  
 Betriebsunfall 87.  
 Betriebsversammlung 50, 66.  
 Betriebsvertretung 16, 37.  
 Betriebsvorgänge 81.  
 Betriebsvertrag 22, 61, 63.  
 Bezirk des Schlichtungsausschusses 142.  
 Bezirksarbeiterrat 15.  
 Bezirkswirtschaftsrat 15, 55, 86, 87, 68, 111.  
 Bisthof des Betriebes 78.  
 Bilanz 83, 110.  
 Bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses 87, 91, 96, 104, 113.  
 Binnenabfahrt 27.  
 Braunkohlberg (Betriebsrätegesetz) 110.  
 Brennmaschinerie 34.  
 Buße 104, 160, 165.  
 Dauer der Arbeitszeit 87, 90, 99.  
 Demobilisierungsausschuss 160, 166.  
 Demobilisierungskommission 16, 105, 109.

Dienstverweisung des Betriebsrats 197.  
 Dienstordnung in der Sozialversicherung 62.  
 Dienstvorschriften 75, 86, 90, 91.  
 Einführung neuer Zeichen, Arbeitsmethoden 73, 86.  
 Eintragung vor dem Schlichtungsausschuss 149.  
 Einigungs- oder Schiedsstelle 74, 88, 90, 94.  
 Einleitung der Wahl zu Betriebsvertretungen 47, 117.  
 — des Schlichtungsverfahrens 148.  
 Einleitnahme in Betriebsvorgänge 83, 197.  
 — ins Tarifregister 142.  
 Einspruch gegen die Wahlliste 122.  
 — gegen Einstellung 90.  
 — gegen Kündigung 97, 101.  
 Einstellung, allgemein 91, 94 ff.  
 Einstellung von Kriegsteilnehmern 154 ff.  
 — von Schwerbeschäftigten 103 ff.  
 Einvernehmen 76.  
 Einwendung gegen Allgemeinverbindlichkeit 141.  
 Einzelbetriebsrat 61, 62.  
 Eisenbahn 36, 68.  
 Entlassungsgründe der Betriebsvertretungen 56, 65, 67.  
 Entlassung von Kriegsteilnehmern 157.  
 Entlassung 91, 94 ff.  
 Entlohnung 47, 53.  
 Entschädigung im Falle der Entlassung 104.  
 — der Schlichtungsausschussmitglieder 148.  
 — der Betriebsvertretungsmitglieder 53.  
 Entscheidung über den Einspruch 96.  
 Ergänzungsmitglieder 37, 40, 41, 58.  
 Erläuterung der Bilanz 83.  
 Erlöschen der Mitgliedschaft 55, 57, 65, 66.  
 Errichtung der gesetzlichen Betriebsvertretungen 22, 63, 70.  
 — der tariflichen Betriebsvertretungen 69.  
 Errichtung der Betriebsräte in der Schiffahrt 27.  
 — der Betriebsräte für Hausgewerbetreibende 24.  
 Ersatzmitglieder 56, 57, 65, 126.  
 Fabrikantenrat 54.  
 Familienangehörige 25, 31.  
 Fiktion 31.  
 Förderung des Betriebes 27.  
 Förderung des Einvernehmens 76.  
 Form des Tarifvertrags 139.  
 Fortwirtschaft 25, 43.  
 Freiheit der Betriebsleitung 80, 100.  
 Freimachung von Arbeitsstellen 166.  
 Frühlingsrechnung 96, 120, 130.  
 Fürsorgeeinrichtungen 32.  
 Gefahrenfreibrief 146.  
 Geschäftszeiten 83.  
 Gehaltszahlung 47, 53.

Gemeinde 29, 85, 86, 63, 70.  
 Gemeindeverband 35, 36, 60, 63, 70.  
 Gemeininteresse 79.  
 Gemeinliche Wahl 44, 129, 135.  
 Gemeinlicher Betriebsrat 62, 63.  
 Generalvollmacht 34.  
 Genossenschaft 80.  
 Gesamtbetriebsrat 60, 109, 130.  
 Geschäfte 29.  
 Geschäftsbedürfnisse 54.  
 Geschäftsführer 34.  
 Geschäftsführung 48, 53, 55, 64, 66.  
 Geschäftsführungskosten 54.  
 Geschäftsheimat 81, 115.  
 Geschäftskreis der Betriebsversammlung 60.  
 Geschäftsordnung 58.  
 Geschlecht 94, 98.  
 Gesellschaft mit beschränkter Haftung 60.  
 Gesundheitsgefahr 76, 91.  
 Gewerbeaufsichtsbeamte 76, 87, 91.  
 Gewerbegericht 75.  
 Gewerkepolizeiliche Vorschriften 76.  
 Gewerkschaften 19, 28.  
 Gewerkschaftliche Aktivitäten 11.  
 Gewerkschaftliche Bestrebungen 78.  
 — Vertretung 94, 98.  
 — Zugehörigkeit 94, 98.  
 Gewerkschaftscongress (Münster) 11.  
 Gewinn- und Verlustrechnung 88, 110.  
 Gruppe 41, 74.  
 Gruppenrat 27, 37.

Handelsregister 83.  
 Handlungsgehilfen 34, 182.  
 Handlungslehrlinge 34.  
 Hansamerbetreibende 24, 33, 38.  
 Häufigkeiten 37, 40, 126.

Jahresarbeitsverdienst 104.  
 Inhaftieren 106.  
 Justizverwaltung 68.

Kaufmännische 81.  
 Kantine 78.  
 Kaufmannsgericht 78.  
 Kautelen 89.  
 Knappschaftskasse 9.  
 Knappschaftsverein 9.  
 Kohlenwirtschaft 81.  
 Koalitionsfreiheit siehe Vereinigungsfreiheit.  
 Konfessionelle Bestrebungen 78.  
 — Vertretung 94, 98.  
 — Zugehörigkeit 94, 98.  
 Kosten der Geschäftsführung siehe Geschäftsführungskosten.  
 — des Schlichtungsverfahrens 146.  
 — des Tarifvertragsabdrucks 142.  
 — der Wahl 129.  
 Kranenfälle 36.  
 Kriegsschadstoffe 91.  
 Kriegsteilnehmer 154.  
 Kündigung, befristete 11, 97, 111.  
 — fristlose 98, 102, 111.  
 — der Wiederbeschäftigten 157.  
 Künstliche Bestrebungen 78.

Labung zur Betriebsratsabwahl 52.  
 — vor den Schlichtungsausschüssen 148.  
 Landarbeitsordnung 171.  
 Landesaussicht 35, 111.  
 Landesgesetz 119.  
 Landeszentralbehörde 37, 117.  
 Landwirtschaft 25, 42.  
 Lehrer 34.  
 Lehrling 32, 34, 88.  
 Listenvertreter 122.  
 Lohn 88.  
 Lohnarbeiter 81.  
 Lohnungsmethode 88.

Mafregelung 98.  
 Metallindustrie (Schlichtungs-) 93, 194.  
 Militärische Bestrebungen 78.  
 — Vertretung 94, 98.  
 — Zugehörigkeit 94, 98.  
 Minderheitsgruppe 39, 53.  
 Mitarbeit 73.  
 Mitbestimmungsrecht 11, 93 ff.  
 Mitgliedschaft 87.  
 Mitwirkung 77, 89, 91.

Nebenbetrieb 25, 29, 42.  
 Neuwahl 43, 57, 58.  
 Nichtöffentlichkeit der Sitzungen 51.  
 Niederlegung siehe Amtsüberlegung.  
 Niederschrift der Sitzung 52.  
 — des Wahlergebnisses 126.

Nömann 48.  
 Oeffentliche Bekanntmachung siehe Bekanntmachung.  
 — Körperchaften 35, 63, 70.  
 Oeffentliches Recht 29, 36.  
 Oeffentlichkeit des Tarifreglers 142.  
 Organisationszwang 95.  
 Oertliche Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses 148.

Banken 90.  
 Pensionskassen 77.  
 Pflichten 56, 72.  
 Pflichtverletzung 56.  
 Politische Bestrebungen 78.  
 — Vertretung 94, 98.  
 — Zugehörigkeit 94, 98.  
 Porzellan 146.  
 Post 36, 68.  
 Presse 79, 85.  
 Pressfreiheit 79.  
 Privates Recht 29.  
 Privatvermögen 84.  
 Produktion 78.  
 Procura 34.  
 Protokoll siehe Niederschrift.

Notertelung 73.  
 Räume 54.  
 Rechtskraft 96, 106.  
 Rechtslehre 85, 114.  
 Reichsarbeitsrat 15.  
 Reichsarbeitsamt, Reichsarbeitsministerium, Reichsarbeitsminister 24, 48, 117, 140.

Reichsaussicht 35, 111.  
 Reichsregierung 35, 67, 85, 117.  
 Reichswirtschaftsrat 15, 111, 117.  
 Richtlinien für die Einstellung 91.  
 Richtlinien 84.  
 Rücktritt der Betriebsvertretung 57, 58.

Saisonarbeiter 22.  
 Sayung der Arbeitsgemeinschaft 190.  
 Schichten 90.  
 Schlichtungsrat 75, 89, 149 ff.  
 Schlichtung 27.  
 Schlichtungsausschuss 50, 75, 90, 142 ff.  
 Schutz der Betätigung im Wahlvorstand 47.  
 — der Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung 53, 111.  
 — des Wahlrechts 24, 111.  
 Schutzbestimmungen 111.  
 Schweigepflicht 80, 81, 83.  
 Schwerbeschädigte 49, 103.  
 Schiffahrt 27.  
 Eicherheitsmänner 9.  
 Eiz des Schlichtungsausschusses 142.  
 Eizung der Betriebsvertretung 50.  
 Eizungsbescheid siehe Niederschrift.  
 Sondervertretung 37, 67, 109, 114.  
 Sprechstunde 54, 87.  
 Spruchkammer für Land- und Forstwirtschaft 143.  
 Staatsangehörigkeit 44.  
 Staatsinteresse 85.  
 Ständige Arbeitnehmer 42.  
 Stellvertretung siehe Vertretung.  
 Stempelrecht 146.  
 Stillelegung 101.  
 Stimmabgabe 124, 125.  
 Stimmzettel 124.  
 Stromanlagen 32.  
 Strafbestimmungen 114.  
 Straffestsetzung 91.  
 Straferfolgung 115.  
 Streitigkeiten über Arbeitsverhältnisse 74, 90, 142 ff.  
 — über Zuständigkeit usw. 110.  
 Ethalohn 88.

Tagegelde 146.  
 Tagesordnung 50, 85.  
 Tarifregister 141, 152.  
 Tarifvertrag 20, 68, 88, 139 ff.  
 Tarifversammlung 59.  
 Tendenzbetrieb 78, 85, 94, 101.

Uebergangsbestimmungen 117.  
 Ueberstunden 90.  
 Ueberwachung von Tarifverträgen 88.  
 Ueberwiegende Bedeutung von Tarifverträgen 140.  
 Unabdingbarkeit 140.  
 Unfallbefähigung 76, 91.  
 Unfallgefahren 76, 81.  
 Unfalluntersuchung 87.  
 Unfallversicherungsbestimmungen 76, 91.  
 Unfallbeschädigte 91.

Unabhängigkeit des Betriebsratsbeschlusses 52.  
 — der Betriebsratswahl 127.  
 — des Stimmzettels 124.  
 — der Vorlagsliste 123.  
 Unlauterer Wettbewerb 110.  
 Unparteilicher Vorsitzender 143.  
 Unterlagen der Bilanz 85.  
 Unternehmungen des Reiches und der Länder 67.  
 Unterstützung des Arbeitgebers 73.  
 Urlaub 83.

Verbindlicherklärung von Schlichtungsprüfungen 161.  
 Verbindung von Wahlvorschlagslisten 123.  
 Vereinbarung anderweiter Verteilung 41.  
 — gemeinsamer Wahl 43.  
 — vor dem Schlichtungsausschuss 140.  
 — der Arbeitsordnung 91.  
 — der Dienstvorschriften 80.  
 Vereinigung siehe wirtschaftliche Vereinigung.  
 Vereinigungsfreiheit 70.  
 Verhältniswahl 41.  
 Verhandlung mit dem Arbeitgeber 51.  
 Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeit 88.  
 Verordnung der Reichsregierung 35, 67, 70, 117.  
 — der Landesregierung 35, 67, 70, 111, 117.  
 — der Landeszentralbehörde 117.  
 Versäumnis der Arbeitszeit 47, 53.  
 Verschwiegenheitspflicht siehe Schweigepflicht.  
 Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit 80.  
 Verstoß gegen Richtlinien 90.  
 Verteilung der Mitgliederstellen 125, 130.  
 Vertrauensleute 30.  
 Vertretung des Arbeitgebers 37, 51, 60.  
 — des Betriebsrats 32, 50, 56.  
 Vermaltungen 29.  
 Vermelgerung der Weiterbeschäftigung 106.  
 Vorladung der Parteimitglieder 143.  
 — der Auskunftspersonen 149.  
 Vorläufige Landarbeitsordnung 171.  
 Vorlegung der Bilanz 83.  
 Vorlagsliste 122, 129, 130, 133.  
 Vorsitzender der Betriebsvertretung 48, 49, 50, 59.  
 — des Schlichtungsausschusses 142.  
 Vorübergehend Beschäftigte 38, 41, 40.  
 Wahl der Betriebsvertretung 41, 47, 64.  
 Wahlalter 129.  
 Wahlalter 44.  
 Wahlentscheidung 127.  
 Wahlenschriften 121, 129, 130, 132.  
 Wahlbarkeit 38, 41, 44, 46, 55.

Wahlberechtigung 44.  
 Wahlergebnis 125, 134.  
 Wählerliste 121.  
 Wahllosten 129.  
 Wahlordnung 48, 120.  
 Wahlperiode 41, 44, 65, 66.  
 Wahlumschlag 124.  
 Wahlvorschlagsliste siehe Vorschlags-  
 liste.  
 Wahlvorstand 47, 117, 120.  
 Welterbeschäftigung 104.  
 Werkwohnungen 77.  
 Wichtigster Grund 99.  
 Wiedereinstellung 108.  
 Wiedereinstellung siehe Einstellung.  
 Wiederwahl 41, 66.

Wirtschaftliche Vereinigung von Ar-  
 beitgebern 52.  
 — von Arbeitnehmern 17, 28, 32, 60,  
 67, 74, 83.  
 Wirtschaftliche Besede 72, 81.  
 Wirtschaftliche Bestrebungen 78.  
 Wohlfahrtsvereinigungen 77.  
 Zeitweilige Verhinderung 52, 53.  
 Zentralarbeitsgemeinschaft 190.  
 Zurücknahme des Strafurteils 115.  
 Zuständigkeit des Schlichtungsauß-  
 schusses 148.  
 Zustimmung zur Kündigung 111, 113.  
 — zur Betriebsbesammlung 60.  
 Zweigniederlassung 31.

Buchhandlung Vorwärts G. m. b. H.  
 Berlin SW 68, Lindenstraße 3

## Führer durch Reichs- und Landesgesetze

Führer durch das Gewerbegerichts- und Kaufmannsgerichtsgesetz	40 Pf.
Führer durch das Militärpensionsgesetz.	75 Pf.
Führer durch das Mietrecht	80 Pf.
Führer durch die Strafprozeßordnung. Rechte des Angeklagten vor Strafgericht und Polizei. Von Dr. Hugo Heine- mann	50 Pf.
Führer durch das Versicherungsgesetz für Angestellte	60 Pf.
Wie wird die Staatsangehörigkeit erworben? Ein Führer durch die Staats- und Reichsangehörigkeit	50 Pf.
Führer durch das Familienrecht. I. Die rechtliche Stellung der Kinder, Ehegatten und Verwandten	50 Pf.
Führer durch das Arbeitsverhältnis der ge- werblichen Arbeiter. Der Arbeitsvertrag	50 Pf.
Das Recht während des Krieges	60 Pf.
Die Versorgung der Kriegsteilnehmer, ihrer Familien und Hinterbliebenen	2 Mt.
Führer durch das preussische Wohnungs- gesetz	75 Pf.



Gleichzeitig mit vorliegendem Kommentar  
erscheint in unserm Verlage der überaus  
leicht verständlich geschriebene:

## **Führer durch das Betriebsrätegesetz**

Von Hermann Müller,  
Sekretär im Zentral-Arbeiter-Sekretariat

Unentbehrlich für jeden der sich mit den Grund-  
sätzen Zielen und Absichten des Gesetzes vertraut  
machen will.

Preis 1,50 Mark

**Buchhandlung Vorwärts**

G. m. b. H.

Berlin SW 68, Lindenstraße 3



1. MAI 1976

44-14900

BUCH-NR. 50.838.200 ✓

50

20