

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 9 (1929-1930)
Heft: 2

Artikel: Das neue Arbeitsrecht in Deutschland
Autor: Gitermann, Marcus
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-330221>

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: 29.12.2025

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

Machtverhältnissen also dadurch leisten, daß sie die Rationalisierung in der oben beschriebenen Weise fördert und die Position der englischen Kohlenindustrie auf dem internationalen Markte verstärkt.

Das neue Arbeitsrecht in Deutschland.

Von Dr. Marcus Gitermann, Zürich.

Die Novemberrevolution in Deutschland brachte mit sich eine Umwälzung in der sozialen Stellung der Arbeiter. Schon im Kriege wurden obligatorische Arbeiter- und Angestelltenausschüsse gesetzlich geschaffen, die in der Kriegswirtschaft den Arbeitnehmern gewisse Mitbestimmungsrechte verliehen haben. Erst die Revolution aber hat nicht nur einzelne soziale Institutionen (Betriebsräte) geschaffen, sondern die gesetzliche Grundlage zu einer neuen Auffassung der menschlichen Arbeit bereitet. Die Weimarer Verfassung proklamiert ein neues Prinzip (Art. 165): «Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt, in Gemeinschaft mit den Arbeitnehmern, an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.» Das Reich soll ein Arbeitsrecht schaffen. Charakteristisch ist, daß die gesetzliche Regelung immer neue Gebiete umfaßt. Da aber die bürokratisch organisierte staatliche Gewalt nicht imstande ist, neuen sozialen Erscheinungen auch rechtzeitig den juristischen Ausdruck zu verleihen, so gewährt der Gesetzgeber den Arbeiterkoalitionen (Verbänden) die Kompetenz, sich selbst die notwendig gewordenen Rechtsinstitutionen zu schaffen. So entsteht das *autonome* (selbständige) *Arbeitsrecht*. Zum autonomen Arbeitsrecht gehören: die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die Dienstordnungen der Krankenkassen und Arbeitsnachweise, insbesondere aber der Tarifvertrag.

Der Raum eines Zeitungsartikels gestattet uns nicht, auf die Tendenzen der Entwicklung des Arbeitsrechtes einzugehen. Wir wollen hier unsere Leser nur mit den wichtigsten Errungenschaften des deutschen Arbeitsrechtes bekannt machen.

1. Die Betriebsräte.

Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 verleiht der Arbeiterschaft das Recht auf «Teilnahme am Betrieb»: der Betriebsrat soll die Vertretung der gesamten Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eines Betriebes darstellen. Betriebe, die wenigstens 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, Betriebsräte zu errichten. Kleinere Betriebe, die

wenigstens fünf Arbeiter beschäftigen, wählen zur Vertretung ihrer Interessen einen Obmann. Das aktive Wahlrecht für den Betriebsrat besitzen alle Arbeitnehmer beider Geschlechter, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Das passive Wahlrecht setzt das Alter von 24 Jahren voraus. — Das Amt des Betriebsrates ist ein Ehrenamt und daher unentgeltlich. Die gesamten Kosten der Betriebsräte trägt der Arbeitgeber, der auch die nötigen Räume zur Verfügung stellt.

Die Aufgaben der Betriebsräte sind: 1. *Schutz der Interessen der Arbeitnehmer* und 2. *Zusammenarbeit mit dem Unternehmer zwecks Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen des Betriebes*. Zu den Aufgaben der ersten Gruppe gehören: Regelung solcher Fragen des Arbeitsverhältnisses, die im Tarifvertrag nicht von vornherein bestimmt sind; Kontrolle der Arbeitsbedingungen, Ueberwachung der Ausführung der Schiedssprüche und der tarifvertraglichen Vereinbarungen, Kontrolle der Betriebssicherheit (Schutzvorrichtungen, hygienische Maßnahmen). Der Betriebsrat erledigt gemeinsam mit dem Unternehmer Beschwerden in der Lehrlingsausbildung und vertritt die Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht. Die zweite Gruppe der Funktionen des Betriebsrates wird im Gesetze bezeichnet als «Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke» und trägt also einen klar ausgeprägten wirtschaftlichen Charakter. Diese Bestimmung gewährt den Arbeitern die Möglichkeit, die Produktionsbedingungen zu beeinflussen und *Einblick in die Geschäftsführung zu gewinnen*.

Allein, man darf die gegenwärtige Gestaltung der Betriebsräte nicht überschätzen: das Gesetz hat der Tätigkeit der Betriebsräte auch Hindernisse in den Weg gelegt. Die Unternehmer und Arbeiter haben Forderungen und Maßnahmen zu unterlassen, die «das Gemeininteresse schädigen». Die Gefahr liegt nahe, daß der Unternehmer den Begriff «Gemeininteresse» einseitig interpretieren wird. Unter der Ausrede der im Gesetze vorgesehenen «Schweigepflicht» kann der Unternehmer dem Betriebsrat die Veröffentlichung von für die Arbeiterschaft wichtigen Tatsachen verbieten oder die Einsicht in die Betriebsleitung verweigern, wenn «Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden». Demnach kann ein erfinderischer Fabrikherr es immer verstehen, die ihm so unangenehme Kontrolle des Betriebsrates sich vom Halse zu schaffen.

Und nun der Hauptmangel des Betriebsrätegesetzes: Der Betriebsrat kann beliebige Beschlüsse fassen, ohne über die Macht zu verfügen, diese Beschlüsse in der Praxis durchzusetzen. *Denn ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnung steht dem Betriebsrat nicht zu*. Das von der Arbeiterklasse so sehr ersehnte «Mitbestimmungsrecht» wird also den Betriebsräten nicht gewährt. Auch unterläßt es das

Gesetz, zu bestimmen, auf welchem Wege der Betriebsrat den Unternehmer zur Erfüllung seiner Pflichten zwingen kann. Die Hauptbedeutung der Betriebsräte liegt erst in der Zukunft: die Betriebsräte können Zellen des künftigen wirtschaftlichen Aufbaues werden. Von der Einsicht und Energie der Arbeiterschaft hängt es ab, die Betriebsräte weiter auszubauen und deren Einfluß zu erweitern.

II. Der Tarifvertrag.

Schon lange vor dem Kriege erhebt sich der Wille der Arbeiterschaft gegen die unbeschränkte Vertragsfreiheit (d. h. Ausbeutungsfreiheit) der Unternehmer. Es faßt tiefe Wurzeln der Gedanke, daß nur die Arbeiterorganisation (die Gewerkschaft) imstande ist, gegenüber dem Unternehmer als ebenbürtiger Kontrahent aufzutreten und den gerechten Ansprüchen der Arbeitnehmer Geltung zu verschaffen. Man erkennt die Wahrheit: «Die Interessen der Arbeiter im Arbeitsverhältnis sind nicht Einzelinteressen, sondern Kollektivinteressen.» Der Arbeitsvertrag wird zum Kollektivarbeitsvertrag, der zwischen Gewerkschaften und Unternehmervverbänden (eventuell auch einzelnen Unternehmern) abgeschlossen wird. Die gesetzliche Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages treffen wir schon vor dem Kriege im Schweizerischen Obligationenrecht (neue Fassung vom 30. März 1911, Art. 322 und 323). Jedoch trägt der Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz einen fakultativen Charakter: er *kann*, muß aber nicht angewendet werden. In Deutschland fehlte vor dem Kriege die gesetzliche Sanktion des Tarifvertrages, und die Gewerkschaften waren nicht imstande, einen weitgehenden Gebrauch von dieser Vertragsform zu machen. So war nun der sozialen Bewegung der Nachkriegszeit die Aufgabe gestellt, durch eine neue Gestaltung des Rechtes den Tarifverträgen die erforderliche gesetzliche Geltung zu verschaffen. Der Tarifvertrag wurde zu einem Teil des neugeschaffenen Arbeitsrechtes.

Das Wesen des Tarifvertrages wird durch folgende Züge charakterisiert: Der Tarifvertrag bezieht sich auf Gegenstände des Arbeitsverhältnisses: Höhe des Lohnes, Dauer der Arbeitszeit, Kündigungsfrist, Ferien, Lage der Lehrlinge usw. Der Tarifvertrag kann abgeschlossen werden nur zwischen einer *Vereinigung* von Arbeitnehmern und einem Arbeitgeber oder einer Vereinigung von Arbeitgebern (daher der zutreffende Name: Gesamtarbeitsvertrag). Das Vorhandensein von Gewerkschaften ist also eine notwendige Vorbedingung für den Abschluß von Tarifverträgen. Es sei hier betont, daß Gewerkschaften, welche von Arbeitgebern unterstützt werden, nicht tariffähig sind («gelbe» Verbände). Im Tarifvertrag herrscht das Prinzip der *Unabdingbarkeit*: wenn eine Gewerkschaft einen

Tarifvertrag abgeschlossen hat, so können einzelne Mitglieder dieses Verbandes auf die tarifmäßigen Arbeitsbedingungen nicht verzichten. Der Tarifvertrag ist in der Regel auf die Tarifbeteiligten beschränkt. Er kann aber auch durch eine «*Allgemeinverbindlichkeitserklärung*» (seitens des Reichsministers) auch auf nichtorganisierte Arbeiter des betreffenden Berufes erstreckt werden. Somit wird der Konkurrenz seitens nichtorganisierter Arbeiter Einhalt getan. Der Tarifvertrag erlegt den Parteien die *Friedenspflicht* auf, das heißt die Tarifparteien sind verpflichtet, während der Vertragsdauer Kampfhandlungen gegen den Bestand des Tarifvertrages zu unterlassen. (Dagegen: Kämpfe, welche die im Tarifvertrag geregelten Fragen nicht berühren, werden nicht als Tarifbrüche betrachtet).

Die Vorteile des Tarifvertragssystems liegen auf der Hand: durch den Tarifvertrag erzielen die Arbeitnehmer bessere Arbeitsbedingungen als durch den Einzelvertrag; der Arbeitgeber sichert sich durch den Tarifvertrag eine gewisse Zeitspanne «ruhiger» Geschäftsleitung (ohne störende Lohnschwankungen); die Gesamtheit erfreut sich eines dauernden «Arbeitsfriedens». So kommt dem Tarifvertrag eine große sozialpolitische Bedeutung zu.

Wenn aber manche Sozialpolitiker die Tarifverträge als «Friedensinstrumente» bezeichnen, so ersehen wir hier eine starke Uebertreibung. Mit aller wissenschaftlichen Objektivität muß festgestellt werden: *Der Tarifvertrag kann unmöglich den Klassenkampf ersetzen.* Er bedeutet nur einen vorübergehenden Stillstand im permanenten Klassenkampf und ist daher eher als «Waffenstillstandsurkunde» zu betrachten. Da der Tarifvertrag ein jeweiliges Produkt des Kräfteverhältnisses der Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellt, darf er nicht von allzu langer Dauer sein (nicht über zwei Jahre), damit die Gewerkschaft sich die Möglichkeit wahre, die wirtschaftliche Konjunktur zu ihren Gunsten auszunützen.

(Schluß folgt.)

Wert- und Preisrechnung im Marxschen System.

Von Dr. Hans Otto.

Die Frage des Verhältnisses des ersten Bandes des «Kapitals» zum dritten Bande, respektive das Problem des Verhältnisses der Arbeitswerte zu den Produktionspreisen spielt in der Diskussion um das Marxsche System eine wichtige Rolle. Zufälligerweise sind wir — angeregt durch ein soeben erschienenenes Werk über das Marxsche System — auf einen eleganten, mathematischen Beweis gestoßen, daß es immer möglich sein muß, Werte in Produktionspreise umzurechnen, auch wenn der Mehrwert gleich dem Profit und die Summe der Werte der Summe der Produktionspreise gleich-