

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	12 (1920)
<b>Heft:</b>	4
<b>Artikel:</b>	Das Betriebsrätegesetz in Deutschland. Teil II
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-351213">https://doi.org/10.5169/seals-351213</a>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 22.02.2026

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

In der Metallindustrie in Deutschland wird die Einheitsorganisation ebenfalls diskutiert. Der letzte Verbandstag der Metallarbeiter in Stuttgart hat sich grundsätzlich auf den Boden der Einheitsorganisation gestellt. Die Formel lautet: Ein Industriezweig, ein Verband aller in der gleichen Industrie beschäftigten Hand- und Kopfarbeiter.

Betrachtet man das Problem von allen Seiten, so ergibt sich, dass insbesondere im Hinblick auf die Sozialisierungsprobleme die Einheitsorganisation ein erreichbares Ziel ist. Trotzdem darf man nicht in Verkenntnis der Hemmungen, die der Verwirklichung dieses Ziels entgegenstehen, das Hauptgewicht der Propaganda auf dieses Gebiet verlegen. Der Boden ist da noch steinig und unfruchtbar, die Ernte wäre schlecht. Ehe die Einheitsorganisation in den grossen Industrien verwirklicht werden kann, müssen die Angestellten zum Klassenbewusstsein erwachen und selber kräftige Kampforganisationen schaffen, die denen der Arbeiter in nichts nachstehen.



## Das Betriebsrätegesetz in Deutschland.

### II.

Ein Betriebsrat kann durch Beschluss eines Bezirkswirtschaftsrats bzw. des Schlichtungsausschusses auf Antrag des Arbeitgebers oder mindestens eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgelöst werden wegen gröslicher Verletzung seiner Pflichten. In diesem Fall kann der Bezirkswirtschaftsrat bzw. Schlichtungsausschuss einen vorläufigen Betriebsrat berufen. In gleicher Weise kann die Mitgliedschaft eines einzelnen Mitgliedes des Betriebsrats aus gleichen Gründen gelöscht werden. Im übrigen erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch Niederlegung, Beendigung des Arbeitsvertrags und Verlust der Wählbarkeit. An Stelle eines ausgeschiedenen Mitglieds tritt dessen Ersatzmann aus der Reihe der nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derselben Wahlvorschlagsliste, der das ausscheidende Mitglied entnommen war.

Zum Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretungen bestimmt § 95, dass der Arbeitgeber oder seine Vertreter die Arbeitnehmer weder in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen, noch in der Uebernahme und Ausübung der Funktionen in diesen Vertretungen beschränken oder deswegen benachteiligen darf. Nach § 96 darf der Arbeitgeber das Dienstverhältnis eines solchen Mitgliedes nur kündigen oder ein solches Mitglied in einen andern Betrieb nur versetzen mit Zustimmung der Betriebsvertretung. Ausnahmen hiervon sind zugelassen bei Entlassungen, die auf gesetzlicher, tarifvertraglicher oder durch Schiedsspruch auferlegter Verpflichtung beruhen, ferner bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind und bei fristlosen Kündigungen aus einem zur kündigungslosen Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigenden Grund. Vor der Vornahme von Entlassungen wegen Stilllegung des Betriebs hat sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen. Gegen Entlassung aus einem der im Gesetz vorgesehenen Gründe kann Einspruch erhoben werden, wenn diese Gründe nicht angegeben werden oder wenn die angegebenen Gründe nicht zu treffen. Wird eine solche Entlassung durch gerichtliches Urteil oder Entscheidung des Schlichtungsausschusses als ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als zurückgenommen. Versagt die Betriebsvertretung ihre Zustimmung zur Kündigung eines ihrer

Mitglieder, so kann der Schlichtungsausschuss auf Anruf von Seiten des Arbeitgebers die fehlende Zustimmung ersetzen. Erweist es sich aber, dass der Arbeitgeber ein Betriebsratmitglied in der Uebernahme oder Ausübung seiner Funktionen beschränken oder es deshalb benachteiligen will, so darf der Schlichtungsausschuss der Kündigung nicht zustimmen.

Geldstrafe bis 2000 Mark oder Haft verwirkt der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen oder in der Uebernahme oder Ausübung der Funktionen der Betriebsvertretung beschränkt oder sie deshalb benachteiligt, oder bei der erstmaligen Wahl der Betriebsvertretung nicht den vorgeschriebenen Wahlvorstand bestellt, ferner der Arbeitgeber, der der Betriebsvertretung vorsätzlich nicht Aufschluss über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge gibt, die Lohnbücher und die zur Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen nicht vorlegt, nicht vierteljährlich einen Bericht über den Gang und die Lage des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besondern vorlegt und in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern oder 50 Angestellten, sofern die Führung von Handelsbüchern vorgeschrieben ist, nicht alljährlich eine Betriebsbilanz und eine Betriebsgewinn- und Verlustrechnung vorlegt und erläutert. Die gleiche Strafe trifft die Vertreter des Arbeitgebers. Ungleich höhere, nämlich Gefängnisstrafe bis zu 1 Jahr und Geldstrafe bis zu 10,000 Mark tritt ein, wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter in diesen vorgeschriebenen Aufschlüssen, Unterlagen, Berichten und Uebersichten bestimmt falsche Tatsachen angeben oder richtige Tatsachen unterdrücken, zum Zweck der Täuschung und in der Absicht, den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen. Aber auch der Arbeitgeber wird gegen unredliche Betriebsratmitglieder geschützt, denn mit Geldstrafe bis zu 1500 Mark wird bedroht, wer unbefugt vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihm als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekannt wurden, offenbart. Die Strafe erhöht sich auf Gefängnis bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis 3000 Mark, wenn die Uebertragung der Schweigepflicht in der Absicht, den Arbeitgeber zu schädigen oder sich bzw. einem andern einen Vermögensvorteil zu verschaffen, begangen wurde.

Das « Korrespondenzblatt » leitet die Besprechung des Gesetzes mit folgenden Worten ein:

Es hat lange gedauert, ehe das Gesetz über Betriebsräte unter Dach und Fach gebracht werden konnte, und kein Gesetz ist so schwer umkämpft worden wie dieses. Schon um die Idee des Rätesystems war monatelang vor seiner Entstehung ein heißer Kampf entbrannt. Kämpfe gingen seiner verfassungsmässigen Verankerung voraus, Kämpfe begleiteten seinen parlamentarischen Werdegang, und die Januarschlacht vor dem Reichstagsgebäude war das Finale. Auch nach der gesetzlichen Feststellung werden die Kämpfe noch nicht abgeschlossen sein, denn jetzt erst muss das neue Gesetz um die Seele des Volkes ringen, muss in die Praxis übergeführt und zum Gemeingut der Arbeiterschaft werden. Das wird bei dem fanatischen Widerstand, den die unabhängigen und kommunistischen Anhänger des Rätesystems dem Betriebsrätegesetz entgegenstellen, keine leichte Aufgabe sein. Erst wenn dieser Widerstand gebrochen ist, wird an eine geordnete Durchführung des neuen Gesetzes zu denken sein.

Die « Soziale Praxis » schreibt:

« Wir haben nie ein Hehl daraus gemacht, dass wir die Betriebsräte, soweit ihre Funktionen wesentlich über diejenigen guter Arbeiterausschüsse hinausgehen,

für ein Experiment halten und dass wir den heutigen Zeitpunkt an sich nicht für günstig erachten, um solche Experimente zu machen. Es muss aber anerkannt werden, dass die Nationalversammlung sich nach besten Kräften bemüht hat, aus dem ihr vorgelegten Regierungsentwurf, der leider von vornherein das Räteproblem unorganisch angefasst und nicht mit dem fruchtbaren Gedanken der Arbeitsgemeinschaft in Verbindung gebracht hat, ein Werk zu machen, das berechtigte Wünsche der Arbeiter und Angestellten erfüllt, ohne doch die überaus ernsten Gefahren für die Produktion heraufzubeschwören, die eine einfache Annahme des Regierungsentwurfes zur Folge gehabt hätte. Eine genaue Betrachtung des Gesetzes in seiner nunmehrigen Fassung zeigt, dass ihm jetzt eine Fülle von wertvollen Sicherungen gegen Missbrauch eingebaut worden ist. Das Verdienst hieran gebührt dem Sozialpolitischen Ausschuss der Nationalversammlung.

Das deutsche Betriebsrätegesetz wird die politischen Erwartungen, die daran geknüpft werden, nicht erfüllen. Es braucht aber sozialpolitisch nicht zu einem schweren Fehlschlag zu werden, wenn das Arbeitgeberamt sich entschlossen auf den Boden des Gesetzes stellt, den Arbeitern ohne Feilschen die Rechte gewährt, die das Gesetz vorsieht, ihnen aber auch kein ungesetzliches Recht einräumt. Verhält sich die Arbeitgeberschaft, trotz ihrer bisherigen Proteste und Drohungen, in dieser Weise, so wird es Sache der Arbeiter sein, sich der grossen Verantwortung bewusst zu bleiben, die nun in ihre Hände gelegt ist. Sind sie gut geführt, so missbrauchen sie die Räte nicht, denn für die ganze Zukunft der Sozialpolitik wird es von entscheidender Bedeutung sein, wie die Arbeiterschaft die Feuerprobe der Betriebsräte besteht.

Die «Metallarbeiter-Zeitung», deren Chefredakteur der bekannte Unabhängige Richard Müller-Berlin ist, schreibt redaktionell:

«Die äusserste Linke hat das Gesetz mit allen parlamentarisch möglichen Mitteln bekämpft. Sie erkannte in dem Gesetz einen unerhörten Volksbetrug. Nicht ein Gesetz zum Schutz und zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeiter ist zustande gekommen, sondern zum Schutz des Unternehmertums. Alle Rechte der Arbeiter, die nach der Novemberrevolution erkämpft worden sind, werden nunmehr «gesetzlich» wieder aufgehoben. Dazu bringt das Gesetz eine starke Minderung des Streikrechts der Arbeiter, die durch ein Gesetz über «obligatorisches Schlichtungsverfahren» und ein Gesetz über «Arbeitslosenversicherung» so weit gesteigert werden soll, dass von einem Streikrecht nicht mehr viel übrig bleiben wird. Jeder Volksvertreter, der die Interessen des werktätigen Volkes wahren will, konnte und durfte nicht anders handeln als die äusserste Linke.

Die Koalitionsparteien, die Mitte des Parlaments, Zentrum, Demokraten und Rechtssozialisten schufen das Gesetz, vielmehr kompromisselten es zusammen. Keine dieser drei Parteien ist mit dem Gesetz zufrieden. Jede legt die einzelnen Paragraphen aus, «wie ich sie auffasse». Demokraten und Zentrum waren übrigens zu dem Kompromiss erst dann bereit, nachdem die Rechtssozialisten ihre Zustimmung zu einem Antistreikgesetz gegeben hatten. Der Demokrat Weinhausen machte dem Arbeitsminister Schlicke heftige Vorwürfe, weil er das Antistreikgesetz noch nicht vorgelegt hatte. Damit die Beseitigung des Streikrechts der Arbeiter sofort erfolgt, wurde von den Koalitionsparteien mit Einschluss der äussersten Rechten folgender Antrag angenommen:

«die Reichsregierung zu ersuchen, den in Aussicht gestellten Gesetzentwurf über obligatorisches Schlichtungsverfahren ohne Verzug einzubringen.»

### Was nun?

Unter unsren Mitgliedern ist vielfach die Meinung vertreten, man solle sich überhaupt nicht an den Wahlen zum Betriebsrat beteiligen. Diese Auffassung ist falsch. Gewiss, das Gesetz schafft keine Betriebsräte wie sie sein sollen, aber wir wollen und müssen den technischen Inhalt des Gesetzes benützen, um uns Betriebsräte zu erkämpfen, mit denen wir eine Verbesserung unserer wirtschaftlichen Lage erreichen, wie auch alle Vorbereitungen zur Ueberleitung der kapitalistischen zur sozialistischen Produktionsform treffen können. Deshalb haben unsere Mitglieder die Pflicht, sofort die Wahlen von wahrhaft revolutionären Betriebsräten vorzubereiten. Tun wir das, dann wird das Gesetz über Betriebsräte wirken wie jene Kraft, die Böses will und Gutes schafft.

Ohne Zweifel bedeutet das Betriebsrätegesetz eine bedeutende Verbesserung der bisherigen Institution der Arbeiterausschüsse; dagegen ist keine Rede davon, sie als Organe der Revolution anzusprechen. Aus den Ausserungen der Presse geht hervor, dass das Gesetz so heftig umstritten ist wie kaum eines zuvor. Das ist seine Schwäche.

Wenn die Beteiligten sich bei der Durchführung des Gesetzes wirklich auf den Boden stellen, es als Instrument zur Durchführung ihrer besondern politischen Interessen zu benützen, und wenn die Unternehmer es nach Kräften zu sabotieren versuchen werden, wird das Ergebnis nichts anderes als ein Kampf bis aufs Messer sein, der allen unermesslichen Schaden bringt.

Wir haben Grund, die fernere Gestaltung der Dinge mit Aufmerksamkeit zu verfolgen.



## Die Jahresrechnung 1919.

Die Jahresrechnung des Bundeskomitees des Gewerkschaftsbundes pro 1919 schloss infolge der Mitgliederzunahme trotz starkem Anwachsen der Ausgaben günstiger ab als vorgesehen. Nach dem Budget war ein Defizit von rund 2000 Fr. zu erwarten, in Wirklichkeit verblieb ein Einnahmenüberschuss von rund 11,000 Fr. Das Vermögen selbst stieg von Fr. 19,141.72 auf Fr. 33,184.22.

Die Beiträge ergaben Fr. 85,175.35, also 30,000 Fr. mehr als vorgesehen. Die Rückstände der Verbände wurden bis auf den letzten Rappen beglichen.

Die übrigen Einnahmeposten sind mit Ausnahme der Zinsen und Rückvergütungen und der diversen Einnahmen auf der Spezialtabelle «Freiwillige Beiträge und Subventionen der Verbände und des Gewerkschaftsbundes» ausgewiesen.

Bei den Ausgaben unter I, Allgemeine Zwecke, verzeichnen wir eine Budgetüberschreitung von rund 6000 Fr. Die Hälfte davon ist der Verteuerung der «Gewerkschaftlichen Rundschau» und der «Revue» zu verdanken. Wir mussten, um Platz zu gewinnen, im Berichtsjahr die «Rundschau» in Petitsatz drucken lassen, was eine bedeutende Papierersparnis, anderseits eine Erhöhung der Druckkosten zur Folge hatte.

Der Bericht über die Gewerkschaftsbewegung im Jahr 1918 wies viel mehr Tabellensatz auf als in den früheren Jahren, so dass hier der budgetierte Posten um fast die Hälfte überschritten wurde.

Gar nicht budgetiert war der Posten für eine Broschüre über die Arbeitslosenfürsorge im Betrag von fast 1400 Fr., von dem ein Teil zurückbezahlt wurde, und die Flugblätter für die 48stundenbewegung im Kostenbetrag von rund 1900 Fr.

Unter Abschnitt II, Subventionen und Beiträge,