

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 24 (1944-1945)
Heft: 15

Artikel: Betriebsräte
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-335142>

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: 23.02.2026

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

hier und hier allein liegen die eigentlichen und letzten Aufgaben der Kunst: es geht darum, die Grundlagen des Menschentums zu durchleuchten und von ihnen aus die Möglichkeiten des Aufstiegs abzutasten und so eine *Willensbildung* zu fördern, die dahin strebt, die materiellen, wirtschaftlichen Einrichtungen zu treffen, die eine geistige Atmosphäre erzeugen, in der die von Artgedanken zur Menschenliebe durchgebrochene Gemeinschaft möglich ist, gedeiht, die Entfaltung der körperlichen, seelischen Kräfte gewährleistet ist, anders dieses Geschöpf Mensch, wie so viele andere Arten vor ihm, reif ist, abgeräumt zu werden.

In meinen drei Dramen «Galileo Galilei», «Perikles» und «Judas Ischariot», die, ohne daß ich es beabsichtigte, zu einer Trilogie wurden, habe ich versucht, diese Erlebnisse zu gestalten: das Versagen der Wissenschaft, das Versagen der Kunst, das Versagen der Religion. Mein «Judas Ischariot» schließt mit den Versen:

Einst kommt der Tag, an dem sie auf den Münzen
das Bild des jungen Nazareners prägen
als Wertmaß einer freien Weltgemeinde.
Dann wird das Geld, das jetzt des Teufels ist,
zum Heiligtum und ehrt und heiligt Arbeit.
Dann ist der Tag des Gottesreichs gekommen.

Betriebsräte

Die Verordnung, die Frankreich die Institution der Betriebsräte (comités d'entreprises) gebracht hat, datiert vom 22. Februar 1945 und ist mit ihrer Veröffentlichung im amtlichen Gesetzblatt vom folgenden Tage in Kraft getreten. Wenn man davon ausging, daß die Zwangsmaßnahmen der Besetzungsmacht sich in der Hauptsache gegen die französische Arbeiterklasse gerichtet hatten, diese also die fast alleinige Trägerin aller Leiden und, aus diesen erwachsend, der nationalen Widerstandsbewegung gewesen war, dann durfte man annehmen, daß die Einräumung erhöhten Einflusses an die Arbeiterschaft in wirtschaftlichen und sozialen Dingen sich als eine selbstverständliche und freudig gewährte Gabe präsentieren würde. Es ist bemühend, feststellen zu müssen, daß davon keine Rede ist. Das, was sich Verordnung über die Einrichtung von Betriebsräten nennt, ist kein lebendiges, auf der Höhe der sozial- und wirtschaftspolitischen Anschauungen der gegenwärtigen Welt stehendes Gesetzeswerk, sondern eine Attrappe, das heißt ein Ding, das vortäuscht, etwas zu sein, was es in Wirklichkeit nicht ist. Es erscheint nötig, das mit aller Deutlichkeit nicht nur auszusprechen, sondern auch nachzuweisen, um die falschen Vorstellungen zu zerstören, die man sich in unserem Lande weit und breit von dem neuen Betriebsrätegesetz Frankreichs gemacht hat und die insbesondere von den bürgerlichen Blättern der Westschweiz genährt worden sind.

Gerade als ob er darauf ausginge, den «Beschenkten» von vornherein alle Illusionen zu nehmen, stellt der Gesetzgeber in den Motiven, die er

der neuen Verordnung voranschickt, alle ihre negativen Seiten zusammen. Die Befugnisse der Betriebsräte auf *sozialem* Gebiet sollen erst durch spätere Verordnung fixiert werden. Aber schon jetzt wird ausdrücklich festgestellt, daß auf *wirtschaftlichem* Gebiet die Betriebsräte keine Einrichtung seien, die Entscheidungen zu treffen habe. Es entspräche auch nicht ihrem Charakter, Forderungen zu stellen. Man glaubt zu träumen, wenn man liest, daß der Vorsitz in den Sitzungen des Betriebsrates von dem Leiter des Unternehmens geführt wird, diese also sozusagen unter Aufsicht stattfinden. Aber schließlich begreift man, um was es sich eigentlich handelt, weil es nämlich der Gesetzgeber selbst ausspricht: Die Autorität der Direktion hat unangetastet zu bleiben.

Nachdem man auf diese Weise erfahren hat, was alles der französische Betriebsrat *nicht darf*, fragt man sich verzweifelt, was er denn eigentlich *darf*. Nun, der französische Gesetzgeber, unmittelbar nachdem er dem Betriebsrat jede Entscheidungsbefugnis abgesprochen hat, nennt das, was übrigbleibt, ein «weites Feld von Zuständigkeiten». Auf diesem weiten Feld wachsen die folgenden kümmerlichen Pflänzchen: die Befugnis, *Vorschläge* zur besseren Ergiebigkeit des Betriebes zu *machen*, *Informationen* über den Gang des Betriebes zu *erhalten*, mindestens einmal monatlich einen *Gesamtbericht* über die Lage und die Tätigkeit des Unternehmens *entgegenzunehmen*, bei Unternehmungen, die in der Form der Aktiengesellschaft geführt werden, *Aufklärungen* der Rechnungsprüfer über die finanzielle Lage des Unternehmens zu *erhalten* und *Bemerkungen* hierzu der Generalversammlung zu übermitteln. Allein in bezug auf die Verwaltung und Führung der *sozialen* Einrichtungen des Betriebes werden dem Betriebsrat *entscheidende* Befugnisse zuerkannt. Alles dies ist nicht etwa unsere eigene Interpretation, die wir in das Gesetz hineingetragen haben, sondern steht schwarz auf weiß in den zusammen mit dem Gesetz veröffentlichten Motiven. Und wenn man in deren erstem Absatz gelesen hat, daß Ausgangspunkt für die Schaffung des Gesetzes die Idee war, die Arbeiter zur Leitung der Wirtschaft und zur Führung der Unternehmungen heranzuziehen, dann muß die Verwirklichung, die diese Idee gefunden hat, die Verwirklichung, die so aussieht, daß der Betriebsrat in die Rolle des kleinen Jungen verwiesen wird, der auch einmal etwas sagen darf, über das die Großen dann zur Tagesordnung übergehen, der, während die Erwachsenen rauchen, eine Schokoladenzigarre zugesteckt bekommt, damit er sich in der Illusion wiegen kann, ebenfalls zu rauchen, wie ein Hohn anmuten, sofern sie einem nicht die Schamröte ins Gesicht treibt darüber, daß der Arbeiterschaft eines großen Landes, das in geistigen Dingen in vorderster Reihe zu marschieren pflegte, so etwas angeboten werden darf.

Frankreich ist nicht das erste Land des europäischen Kontinents, das die Institution der Betriebsräte zur Verwirklichung gebracht hat. Schon vor mehr als 25 Jahren, gleich nach dem ersten Weltkrieg, erschienen Betriebsräte als gesetzliche Einrichtung zuerst in Österreich, alsdann in Deutschland. Das österreichische Betriebsrätegesetz datiert vom 15. Mai 1919, das deutsche vom 4. Februar 1920. Als unvereinbar mit dem nationalsozialistischen Führerprinzip, das bis in die einzelne Unternehmung hinein zur Geltung gebracht wurde, wurden beide vom Nationalsozialismus ab-

geschafft, in allerjüngster Zeit aber von den deutschen Besetzungsmächten wieder in Kraft gesetzt. Aus dem revolutionär-fortschrittlichen Geist der ersten Nachkriegszeit geboren, sind sie, verglichen mit dem französischen Gesetz, Muster an Vollkommenheit. Allerdings ist die Vergleichung, schon des österreichischen mit dem deutschen Gesetz, zuweilen dadurch erschwert, daß die beiden Gesetzgeber nicht durchweg nach der gleichen Gesetzestechnik gearbeitet haben: was der eine in das Gesetz selbst hineingenommen hat, steht bei dem andern in einer Durchführungsverordnung oder einem ergänzenden Nebengesetz. Im Interesse der Vereinfachung der Vergleichung haben wir versucht, den Inhalt der drei Gesetze in seinen wesentlichen Bestimmungen in Tabellenform nebeneinanderzustellen, wobei von dem deutschen Gesetz als dem detailliertesten aus gegangen wird¹.

	Deutschland	Oesterreich	Frankreich
Allgemeiner Zweck der Einrichtung der Betriebsräte	Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke	Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer in den Betrieben	Zusammenwirken mit der Betriebsleitung an der Verbesserung der Gesamtarbeits- und Lebensbedingungen des Personals
Besondere Aufgaben der Betriebsräte im Hinblick auf die Erreichung dieses Zweckes	<p>Bewahrung des Betriebs</p> <p>Förderung des Einvernehmens</p> <p>a) der Arbeitnehmer untereinander, b) zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber</p> <p>Untersuchung von Beschwerden und deren Erörterung mit dem Arbeitgeber</p> <p>Unterstützung der Leitung zwecks Hebung der Betriebsleistungen</p> <p>Mitwirkung bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden</p> <p>Überwachung der Durchführung der Tarifverträge und Schiedssprüche</p> <p>Vereinbarung der Arbeitsordnung oder sonstiger Dienstvorschriften</p> <p>Mitwirkung bei der Regelung der Löhne, Arbeitszeit, Urlaub und Lehrlingsausbildung, falls nicht tarifvertraglich geregelt</p>	<p>Mitwirkung bei der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb, Zustimmung zu Disziplinarstrafen</p>	<p>Zusammenwirken mit der Betriebsleitung für die Verbesserung der Vorschriften, die die Gesamtarbeits- und Lebensbedingungen des Personals zum Gegenstand haben, Vorschläge für Belohnungen für Arbeitnehmer, die durch ihre Anregungen die Zusammenarbeit besonders gefördert haben</p> <p>Prüfung und Weitergabe von Vorschlägen der Arbeitnehmer, die auf Produktionsverbesserung hinzielen</p> <p>Überwachung der Durchführung der kollektiven Arbeitsverträge — wo solche nicht bestehen, Anbahnung derselben</p> <p>Zustimmung zum Erlass und zur Abänderung der Arbeitsordnung, falls nicht tarifvertraglich geordnet</p> <p>Zustimmung zur Vereinbarung von Löhnen, ausgeschlossen falls nicht durch kollektive Arbeitsverträge geregelt</p>

¹ Wo eine Spalte der Tabelle nicht ausgefüllt ist, sagt das betreffende Gesetz nichts zu dieser Frage.

Deutschland	Oesterreich	Frankreich
Vereinbarung von Richtlinien betreffend Einstellung von Arbeitnehmern	Mitentscheidung bei der Entlassung von Arbeitnehmern (Anfechtungsrecht)	
Mitentscheidung bei der Entlassung von Arbeitnehmern (Einspruchsrecht)		
Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren	Überwachung der gesetzlichen Vorschriften betr. Arbeiterschutz, Unfallverhütung und Betriebshygiene	
Mitwirkung an der Verwaltung der Pensionskassen, Werkwohnungen und sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen	Teilnahme an der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen	Leitung oder Kontrolle der Wohlfahrtseinrichtungen
Besondere Rechte der Betriebsräte, um die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen zu können	Recht auf Information über alle Betriebsvorgänge, die die Tätigkeit der Arbeitnehmer berühren, auf Vorlegung der Lohnbücher und der für die Durchführung der Tarifverträge erforderlichen Unterlagen	Recht auf begründete Stellungnahme des Chefs des Betriebes zu den Vorschlägen der Arbeitervertreter. Bei Ablehnung eines Vorschlags: Recht auf Weiterleitung an den Generalinspektor der industriellen Produktion zwecks Prüfung
	Recht auf Bericht über Gang des Unternehmens sowie des Gewerbes im allgemeinen, über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf (vierteljährlich)	Recht auf Weiterleitung der Beratungen an die departementalen Arbeitsbehörden
	Recht auf rechtzeitige Benachrichtigung , wenn umfangreiche Einstellungen oder Entlassungen in Aussicht genommen sind	
Recht auf Vorlegung der Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung, wenn Betrieb gewöhnlich mehr als 300 Arbeiter oder 50 Angestellte beschäftigt	Recht auf Vorlage der Bilanz und des Gewinn- und Verlustausweises sowie einer lohnstatistischen Aufstellung (in Handelsbetrieben nur, wenn mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt)	Recht auf Vorlegung der Bilanz, der Gewinn- und Verlustrechnung und des Rapports der Rechnungsprüfer, falls Betrieb in Form der Aktiengesellschaft geführt. Ein Rechnungsprüfer ist gemäß Vorschlag des Betriebsrats zu bestellen. Recht auf Erläuterung der Vorlagen durch Rechnungsprüfer und auf Weiterleitung der vom Betriebsrat zu den Vorlagen gemachten Bemerkungen an die Generalversammlung
Sitz und Stimmrecht von Betriebsratsmitgliedern im Verwaltungsrat des usw. (wie in Deutschland, falls ein Land) solcher besteht	Sitz und Stimmrecht von Betriebsratsmitgliedern im Verwaltungsrat des usw. (wie in Deutschland, falls ein Land) solcher besteht	
Betriebsrat ist zu bilden, wenn im Betrieb beschäftigt: Betriebsrat besteht aus:	20 Arbeitnehmer gewählten Arbeitnehmern	20 Arbeitnehmer gewählten Arbeitnehmern
		100 Arbeitnehmer Chef des Betriebes und den gewählten Arbeitnehmern

	Deutschland	Österreich	Frankreich
Betriebsrats- sitzungen	so oft der aus seiner wie in Deutschland Mitte gewählte Vor- sitzende es für nötig hält, ferner gemeinsame Sitzung mit dem Leiter des Betriebes auf des- sen Antrag oder auf Verlangen des Betriebs- rats		auf Einberufung durch den Chef des Betriebes, mindestens einmal im Monat, ferner auf Ver- langen der Mehrheit des Betriebsrats
Vorsitz im Betriebsrat	ein zum Vorsitzenden ein zum Vorsitzenden der Chef des Betriebes gewähltes Betriebsrats- gewähltes Betriebsrats- mitglied mitglied		
Betriebsversamm- lung	umfaßt alle Arbeitneh- mer des Betriebes		
Schutz der Mitglie- der des Betriebsrats	Kündigung nur mit Zu- stimmung des Betriebs- rats, diese Zustimmung kann durch Gericht er- setzt werden	Kündigung nur zulässig, wenn einer Handlung schuldig, die nach dem Gesetz die Entlassung rechtfertigt. Kündigung aus anderen Gründen nur mit Zustimmung des Einigungsamtes	Kündigung nur mit Zu- stimmung des Betriebs- rats, diese Zustimmung kann durch die zustän- dige Arbeitsbehörde er- setzt werden
	Geld- und Haftstrafen ebenso für Arbeitgeber, die dem Betriebsrätegesetz zuwider handeln		ebenso — im Wieder- holungsfalle nur Haft- strafe zulässig

Diese tabellarische Nebeneinanderstellung zeigt zweierlei: einmal, was der französische Gesetzgeber, wenn er den Wunsch gehabt hätte, sich die ihm zur Verfügung stehenden Vorbilder zunutze zu machen, aus seinem Betriebsrätegesetz hätte machen können, zum anderen, was er statt dessen vorgezogen hat, seiner Arbeiterschaft zu bescheren. Jedes Eigenleben ist dem französischen Betriebsrat verwehrt, alle seine Tätigkeit steht unter dem Zeichen des «Zusammenwirkens mit dem Chef des Betriebes». Und dieses Zusammenwirken ist nach der ausgesprochenen Absicht des Gesetzgebers nicht etwa so gedacht, daß Chef und Arbeitnehmervertreter im Interesse gemeinsamer Arbeit und gemeinsamer Ziele zu einer Einheit verschmelzen, vielmehr sieht man förmlich die Barriere vor sich, durch die die einen von den anderen getrennt sind und über welche sie sich gegenseitig ihre Gaben herüberreichen: die Arbeitervertreter ihre Vorschläge, Anregungen, Weiterleitungen usw., der Chef seine motivierten Stellungnahmen, Ablehnungen, Bilanzen und ähnliches. Ein Überschreiten der Barriere findet nicht statt. Der Chef, dem es freistände, hütet sich wohlweislich, es zu tun. Den Arbeitervertretern ist es verwehrt. Verwehrt ist ihnen insbesondere das Eindringen in die geheiligten Räume des Verwaltungsrates. Wozu sollten sie auch? Sie haben ja das Recht, ihre Bemerkungen zu dem Rechnungswerk des Betriebes (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Bericht des Rechnungsprüfers) über die Barriere herüberzureichen, damit sie der Generalversammlung vorgelegt werden! Man wende nicht ein, daß nach dem französischen Recht der Aktiengesellschaften die Mitglieder des Verwaltungsrates nur aus den Reihen der Aktionäre gewählt werden dürfen und daß die Arbeitervertreter gewöhnlich keine Aktien ihres Unternehmens besitzen. Ein Spezialgesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Verwaltungsrat würde diese Rechtsfrage auf einfachstem Wege gelöst haben,

auf dem gleichen Wege, auf dem sowohl Deutschland wie Österreich vorangegangen sind. Aber in Frankreich *will* man *nicht*. Ob man nicht eines Tages bereuen wird, nicht rechtzeitig gewollt zu haben?

Einiges zum Frauenstimmrecht

Neuerdings wird das Pro und Kontra des Frauenstimmrechtes in der Öffentlichkeit wieder eingehend diskutiert. Auf der einen Seite kämpfen die direkt Betroffenen, sofern sie von der Wichtigkeit dieses Postulates überzeugt sind, mit dem unerschöpflichen Mut der politisch Rechtlosen und auf der andern Seite stehen alle diejenigen, die in der Einführung des Frauenstimmrechtes eine Schmälerung ihrer angestammten Rechte sehen.

Ich gestatte mir deshalb, einige Ausführungen zu diesem Thema zu machen, die den heutigen Stand der Bestrebungen für die Einführung des Frauenstimmrechtes beleuchten und etwas zur Klärung dieser Frage beitragen dürften.

Wenn wir diesen Fragenkomplex objektiv beurteilen und durchleuchten wollen, müssen wir folgende, wesentliche Punkte berücksichtigen: Die Tradition unseres demokratischen Staates, die Frage nach Verfassung und Recht, die das Frauenstimmrecht berühren und — last but not least — die Fragen der politischen Gerechtigkeit und der praktischen Vernunft.

1. Die Tradition unserer Staatsform

Zu einem der wesentlichen Merkmale der eidgenössischen Staatsform gehört wohl ihre Verbundenheit mit traditionellen Gewohnheitsrechten. Diese Gewohnheitsrechte haben sich durch Generationen entwickelt, verändert und verbessert. Sie bilden stets den Ausgangspunkt für neue Gesetze und Verordnungen. Sie bilden aber auch das konservative Element in der Gesetzgebung. Jede Bestrebung, die eine Änderung bisheriger Zustände sich zur Aufgabe macht, muß sich notwendigerweise mit diesen traditionellen und konservativen Gewohnheitsrechten auseinandersetzen. Dabei zeigt es sich immer wieder, daß es zu den schwierigsten politischen Aufgaben gehört, einen zur Gewohnheit gewordenen Zustand zu ändern, selbst dann, wenn es sich um eine offensichtliche Verbesserung im Sinne einer Ausweitung der demokratischen Rechte handelt. Einen Beweis für das große Beharrungsvermögen dieser Gewohnheitsrechte liefert uns im konkreten Falle das den männlichen Schweizer Bürgern durch die Verfassung garantierte Stimmrecht.

Die Verfassung bildet die Grundlage der Gesetzgebung. Die gesetzgebende Behörde hat nicht nur die Pflicht, die Gesetze mit der Verfassung in Übereinstimmung zu bringen, sondern sie muß auch neue Gesetze schaffen, die den Verfassungsartikeln erst ihren praktischen Wert verleiht. So betrachtet, müssen wir bei der Beurteilung der Frage des Frauenstimmrechtes in erster Linie vom Artikel 2 der Bundesverfassung ausgehen. Er lautet wie folgt: