

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	45 (1953)
Heft:	4
Artikel:	Das Betriebsverfassungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland
Autor:	Stempell, Heiner
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-353582

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: 16.01.2026

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

Das Betriebsverfassungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland

... das Kapital bedarf der Arbeit und die Arbeit des Kapitals.
(Papst Leo XIII. in «Rerum novarum» 1891.)

Auch dieses Wort eines Papstes, an der Schwelle eines neuen Jahrhunderts in einem Rundschreiben über die Arbeiterfrage der aufhorchenden Weltöffentlichkeit zugerufen, trug dazu bei, daß die Arbeitnehmerschaft sich ihrer Rechte bewußt wurde. Sie erkannte immer mehr, daß sie nicht nur Pflichten, sondern auch mindestens ebensoviel Rechte habe. Um die Anerkennung dieser Rechte durch die gesamte Oeffentlichkeit und ihre Verankerung in Gesetzen durchzusetzen, bedurfte es schwerer, bisweilen leider auch blutiger Kämpfe gegen Unverständ, Anmaßung und Kapitalinteressen, die dazu oft sogar noch durch den Staat geschützt wurden. Freilich, niemand gibt gern etwas her von dem, was er besitzt. Offenbar fällt es aber besonders schwer, Machtpositionen, sei es auch nur zu einem relativ geringen Teil, aufzugeben. «Geld ist Macht» hat auch in der Umkehrung Gültigkeit. So gelang es den deutschen Gewerkschaften erst nach einem bis dahin nicht bekannten Zusammenbruch im Jahre 1920, den Arbeitnehmern einen gewissen Einfluß auf die Wirtschaft — über den Betrieb — durch ein Betriebsrätegesetz zu sichern. Zugeständnisse in finanzieller Hinsicht, so zum Beispiel Lohntarife, konnten über immer machtvoller werdende Arbeitnehmerorganisationen schon wesentlich eher durchgesetzt werden. Es schien allerdings so, als hätten es die Inhaber des Kapitals danach wieder unternommen, finanzielle Einbußen durch verstärkte Ausnützung verbliebener Macht mehr als wettzumachen. Und das geschah hie und da nicht zuletzt durch Kriegstreiberei. Man denke in diesem Zusammenhang nur an die verhängnisvolle Rolle einiger Kanonenfabrikanten und an jene einiger Mammuttrusts.

Das Betriebsrätegesetz von 1920 verlor denn auch mit Beginn der Hitlerdiktatur praktisch seine Gültigkeit. Es erging diesem Gesetz wie vielen andern ähnlichen, die in der Republik von Weimar zugunsten der Arbeitnehmer erlassen worden waren. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg erließen im Jahre 1945 die Besetzungsmächte ein Rahmengesetz (Kontrollratsgesetz 22), das den Arbeitnehmern Deutschlands in den Betrieben ähnliche Rechte zubilligte, wie sie sie einmal besessen hatten. Damit trugen die Besetzungsmächte, wohl mehr oder weniger bewußt, auch dem Umstand Rechnung, daß es den Arbeitnehmern vorbehalten bleiben würde, aus Schutt, Asche und Trümmern als Ueberreste des Dritten Reiches von sich aus ohne die vielgerühmte «Unternehmerinitiative» der Kapitaleigner wieder Arbeitsstätten und große Werke aufzubauen. Wo noch Unternehmer

in der deutschen Oeffentlichkeit wie in «ihren» Betrieben tätig sein konnten, ohne mit den Entnazifizierungsgesetzen in Konflikt zu geraten, wußten die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften dank ihrer traditionellen internationalen Verbindung sowie des ihnen entgegengebrachten Vertrauens vieles zu tun, um diese oder jene Maschine, dieses oder jenes Werk vor der Demontage zu retten. In jener Zeit, etwa bis zur Währungsreform am 20. Juni 1948, da sich die Erkenntnis von der Zufälligkeit jeglichen Eigentums immer mehr durchsetzte, äußerten sich bis dahin noch einsichtsvolle Exponenten der Unternehmerschaft sehr positiv über die Arbeitnehmerschaft im allgemeinen und die Gewerkschaften im besondern. Sie lobten die «maßvolle Haltung» der Gewerkschaften. In Reden setzten sie sich aber auch für eine bessere Zusammenarbeit auf der Grundlage voller Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit ein. Nach dem Stichtag der Währungsreform, dem Tag, an dem in der Bundesrepublik Deutschland niemand mehr als 40 deutsche Mark zur Erstausstattung besaß, ergab sich eine zusehends zunehmende Versteifung der Unternehmerhaltung. Jetzt war Gelegenheit gegeben, prall gefüllte Lager mit «Kostbarkeiten», wie sie der deutsche «Normalverbraucher» seit etwa zehn Jahren nicht mehr gesehen, geschweige denn zur Befriedigung seiner dringendsten Bedürfnisse erwerben konnte, in gute Münze zu verwandeln. In Ausnützung bisher gestauter und nun freigewordener Nachfrage wurden oft Phantasiepreise gefordert. So dauerte es nicht allzu lange, bis das bei der Währungsreform jedermann gleichmäßig zugeteilte Geld in den Händen zahlenmäßig relativ weniger Geschäftemacher zusammenfloß. Dahin führte auch der Weg des in der Folgezeit sauer Erarbeiteten. Wenn der Arbeiter vor der Währungsreform Gewaltiges für einen wertlosen Lohn leistete — die Zuteilungen auf Marken waren zum Leben zu wenig und zum Sterben zuviel — konnte er sich jetzt bei vollen Schaufenstern nicht viel mehr kaufen. Zu alledem kommt noch hinzu, daß Bomben und Vertreibungen einer großen Zahl von Menschen die primitivsten Voraussetzungen einer bescheidenen Lebensführung genommen hatten.

Wie im kleinen, in der Familie, neben dem Lebensunterhalt die Anschaffung der notwendigen Einrichtungsgegenstände bestritten werden mußte, galt es in der Wirtschaft aus Trümmern Produktionsstätten zu schaffen und überdies zu produzieren. Der notwendige Import an Lebensmitteln, vor allem aber auch der Wiederaufbau, will ja finanziert werden. Auch die deutsche Arbeitnehmerschaft denkt daran, einmal auf die großherzige Hilfe der Welt, nicht zuletzt des Schweizervolkes, verzichten und dafür — nicht nur platonisch — danken zu können.

Leider wurde den mit diesem Gesamtkomplex zusammenhängenden Forderungen der Gewerkschaften nicht in allen Punkten das nötige Gehör geschenkt. Im Zeichen eines in der Tat nicht mehr ganz

in die heutige Zeit passenden Neoliberalismus wurden fraglos Fehl-investitionen vorgenommen. So war es bis zum heutigen Tag nicht möglich, trotz eines noch lange nicht befriedigten Massennachholbedarfs an allem Erdenklichen, großer Trümmerfelder und unbeschreiblicher Wohnungsnot die zur Verfügung stehende Arbeitskraft in den Produktionsprozeß einzuschalten. Selbst in der jetzigen Jahreszeit bewegt sich die Zahl der Arbeitslosen um die Eineinviertel-millionengrenze herum. Man könnte leicht zu der Folgerung kommen, daß dieses Millionenheer von Arbeitslosen zur Niederhaltung von Arbeitnehmerforderungen sehr erwünscht sei. Sollte diese Annahme auch nur im geringsten berechtigt sein, wäre der Vorwurf, hier läge Zynismus vor, nicht so schwerwiegend wie derjenige, daß hier Mächten in die Hand gespielt wird, die abzuwehren alle Gugesinnten ernstlich vorhaben. Gemeint sind Zwang, Diktatur und Totalitarismus, von welcher Seite auch immer. Die bundesdeutschen Gewerkschaften, im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vereinigt, jedenfalls bekennen sich uneingeschränkt zum demokratischen Staat. Sie fordern, durch bittere Erfahrungen gewitzigt, darüber hinaus aber auch die Demokratisierung der Wirtschaft im allgemeinen und der Betriebe im besonderen. Sie lehnen den «Herrn-im-Hause-Standpunkt» der Unternehmer ab und wollen den bisher über Gebühr in Abhängigkeit gehaltenen Arbeitnehmer zum freien Wirtschaftsbürger machen.

Demgemäß beschloß der Bundesausschuß des DGB (dieses Gremium repräsentiert nach dem normalerweise alle zwei Jahre tagenden Bundeskongreß die höchste Instanz des DGB) am 14. April 1950, damals noch unter dem Vorsitz des unvergeßlichen, am 16. Februar 1951 leider zu früh verstorbenen *Hans Böckler*, Grundsätze zur *Neuordnung der Wirtschaft*. Diese fanden wenig später ihren Niederschlag in einem Gesetzesentwurf, der dem Deutschen Bundestag über die SPD-Fraktion vorgelegt wurde und am 27. Juli 1950 nach erster Lesung im Plenum den zuständigen parlamentarischen Ausschüssen zugeleitet wurde. Am gleichen Tage erfuhr ein wesentlich weniger weit gehender «Gesetzesentwurf über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb» der Fraktion der Christlich-Demokratischen Union (CDU) die gleiche Behandlung. Erst am 16. November 1950 überwies das Plenum den von der Bundesregierung vorgelegten «Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben» nach erster Lesung den Ausschüssen. Während der erstgenannte Gesetzesentwurf für alle Ebenen der Wirtschaft die paritätische Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verankern sollte, billigten die beiden andern Entwürfe den Arbeitnehmern Vertretungen nur bis zu einem Drittel zu. Von der gewerkschaftlichen Forderung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gemeinsamer Beratung über betrieblicher wirtschaftlicher Fragen paritätisch in Wirtschafts-

kammern (bei Auflösung der bisherigen Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und der Landwirtschaftskammern) auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene zusammenzuführen, wurde in den letzteren Entwürfen überhaupt nicht mehr gesprochen. Dem Vernehmen nach soll diese überbetriebliche Mitbestimmung in einem besonderen Gesetz geregelt werden. Trotz schier unüberwindlich scheinenden Widerständen konnte jedoch verhältnismäßig zeitig vorerst ein wichtiges Gesetz durchgesetzt werden. Dieses regelt die

Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlverzeugenden Industrie.

Es wurde ab 21. Mai 1951 wirksam. Das gelang einmal deshalb, weil diese Grundstoffindustrien nach dem Willen der Besetzungsmächte aus ihrer teilweisen Verflechtung schier unübersehbaren Ausmaßes gelöst werden sollten. Es galt übermäßig zusammengeballte wirtschaftliche und damit bis zu einem gewissen Grade auch politische Macht zu zerschlagen. (Ob allerdings immer der richtige Weg gefunden wurde, kann hier, so zweifelhaft das erscheint, nicht untersucht werden.) Das geschah mittels einer Reihe von Gesetzen, wovon jene mit den Ordnungsnummern 27 und 75 genannt werden müssen. Diese sogenannten Entflechtungsgesetze sahen in Verbindung mit dem bereits genannten Gesetz 22 (Betriebsräte-Rahmengesetz) eine sehr weitgehende Mitbestimmung der Arbeitnehmer und die Erweiterung der Vorstände in den Aktiengesellschaften usw. der Montanindustrie um einen vom gewerkschaftlichen Vertrauen getragenen *Arbeitsdirektor* vor. Zum andern waren sich die Belegschaften ihrer unvergleichlichen Leistungen beim Wiederaufbau sowie ihrer nun einmal errungenen, selbst von einsichtiger Arbeitgeberseite anerkannte Rechte bewußt. So ist es nicht erstaunlich, daß der von den Arbeitnehmern der sogenannten entflochtenen Werke der Montanindustrie ausgedrückte Wille, ihre Rechte verteidigen zu wollen, bei einer Urabstimmung gegen Ende des Jahres 1950 durchschnittlich 95 Prozent der Stimmberechtigten für einen eventuellen Streik ergab. Nur äußerst widerwillig folgte die Regierungsmehrheit im Bundesparlament, allerdings mit einigen Einschränkungen, den berechtigten Forderungen der betroffenen Arbeitnehmerschaft.

Das Gesetz wird nun nur für diejenigen Betriebe der Montanindustrie angewendet, welche in Form einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit betrieben werden und in der Regel mehr als eintausend Arbeitnehmer beschäftigen oder «Einheitsgesellschaften» im Sinne der bereits erwähnten Entflechtungsgesetze sind. Wo bisher nach deutschem Aktienrecht kein Aufsichtsrat bestand, ist ein solcher zu bilden.

Der Aufsichtsrat

besteht aus mindestens 11, bei Gesellschaften mit wesentlich höherem Nennkapital (mehr als 20 Mio oder mehr als 50 Mio DM) nach entsprechender Satzungsänderung aus 15 bzw. 21 Mitgliedern. Der 11-köpfige Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen: 4 Vertreter der Anteilseigner und 1 weiteres Mitglied, 4 Vertreter der Arbeitnehmer und 1 weiteres Mitglied, 1 weiteres Mitglied. Die neben den Vertretern der Anteilseigner sowie der Arbeitnehmer genannten «weiteren Mitglieder» dürfen nicht Repräsentant einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber sein, nicht im Laufe des letzten Jahres vor der Wahl eine entsprechende Stellung als Vertreter der Anteilseigner innegehabt haben, nicht in dem Unternehmen als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig und nicht an den Unternehmen wirtschaftlich wesentlich interessiert sein. Bei den 4 Arbeitnehmervertretern müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter aus einem Betriebe des Unternehmens befinden, während die andern beiden Mitglieder nicht dem Unternehmen angehören müssen. Hier können also Experten, die das Vertrauen der Belegschaft und der Gewerkschaft genießen, in die Aufsichtsräte delegiert werden. Der sogenannte 11. Mann (ein weiteres Mitglied) wird durch das gleiche Wahlorgan, das auf Grund der Satzung, des Gesellschaftsvertrages oder des Gesetzes auch die Wahlen aller andern Aufsichtsratsmitglieder durchführt, auf Vorschlag einer Mehrheit im Aufsichtsrat (dabei müssen mindestens drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertreter sein) gewählt. Ist keine Einigung möglich, entscheidet in letzter Instanz die zivile Gerichtsbarkeit.

Dem Vorstand,

der das Unternehmen (wie das Kabinett im Staat) nach Weisungen des Aufsichtsrates (entspricht etwa dem Parlament) bzw. der Gesellschafter-Hauptversammlung (etwa mit dem Staatsvolk zu vergleichen) leitet wie auch nach außen und innen vertritt, wird ein *Arbeitsdirektor* beigegeben. Dieser hat in seinem Aufgabenbereich die gleichen Rechte und Pflichten wie seine andern Vorstandskollegen. Er kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden.

So weitgehend dieses Gesetz den Forderungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in bezug auf eine Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und den Vorständen der Montanunternehmungen entspricht, so wenig tut dies das in den letzten Tagen (vom 16. bis 19. Juli 1952) vor den diesjährigen Ferien des Bundestages in zweiter und dritter Lesung im D-Zugtempo durchgepeitschte

Betriebsverfassungsgesetz.

Das geschah trotz kurz vor der Bundestagsverhandlung aus Gründen demokratischer Fairneß abgebrochenen machtvollen Kundgebungen der Arbeitnehmer in allen Teilen der Bundesrepublik und teilweisen Arbeitsniederlegungen in zahlreichen Zweigen der Wirtschaft; also offenbar gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmerschaft. Und dazu gehören in der Bundesrepublik etwa 16 Mio Menschen von einer Gesamtbevölkerung von etwa 48 Mio. Man kann also getrost die Frage stellen, ob sich die Verfechter des Gesetzes mit dieser Gewissensbelastung wohlfühlen werden. Sie ließen sich bei Verabschiedung dieses umfangreichen Gesetzgebungswerkes, trotz mangelnder Ausreifung der Materie und zahlreicher Verbesserungsversuche von seiten der Opposition, auf keinerlei Diskussion ein. Selbst Abänderungswünsche zahlreicher Sozialausschüsse der CDU wurden in den Wind geschlagen. Ob der jungen bundesdeutschen Demokratie damit ein guter Dienst geleistet wurde, kann bei unvoreingenommener Prüfung wohl bezweifelt werden. Aehnlich lagen die Dinge bei der Behandlung im Bundesrat (in welchem die Länder der Bundesrepublik, ähnlich dem Schweizer Ständerat, an der Gesetzgebungarbeit des Bundes teilnehmen). Obwohl die Ausschüsse des Bundesrates mit Stimmenmehrheit Änderungen und die Ueberweisung an den Vermittlungsausschuß (zwischen Bundesrat und Bundestag) gewünscht hatten, entschied sich das Plenum nach einem Umfall des jüngsten Bundeslandes in der jetzigen Form (hier besteht eine Koalition der SPD mit der Demokratischen Volkspartei, die der Freien demokratischen Partei, abgekürzt FDP, auf Bundesebene angegliedert ist u. a.; die CDU befindet sich in diesem Lande in der Opposition) für Annahme des Gesetzes in der jetzigen Form. Der Widerspruch einiger Länder ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß hier zum Teil bereits einschlägige Ländergesetze in Kraft waren, die zugunsten der Arbeitnehmer wesentlich weitergingen und nun trotz guten Erfahrungen automatisch hinfällig werden (diese Rechtsmaterie unterliegt der konkurrierenden Gesetzgebung, wobei Bundesrecht Länderrecht bricht). Weitere gewichtige Gründe zur Kritik des nun zur Verkündung anstehenden Gesetzes liegen in der Tat, daß der öffentliche Dienst in einem besonderen «Personalvertretungsgesetz» behandelt werden soll und weiter die Parität der Arbeitnehmer neben den Arbeitgebern weder gewährleistet noch wenigstens ermöglicht ist.

In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, daß sich die Berner Zeitung «Der Bund» über eines der bisher in einem Lande mit sozialdemokratischer Mehrheit gültigen Betriebsverfassungsgesetze am 6. August 1952 sehr positiv ausgesprochen hat, nachdem sie in früheren Ausgaben, offenbar als Reaktion auf das nun zum Teil Wirklichkeit gewordene Mitbestimmungsrecht in der Bundesrepu-

blik, in einem Fortsetzungsartikel «Stand und Formen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern» diese Problematik auf ihre Art behandeln läßt. So wird der Standpunkt vertreten, daß diese Zusammenarbeit vor allem durch die Arbeiterkommissionen und Personalvertretungen in der Schweiz ausreichend gewährleistet sei. Weiter wird ausgeführt: «Die Arbeiterkommissionen haben in der Friedensvereinbarung der Metall- und Maschinenindustrie und in den Gesamtarbeitsverträgen anderer Industrien ihre Verankerung gefunden. Wo ihrer Wahl die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird und wo sich der Arbeitgeber die Zeit abringt, um mit der Arbeiterkommission in ständiger Fühlung zu bleiben und sie periodisch über Wirtschaftslage, Geschäftsgang und bevorstehende Aufgaben zu unterrichten, sind die Erfahrungen günstig. Die Arbeiterkommission kann eine sehr produktive Form der Zusammenarbeit sein...» Unter anderm spricht sich der Verfasser für Maßnahmen aus, die jenen unter dem Begriff «public relation» — übrigens sehr gut mit «Umweltsbeziehung» übersetzt — täuschend ähnlich sind. Hierzu Stellung zu nehmen, sei dem geschätzten Leser überlassen. Dem Verfasser dieser Zeilen fehlen dazu nach nur einem kurzen Besuch in der Schweiz die nötigen, vertieften örtlichen Kenntnisse. Immerhin dürfte es sehr wahrscheinlich sein, daß ein großer Teil der Schweizer Arbeitnehmerschaft zumindest ein

Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten

wünscht. Dieses ist in dem hier zu behandelnden Gesetz den Arbeitnehmern der Bundesrepublik Deutschland fast uneingeschränkt zugestellt. Dazu gehören unter anderem: Festlegung der Arbeitszeit und der Urlaubsverteilung; Durchführung der Berufsausbildung; Verwaltung der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen; Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen; Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden. Darüber hinaus können durch Betriebsvereinbarung Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen sowie die Errichtung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen im Rahmen der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel geregelt werden.

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

ist auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern und darüber beschränkt. Dadurch hat eine große Anzahl von Arbeitnehmern in kleineren Betrieben in dieser Hinsicht keinen gesetzlich verankerten Einfluß. In allen andern Betrieben hat der Arbeitgeber bei Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen den

Betriebsrat rechtzeitig vorher zu verständigen. Hat dieser Bedenken, muß die Betriebsleitung innerhalb einer Woche unter Angabe von Gründen verständigt werden. Dieser Einspruch hat zwar keine aufschiebende Wirkung, jedoch kann der Betriebsrat erforderlichenfalls ein Arbeitsgericht anrufen. Stimmt dieses dem Antrag des Betriebsrates zu, sind ihm Durchsetzungsmöglichkeiten gegeben.

Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten,

wie sie das Gesetz vorsieht, befriedigt die Arbeitnehmerschaft am wenigsten, ist sie doch nur zu einem Teil gewährleistet. So hat der Betriebsrat nur bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon zur Folge haben können — im Gesetz ausdrücklich vermerkt —, ein Mitbestimmungsrecht. Im übrigen haben in allen Betrieben mit mehr als 100 ständigen Arbeitnehmern zu bildende und monatlich einmal zusammentretende, paritätisch aus je zwei bis vier Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zusammengesetzte *Wirtschaftsausschüsse* «Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens an Hand der Unterlagen, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden». Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören: Fabrikations- und Arbeitsmethoden; das Produktionsprogramm; die wirtschaftliche Lage des Unternehmens; die Produktions- und Absatzlage; sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien werden von Fall zu Fall Einigungs- bzw. Vermittlungsstellen gebildet.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten

ist vom Gesichtspunkt der Arbeitnehmerschaft ebenfalls völlig unbefriedigend geregelt. Die Arbeitnehmer sind in diesen Gremien nach dem Gesetz nur zu einem Drittel vertreten. Sind zwei oder mehr Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu delegieren, «so müssen sich unter diesen mindestens zwei Arbeitnehmer aus den Betrieben des Unternehmens, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter, befinden». Sind mehr als die Hälfte der Belegschaft Frauen, «so soll mindestens eine von ihnen Arbeitnehmermitglied im Aufsichtsrat sein». Danach könnten in größeren Aufsichtsräten auch nicht zur Belegschaft gehörende Vertreter tätig werden, soweit sie das Vertrauen der Arbeitnehmer genießen. Alle diese Vertreter werden in allgemeiner, gleicher, geheimer und unmittelbarer Wahl von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt. Mit einigen Ausnahmen werden von dieser Regelung alle Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien sowie bergrecht-

lichen Gewerkschaften, die beiden letzteren mit mehr als 500 Arbeitnehmern, betroffen.

Betriebsräte

werden in allen Betrieben gebildet, «die in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sind». «Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind.» Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, ein Jahr dem Betrieb angehören und das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen. Während in Betrieben mit 5 bis 20 Arbeitnehmern nur ein Betriebsrat (Betriebsobmann) gewählt und tätig wird, bestehen die Betriebsräte in Betrieben mit beispielsweise 21 bis 50 Arbeitnehmern aus drei, 301 bis 600 aus neun, 1001 bis 2000 aus 13 bis 17, 9000 und darüber aus 25 bis 35 Mitgliedern. Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein. Sie wählen daher, entgegen dem Willen und den Erfahrungen der Gewerkschaften, in getrennten Wahlgängen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Die Amtszeit der Betriebsräte beträgt zwei Jahre.

Jugendvertretungen

zur Vertetung besonderer Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer werden in den Betrieben gewählt, in denen mindestens fünf Jugendliche uner 18 Jahren tätig sind. Als Jugendvertreter können Arbeitnehmer des Betriebes vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Die Jugendvertreter beraten den Betriebsrat in Jugendangelegenheiten.

Betriebsversammlungen

aller Arbeitnehmer des Betriebes werden im allgemeinen vierteljährlich während der Arbeitszeit auf Kosten des Arbeitgebers zur Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes des Betriebsrates abgehalten. Bei diesen Gelegenheiten kann die Belegschaft dem Betriebsrat Anträge, die den Betrieb oder Beschlüsse des Betriebsrates betreffen, unterbreiten. An diesen Versammlungen können Vertreter der in dem Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Das gleiche trifft für Sitzungen des Betriebsrates zu, wenn dies von einem Viertel seiner Mitglieder beantragt wird.

Wenn auch, wie man sieht, mit diesem neuen Gesetz vorerst wenigstens im betrieblichen Rahmen (bei Nichtberücksichtigung des öffentlichen Dienstes) der Arbeitnehmerschaft in der Bundesrepu-

blik Zugeständnisse wie bisher in keinem andern Land der Welt gemacht worden sind, wie sie vielleicht von den nichtdeutschen Arbeitnehmern gar nicht angestrebt werden, so ist hier doch ein herbes Wort der Kritik angezeigt. Es wurde nämlich mit der einen Hand gegeben und mit der andern bereits in Ländergesetzen, ja sogar mit dem Betriebsrätegesetz von 1920, Zugestandenes genommen. Es zeigen sich also bedenkliche Restaurationsbestrebungen um so deutlicher, wenn man die in schlechteren Zeiten gemachten Versprechungen mit dem wirklich Gehaltenen vergleicht. Trotzdem werden es sich die deutschen Arbeitnehmer angelegen sein lassen, ihr jetzt bundeseinheitliches, leider etwas schmal geratenes Mitbestimmungsrecht zum Segen Deutschlands, Europas und darüber hinaus der freien Welt auszuüben. Ein unvollkommenes Gesetz in guten Händen war noch immer mehr wert als ein relativ vollkommenes in schlechten. Solange eine freie, einheitliche und vor allem echt demokratische Gewerkschaftsbewegung in Deutschland — auf die Gewerkschaftsinternationale gestützt — sich dafür einsetzt, werden solche Voraussetzungen zweifellos erfüllt werden.

Heiner Stempell.

«Der Streik»

Unter diesem Titel ist im Bund-Verlag in Köln, der deutschen Gewerkschaftsbewegung gewidmet, ein Buch von Hermann Grote erschienen, das besonders den Gewerkschaftern willkommen sein wird. Die Schrift ist ein Handbuch des Streiks, in dem leider das geschichtliche Kapitel über das Werden und Wachsen der Arbeits-einstellungen und ihre sozialen Hintergründe, das «erste Aufbegehen», allzu knapp dargestellt wird. Auch die ersten Streikvorgänge der neueren Zeit und das Entstehen der Arbeiterorganisationen werden stiefmütterlich behandelt, und ihre etwas ausführlichere Schilderung hätte den Rahmen des Buches kaum gesprengt. Freilich, der Verfasser hat seiner Schrift den Untertitel «Taktik und Strategie» gegeben und deshalb absichtlich alles Geschichtliche kurz abgetan. Um so gründlicher befaßt sich Grote mit der Idee und den einzelnen Formen des Streiks. Was in diesen Kapiteln auf etwa 140 Seiten über die «Kampfhandlungen», die «Besonderen Streikarten», über «Erlaubte und unerlaubte Mittel», von «Sonderaktionen» und «Gegenaktionen», «Moderne Streikreglemente» und den «Modernen Arbeitskampf» gesagt wird, ist nicht nur lesenswert, sondern ausgezeichnet. Das gilt auch für das Hauptkapitel des Buches, das die Ueberschrift «Der organisierte Streik» trägt. Das Studium dieser Kapitel wird für jeden Gewerkschafter, auch für die, die in führenden Stellen tätig sind, von Nutzen sein. Es handelt sich natürlich nicht um Offenbarungen, und das, was der Verfasser der