

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	15 (1923)
Heft:	6
Artikel:	Betriebsräte und Arbeiterrecht in Deutschland
Autor:	Nörpel, Clemens
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-351881

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>

S. A. Chauffage Central Sulzer, Paris; Sulzer Zentralheizung, Mannheim; S. A. Fratelli Sulzer, Mailand. Die Sulzer Unternehmungen kontrolliert ferner das Eisenbergwerk Gonzen A.-G., in Sargans. Weiter bestehen Verkaufsgesellschaften in Mailand, London, Kairo und Bukarest. Gewiss eine ansehnliche Ausdehnung! Die Sulzer Unternehmungen A.-G. sind von ihrer Mutter, der Gebr. Sulzer A.-G., vielfach als Kapitalquelle benutzt worden, die als nicht einwandfrei bezeichnet wurden. Durch starke Kreditnahme bei den Sulzer Unternehmungen war es der Stammgesellschaft möglich, mit niedrigem Aktienkapital und ohne nennenswerte Obligationsanleihen und Bankkredite auszukommen. Dadurch wurde ein Einfluss der Kapitalgeber auf die Gesellschaft Gebr. Sulzer A.-G. verhindert, da ja die Sulzer Unternehmungen von Sulzer selbst kontrolliert wurden. Teilweise übertraf der Kredit bei den Sulzer Unternehmungen das Mehrfache des Aktienkapitals der Stammgesellschaft. Die Aktien der Gebr. Sulzer A.-G. werden an keiner Börse gehandelt, sind also der öffentlichen Kontrolle vollständig entrückt, diejenigen der Sulzer Unternehmungen werden an der Börse in Zürich notiert. Hier liegt ein typisches Beispiel vor, wie im Zeitalter des Effektenkapitalismus fremdes Kapital herangezogen wird, ohne dass es den Kapitalgebern möglich ist, irgendein Mitbestimmungsrecht bei dessen Verwendung auszuüben.

Wir wollen die Serie schliessen. Es war beabsichtigt, einige Blitzlichter auf die Organisation und Ausdehnung schweizerischer Grossbetriebe zu werfen, um die Erkenntnis zu erleichtern, dass namhafte Kapitalmassen der Schweiz von einigen wenigen beherrscht werden. Die Konsequenz ergibt sich von selbst: *restlose Tätigkeit für Ausbreitung und innere Festigung der gewerkschaftlichen Organisation*. Nur dann ist die Arbeiterschaft in der Lage, der Grossmacht des Kapitals die Grossmacht der Arbeit entgegenzustellen.



Betriebsräte und Arbeiterrecht in Deutschland.

(Von Clemens Nörpel, Berlin.)

In Nrn. 12/1922, 3 und 4/1923 ist die Entstehung des deutschen Betriebsrätegesetzes geschildert und der wirtschaftliche Aufgabenkreis der Betriebsräte dargestellt worden.

Es ist nun noch notwendig, die sozialen Aufgaben ebenfalls aufzuzeichnen. Wie bereits erwähnt, sind im *Prinzip* die wirtschaftlichen Aufgaben die wichtigsten, den breitesten Raum nehmen dagegen *praktisch* die sozialen Aufgaben ein. Denn wenn auch die wirtschaftlichen Aufgaben die Arbeitnehmer in erster Linie berühren müssten, ganz unmittelbar mit der Existenz des einzelnen Arbeitnehmers sind doch nur die sozialen Bestimmungen verbunden. Hier geht es um die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit, die Entlohnung, den Urlaub usw.

Mit der Schaffung der Betriebsräte ist aber auch das kollektive Arbeitsrecht zur Anerkennung gekommen, da ja jetzt gesetzliche Vertretungen in den Betrieben die Rechte der Belegschaft, also aller Arbeiter und Angestellten *gemeinsam* wahrnehmen sollen. Die Vertretung der Einzelrechte der Arbeiter durch die Betriebsvertretung ist daher auch in dem deutschen Betriebsrätegesetz nicht so weitgehend wie diejenige der Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen, wenn auch z. B. die Entlassungsschutzbestimmungen auf den einzelnen Arbeitnehmer Anwendung finden. Liegt doch

bereits jetzt ein allerdings noch nicht amtlicher Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vor, in welchem die Uebertragung der Entlassungsschutzbestimmungen des Betriebsrätegesetzes auf alle Arbeitnehmer vorgesehen ist.

Das Betriebsrätegesetz hat überhaupt, das kann hier bereits eingeschaltet werden, den Charakter einer Verfassung, also bis zu einem gewissen Grade einer Betriebs- und Arbeitsverfassung, wenn hierzu auch wesentlich mehr gehört als bis jetzt erreicht ist. Vieles, was heute noch in dem Betriebsrätegesetz steht, wird später seinen Platz in dem zu schaffenden deutschen «*Gesetzbuch der Arbeit*» erhalten, und in dem Betriebsrätegesetz werden außer den wirtschaftlichen Aufgaben nur die Bestimmungen verbleiben, wie die Mitwirkung der Betriebsräte bei der Durchführung und Ueberwachung aller sozialen Gesetze erfolgen soll.

Das kollektive Arbeitsrecht ist allerdings, was noch weit wichtiger ist, auch in der deutschen Reichsverfassung anerkannt, da der Artikel 165 derselben in seinem ersten Absatz ausdrücklich den Satz enthält: «Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.» Die Gewerkschaften gehen also den Betriebsräten als Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer vor. In der deutschen Tarifvertragsordnung (vom 23. XII. 1918, I. Abschnitt, § 1) werden als tariffähig auf Arbeitnehmerseite die Vereinigungen von Arbeitnehmern bezeichnet, und in der Verordnung über Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (III. Abschnitt der Vo. vom 23. XII. 1918, § 20) ist festgestellt, dass die Gewerkschaften, «soweit es sich um die Durchführung von Tarifverträgen handelt, sie hierzu auch selbständig befugt sind.»

Dieser Vorrang der Gewerkschaften vor den Betriebsräten, der für jeden mit der Arbeiterbewegung vertrauten Staatsbürger selbstverständlich ist, wird in dem Betriebsrätegesetz in einem besonderen Paragraphen ausdrücklich hervorgehoben. Der § 8 lautet: «Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.»

Dadurch beugt der Gesetzgeber selbst dem gefährlichen Irrglauben vor, als würden etwa durch die Betriebsräte die Gewerkschaften weniger wichtig oder etwa gar überflüssig. *Grundlage der Arbeiterbewegung sind und bleiben die Gewerkschaften*; die Betriebsräte können nur die von den Gewerkschaften und damit also der Gemeinschaft der Arbeitnehmer errungenen Rechte ausüben, wobei wiederum die Gewerkschaften mit ihrer Macht dahinterstehen müssen, während es allein der Macht der Gewerkschaften gelingen kann, die Rechte der Arbeitnehmer aus dem Betriebsrätegesetz zu erweitern.

Das deutsche Betriebsrätegesetz sieht nur für die Durchführung der Aufgaben eine Trennung vor, indem neben den *eigentlichen Betriebsräten noch Gruppenräte* geschaffen worden sind, welche aus der Vertretung der Arbeiter, dem Arbeiterrat und der Vertretung der Angestellten, dem Angestelltenrat, bestehen. Dass diese Trennung in verschiedene Körperschaften vorgenommen wurde, ist auf die Einflüsse der christlichen und der demokratischen Gewerkschaften in Gemeinschaft mit den Arbeitgebervertretern zurückzuführen, welche dem *Standesdünkel* Konzessionen machen wollten. Das Motiv der Arbeitgeber hierbei war der alte römische Grundsatz: «Divide et impera» (teile und herrsche). Die Gründe der christlichen und demokratischen Arbeitnehmervertreter sind auf vollkommene Verkennung der Verhältnisse, Harmonieduselei usw. zurückzuführen. Die Absicht, die Arbeiter und Angestellten auch durch das Betriebsrätegesetz vollkommen zu trennen, ist

durch die Vertreter der Sozialdemokratischen Partei im Reichstag verhindert worden. Die wirtschaftlichen Aufgaben und alle Angelegenheiten, die die ganze Belegschaft betreffen, werden von den Betriebsräten erledigt, welche sich aus Arbeitern und Angestellten zusammensetzen, während die sozialen Aufgaben, welche *nur* die Arbeiter oder *nur* die Angestellten betreffen, von dem Arbeiterrat bzw. dem Angestelltenrat durchzuführen sind. Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat setzen sich aus den Vertretern der Arbeiter bzw. der Angestellten im Betriebsrat zusammen, wozu noch Ergänzungsmitglieder treten.

Es hat sich in der dreijährigen Praxis des deutschen Betriebsrätegesetzes inzwischen herausgestellt, dass diese für Spezialaufgaben vorgenommene Trennung nach Arbeitern und Angestellten in keiner Weise Schwierigkeiten bereitet hat.

Bei der Vielgestaltigkeit der Aufgaben der Betriebsvertretungen wäre man jedenfalls auch ohne gesetzliche Regelung zur Bildung von Fachausschüssen der Arbeiter und Angestellten gekommen, und diese sind nun von vorneherein bereits durch das Gesetz gegeben gewesen, wenn auch ihre Entstehung rücksichtlichen Motiven zu danken ist. Die wichtigsten und hauptsächlichsten Aufgaben werden jedenfalls vom Betriebsrat, also der *gemeinsamen* Vertretung der Arbeiter und der Angestellten, erledigt.

Die Hauptaufgaben des Betriebsrates sind in den Paragraphen 66, Ziff. 1, 2, 3 und 6, niedergelegt, ebenso in dem § 70 und dem besonders hierzu erlassenen Aufsichtsratgesetz, in dem § 71 und in dem § 72 sowie dem hierzu ebenfalls besonders erlassenen Betriebsbilanzgesetz. Hierüber ist bereits früher eingehend berichtet worden, da es sich hierbei durchgehend um wirtschaftliche Aufgaben handelt, welche vom Betriebsrat ausschliesslich auszuüben sind. Die Ziffern 4, 5, 7, 8 und 9 des § 66 umschreiben dagegen den *sozialen* Aufgabenkreis des Betriebsrates. Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die in Angelegenheiten des *gesamten* Betriebes von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche durchgeführt werden. Wenn für die ganze Belegschaft gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben vorgenommen werden sollen, so hat in Verbindung mit § 75 der Arbeitgeber den Entwurf dem Betriebsrat vorzulegen. Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, können beide Teile den Schlichtungsausschuss anrufen, der, mit Ausnahme der Arbeitsdauer, in sämtlichen übrigen Streitfragen eine *bindende* Entscheidung trifft, wobei, wie bereits angeführt, es sich natürlich stets um *Gesamtstreitigkeiten* handeln muss. Einzelstreitigkeiten werden ausschliesslich von etwa bestehenden tariflichen Schiedsstellen bzw. den Gewerbe-, Kaufmanns- oder Amtsgerichten entschieden. Eine Mitwirkung der Betriebsräte bei Durchführung derartiger Klagen ist nicht vorgesehen, da es sich hier um *Rechtsansprüche* handelt, welche von jedem Arbeitnehmer vor den Gerichten selbstständig eingeklagt werden können. Die Interessenvertretung durch die Gewerkschaften ist hierbei selbstverständlich ebenso gegeben wie durch die Betriebsräte; nur ist der Unternehmer *nicht gesetzlich* verpflichtet, den letzteren hierzu Urlaub zu erteilen oder Arbeitszeitversäumnis zu vergüten. Dann ist es Aufgabe des Betriebsrates, Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrates entgegenzunehmen. Hier tritt also der Betriebsrat als Zwischeninstanz zwischen Unternehmer und Gruppenräten auf. Es soll dadurch eine weitere Vermittlungsmöglichkeit gegeben werden.

Wenn sich ein Arbeiter- oder ein Angestelltenrat vom Unternehmer benachteiligt oder nicht genug beachtet fühlt, soll der Betriebsrat eingreifen. Das bedeutet eine Verstärkung des Prinzips der *gemeinsamen*

Wahrnehmung der Interessen der Arbeiter und Angestellten.

Die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren, die Beratung und Auskunfterteilung in diesen Fragen an die Gewerbeaufsichtsbeamten die Überwachung der Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften, die Mitwirkung an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen sowie sonstiger Betriebswohlfahrtseinrichtungen ist Aufgabe des Betriebsrates.

Nach § 76 BRG gibt es dann noch die gesetzliche Möglichkeit, in Betrieben mit über 100 Arbeitern mit dem Unternehmer eine Sprechstunde zu vereinbaren. In dieser Sprechstunde erteilt der Betriebsrat über alle etwa vorkommenden Fragen Auskunft. Wird die Sprechstunde während der Arbeitszeit vereinbart, dann schliesst eine solche Vereinigung ein, dass die Belegschaftsangehörigen während dieser Zeit ihren Arbeitsplatz verlassen und die Sprechstunde aufsuchen können, ohne dass ihnen dadurch Lohnausfall entsteht. Im allgemeinen werden in diesen Sprechstunden die Angelegenheiten der Arbeiter und der Angestellten *gemeinsam* erledigt. Besondere Sprechstunden der Gruppenräte gibt es allgemein nicht, vielmehr schliesst die Vereinbarung der Sprechstunde meist ein, dass der Betriebsrat Arbeiter- und Angestelltenvertreter aus seinen Reihen zur Auskunfterteilung bestimmt.

Im § 74 ist dann noch festgestellt, dass, wenn infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes usw. die Einstellung oder die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich wird, der Arbeitgeber verpflichtet ist, sich möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderlichen Massnahmen mit dem Betriebsrat ins Einvernehmen zu setzen. Auch hier ist eine Trennung nach Arbeitern und Angestellten nicht vorgesehen.

Dann hat nach § 77 der Betriebsrat ein Mitglied zu bestimmen, welches bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, dem Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen im Betriebe vorgenommen werden, zuzuziehen ist.

Hiermit ist der *soziale Aufgabenkreis der Betriebsräte* abgeschlossen, ohne dass die Tätigkeit derselben damit restlos gekennzeichnet ist, weil der noch zu schildernde Aufgabenkreis der Gruppenräte in denjenigen der Betriebsräte eingreift und umgekehrt. Die Aufgaben, welche der Arbeiter- und der Angestelltenrat zu erfüllen haben, decken sich wiederum naturgemäß zum Teil mit denjenigen der Betriebsräte, nur dass sie sich eben auf die Gruppe der Arbeiter oder der Angestellten beschränken. Zu einem wesentlichen Teil haben jedoch die Gruppenräte weitere Aufgaben zu erfüllen, welche für die Betriebsräte als solche nicht in Frage kommen und infolgedessen an dieser Stelle auch nicht behandelt worden sind. Gerade diese Aufgaben berühren auch die Interessen der einzelnen Arbeitnehmer auf das engste. Es sei hier nur an den Entlassungsschutz erinnert. Die Darstellung des wichtigen Aufgabenkreises der Gruppenräte muss daher einem besonderen Artikel vorbehalten bleiben.

