

Georg

Betriebsrätegesetz vom 4.  
Februar 1920, nebst  
Wahlordnung, Ausführungs-  
verordnung und  
Ergänzungsgesetzen Gesetzen  
(Betriebsbilanzgesetz,  
Aufsichtsratsgesetz  
und Wahlordnung)

*Twelfth Edition*

# Betriebsrätegesetz

vom 4. Februar 1920

nebst Wahlordnung, Ausführungsverordnungen  
und Ergänzungsgesetzen (Betriebsbilanzgesetz,  
Aufsichtsratsgesetz und Wahlordnung)

Erläutert von

**Dr. Georg Flatow**

Ministerialrat im Preussischen Ministerium  
für Handel und Gewerbe

12. verbesserte Auflage



---

Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH 1927

ISBN 978-3-662-27795-9      ISBN 978-3-662-29295-2 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-662-29295-2

**Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung  
in fremde Sprachen, vorbehalten.**

**Softcover reprint of the hardcover 12th edition 1927**

## Vorwort zur zehnten Auflage.

Die neue Auflage dieses Kommentars erscheint in vollkommen veränderter Gestalt. Die wissenschaftliche Betrachtung der Rechtsgedanken des neuen kollektiven Arbeitsrechts ist in höherem Maße als in den früheren Auflagen in den Vordergrund gerückt und damit der Versuch gemacht, die Betriebsverfassung als einen abgeschlossenen Teil der Wirtschaftsverfassung und diese wiederum als einen der politischen Verfassung des Reichs gleichwertigen Teil des gesamten öffentlichen Rechts zu erkennen. Nur solche Einstellung des Betriebsrätegesetzes in die Gesamtheit des öffentlichen Rechts vermag den zur Anwendung des Gesetzes berufenen Stellen (den Interessenten wie den Behörden) den Weg zu weisen, um die zahllosen Einzelfragen, die das neue Recht täglich aufwirft, von einheitlichen Grundgedanken aus zu entscheiden und an die Stelle der gegenwärtigen Verwirrung auf arbeitsrechtlichem Gebiete klare Begriffe zu setzen, deren es zur Fortführung des mit dem Betriebsrätegesetz begonnenen Weges der Demokratisierung der Betriebsverfassung bedarf.

Bei Anwendung dieser Arbeitsmethode bin ich zu mancherlei von den bisherigen abweichenden Ergebnissen gekommen, die, soweit es sich um erhebliche Unterschiede von den früheren Auflagen handelt, regelmäßig besonders hervorgehoben worden sind.

Die zahlreiche Literatur und Praxis des neuen Arbeitsrechts ist in weitestem Maße berücksichtigt worden. Die dem Betriebsrätegesetz angrenzenden Gebiete des Tarifvertragsrechts und des Schlichtungswesens sind in ihren Grundzügen in die Darstellung miteinbezogen worden.

Die Ausführungsgesetze und Verordnungen sind bis auf den neuesten Stand ergänzt.

Berlin-Steglitz, den 24. April 1922.

**Dr. Georg Flatow.**

## Vorwort zur elften Auflage.

In der neuen Auflage ist im wesentlichen die Rechtsprechung seit dem Erscheinen der vorigen Auflage berücksichtigt. Von einigen Ausnahmen abgesehen, die mit der Vertiefung des Begriffs der Gesamtschuld zusammenhängen (vgl. die Erläuterungen zu § 66 B. 3 Anm. 3, § 66 B. 9, §§ 76, 81), ist die Darstellung unverändert geblieben.

Berlin-Steglitz, den 12. Mai 1923.

Dr. Georg Flatau.

## Vorwort zur zwölften Auflage.

Die vorige (11.) Auflage dieses Kommentars ist im Mai 1923 als wenig veränderter Neudruck der im Frühjahr 1922 veröffentlichten 10. Auflage erschienen, die den ersten Versuch einer Erläuterung des BRG. auf breiterer Grundlage bildete. In den inzwischen verflossenen bald 5 Jahren haben Literatur und Rechtsprechung des Arbeitsrechts im allgemeinen, sowie des kollektiven Arbeitsrechts, darunter des Betriebsräterrechts, im besonderen eine immer größere Ausdehnung und Vertiefung erfahren. Zugleich sind eine Reihe einschneidender Veränderungen in der Gesetzgebung, zumal um die Jahreswende 1923/24 (Schlichtungsverordnung, Arbeitszeitregelung, Stilllegungsverordnung usw.) und vor wenigen Tagen durch die Verabschiedung des am 1. VII. 27 in Kraft tretenden Arbeitsgerichtsgesetzes erfolgt. Die neue Auflage berücksichtigt Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur bis zum Jahresende 1926 (einschließlich des Arbeitsgerichtsgesetzes). Die gewaltige Fülle des Materials bedingte eine Erweiterung des Umfangs, ein Schicksal, das allen neueren Gesetzeserläuterungen beschieden ist, insbesondere auf Gebieten, die sich so wie das kollektive Arbeitsrecht in Fluß und im Widerstreit der wirtschaftlichen, sozialen und ideellen Entwicklung befinden. „Die Einstellung des BRG. in die Gesamtheit des öffentlichen Rechts“, zu dem charakteristischerweise auch das Reichsgericht in der amtlichen Sammlung der Entscheidungen das BRG. rechnet, war im Vorwort zur 10. Auflage als notwendig bezeichnet, um zu klaren Rechtsbegriffen zu gelangen. Die Neubearbeitung versucht in der Methode den begonnenen Weg fortzuführen, wobei sich der Verfasser wohl-

bewußt ist, wieviel in dieser Richtung der rechtswissenschaftlichen Forschung noch zu tun bleibt. Inhaltlich war der Gedanke des verfassungsmäßigen Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmerschaft im Beruf und im Betrieb der Leitsterne für die Auslegung, bei der sich — angesichts dieses wie nur wenige Rechtsgebiete sozial umstrittenen Gegenstandes — der Gegensatz zwischen sinngemäßer freier Anwendung einerseits und Gesetzesstreue und Rechtsicherheit anderseits dem Erläuterer besonders aufdrängt und zu Ergebnissen führt, die bald diese, bald jene soziale Interessentengruppe notwendigerweise unbefriedigt lassen. Wesentliche Veränderungen haben neben der Fortführung im allgemeinen vor allem die Erläuterungen zu den §§ 8, 9, 23, 39, 66 Nr. 3, 6, 75, 78 Nr. 2, 80, 84—98 BtGG., § 3 Aufsichtsratsgesetz und die Vorbemerkung vor § 1 BtGG. erfahren. Jedem Paragraphen ist in zwei Anmerkungen eine allgemeine Bemerkung und ein Hinweis auf die Entstehungsgeschichte vorangestellt.

Möchte das Buch auch in der neuen Auflage sich des Vertrauens erfreuen, das es bisher genossen hat.

Berlin-Steglitz, Neujahr 1927.

**Dr. Georg Flato.**

# Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Einleitung . . . . .	1
Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 . . . . .	15
I. Allgemeine Bestimmungen, §§ 1—14 . . . . .	15
II. Aufbau der Betriebsvertretungen, §§ 15—65 . . . . .	83
A. Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat), §§ 15—49 . . . . .	83
1. Zusammensetzung und Wahl, §§ 15—25 . . . . .	83
2. Geschäftsführung, §§ 26—38 . . . . .	130
3. Erlöschen der Mitgliedschaft, §§ 39—44 . . . . .	174
4. Betriebsversammlung, §§ 45—49 . . . . .	191
B. Gesamtbetriebsrat, §§ 50—57 . . . . .	199
C. Betriebsobmann, §§ 58—60 . . . . .	218
D. Sondervertretungen, §§ 61—65 . . . . .	223
III. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen, §§ 66—92 . . . . .	238
A. Betriebsrat, §§ 66—77 . . . . .	244
B. Arbeiterrat und Angestelltenrat, §§ 78—90 . . . . .	317
C. Gesamtbetriebsrat, § 91 . . . . .	392
D. Betriebsobmann, § 92 . . . . .	393
IV. Entscheidung von Streitigkeiten, §§ 93—94 . . . . .	396
V. Schutz- und Strafbestimmungen, §§ 95—100 . . . . .	403
VI. Ausführungs- und Übergangsbestimmungen, §§ 101—106 . . . . .	426
Anhänge:	
1. Wahlordnung vom 5. Februar 1920 . . . . .	432
2. Gesetz über die Betriebsbilanz- und die Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung vom 5. Februar 1921 (RGBl. S. 159) . . . . .	473
3. Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (RGBl. S. 209) . . . . .	481
4. Wahlordnung zum Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 23. März 1922 (RGBl. S. 307) . . . . .	494
5. Verordnung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 21. April 1920 (RGBl. S. 563). Zu § 3 WRG. . . . .	506
6. Verordnung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 5. Juni 1920 (RGBl. S. 1139). Zu § 90 WRG. . . . .	507
7. Verordnung der Reichsregierung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 14. April 1920 (RGBl. S. 522). Zu den §§ 13, 61, 65, 104 Z. II WRG. . . . .	508

	Seite
8. a) Verordnung der preussischen Staatsregierung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 8. März/25. September 1920 (Gesetzsammlung, S. 57, 429). Zu den §§ 13, 61, 65, 103, 104 BRG. . . . .	510
b) Ausführungsbestimmungen des Preussischen Ministeriums für Handel und Gewerbe vom 8. März 1920 (Ministerialblatt der Handels- und Gewerbeverwaltung Nr. 6). Zu den §§ 14, 103 BRG. . . . .	511
c) Sonstige preussische Verordnungen . . . . .	512
9. a) Vollzugsvorschriften des Bayerischen Staatsministeriums für soziale Fürsorge zum Betriebsrätegesetz vom 20. Februar 1920 (Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 45). Zu den §§ 3, 4, 9, 13, 23, 25, 61, 65, 93, 94, 102, 103, 104 Z. II BRG. . . . .	513
b) Sonstige bayerische Verordnungen . . . . .	514
10. a) Verordnung des sächsischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 18. März/30. Oktober 1920 (Sächsische Staatszeitung Nr. 64, 253). Zu den §§ 3, 13, 14, 61, 102, 103, 104 Z. II BRG. . . . .	515
b) Sonstige sächsische Verordnungen. . . . .	517
11. a) Verfügung des württembergischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 9. März 1920 (Württembergischer Staatsanzeiger Nr. 58). Zu den §§ 2, 93, 103, 106 BRG. . . . .	519
b) Sonstige württembergische Verordnungen . . . . .	519
12. Verordnungen der übrigen Länder . . . . .	520
13. Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1465). (Auszugsweise.) . . . . .	523
14. Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnung . . . . .	526
Sachverzeichnis . . . . .	529

# Abfürzungen.

a. a. D.	= am angeführten Ort.
a. A.	= anderer Ansicht.
a. E.	= am Ende.
AGG.	= Arbeitsgerichtsgesetz.
Anm.	= Anmerkung.
Abf.	= Absatz.
AG.	= Amtsgericht.
ANW.	= Arbeitsnachweisgesetz.
AN. des RWL.	= Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts.
ANW.	= Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.
Arbeiterrecht i. B.	= Arbeiterrecht im Betrieb, Beilage zur Betriebsratzeitung für die Funktionäre der Metallindustrie.
Arbeiterrecht	= Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, Beilage der Gewerkschaftszeitung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.
Art.	= Artikel.
AVG.	= Versicherungsgesetz für Angestellte.
AVD.	= Ausführungsverordnung.
AZVD.	= Arbeitszeitverordnung.
BA.	= Bezirksausschuß.
Begründung	= Begründung des Entwurfs eines Gesetzes über Betriebsräte Nr. 928 der Drucksachen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung.
Bericht	= Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten über den Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte, Nr. 1838 der Drucksachen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung.
BGB.	= Bürgerliches Gesetzbuch.
Betriebsrat des FA.	= Betriebsrat, Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebsobleute des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands.
BNG.	= Betriebsrätegesetz.
BNG.	= Betriebsrätezeitung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (nicht mehr bestehend).
Berl. MW.	= Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin (nicht mehr bestehend).
Blätter für Arbeitsrecht	= Blätter für Arbeitsrecht, Beilage der Deutschen Arbeiterzeitung.

- Derſch (ohne Zuſaß) = Derſch Kommentar zum BKG.  
 Derſch Rſpr. = Derſch, Flatow, Hued, Ripperbey, die Rechtspre-  
 chung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht.  
 DZJ. = Deutſche Juristenzeitung.  
 E. = Entwurf des BKG. (ſ. oben unter „Begründung“).  
 Einl. = Einleitung.  
 Flatow Rſpr. = Derſch, Flatow, Hued, Ripperbey, die Rechtspre-  
 chung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht.  
 GA. = Gewerbearchiv.  
 GAA. = Gewerbeauffichtsamt.  
 GG. = Gewerbegericht.  
 GD. = Gewerbeordnung.  
 GKG. = Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsſchrift des  
 Verbandes Deutſcher Gewerbe- und Kaufmanns-  
 gerichte e. V.  
 GVG. = Gerichtsverfaſſungsgesetz.  
 GC. (ohne Zuſaß) = (preußiſche) Geſetzſammlung.  
 Hanj. GZ. Arbeits-  
 recht = Hanſeatſche Gerichtszeitung Arbeitsrecht.  
 HDG. = Hilfsdienſtgeſetz.  
 HGB. = Handelsgesetzbuch.  
 HandMinBl. = Miniſterialblatt der (preußiſchen) Handels- und Ge-  
 werbeverwaltung.  
 Hued (ohne Zuſaß) = Hued Kündigung und Entlaſſung nach geltendem  
 Recht.  
 Hued Rſpr. = Derſch, Flatow, Hued, Ripperbey, die Rechtspre-  
 chung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht.  
 JAR. = Jahrbuch des Arbeitsrechts.  
 i. B. = in Verbindung.  
 JB. = Juriftiſche Wochenſchrift.  
 KA. = Kartenauskuſtetei des Arbeitsrechts.  
 Kaſtel (ohne Zuſaß) = Kaſtel Arbeitsrecht.  
 KG. = Kaufmannsgericht.  
 Laband I = Laband, das Staatsrecht des Deutſchen Reiches,  
 Band I.  
 LG. = Landgericht.  
 LND. = (vorläufige) Landarbeitsordnung.  
 Merkblätter des  
 DEB. = Merkblätter des Deutſchen Eisenbahnerverbandes  
 für Betriebs- und Beamtenräte.  
 Merkblätter des  
 TAB. = Merkblätter des Deutſchen Textilarbeiterverban-  
 des für Betriebsräte.  
 Metallarbeiter-  
 BKGZſchr. = Betriebsrätezeitſchrift des Deutſchen Metallarbeiter-  
 verbandes.  
 Ripperbey Rſpr. = Derſch, Flatow, Hued, Ripperbey, die Rechtspre-  
 chung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht.  
 Nr. = Nummer.  
 NZfA. = Neue Zeiſchrift für Arbeitsrecht.

MinBl.	= Ministerialblatt.
O L G.	= Oberlandesgericht.
O P.	= Oberpräsident.
O V A.	= Oberversicherungsamt.
O V G.	= Obergerverwaltungsgericht.
PrVBl.	= Preussisches Verwaltungsblatt.
RABl.	= Reichsarbeitsblatt.
RAM.	= Reichsarbeitsministerium.
Recht und Rechts- praxis	= Recht und Rechtspraxis, Beilage der Deutschen Tech- nikerzeitung.
RG.	= Reichsgericht (mit Zusatz wie 104, 53 = Entschei- dungen des Reichsgerichts in Zivilsachen Bd. 104, S. 53).
RGBl.	= Reichsgesetzblatt.
RV O.	= Reichsversicherungsordnung.
RV G.	= Reichswahlgesetz vom 6. III. 24.
RV O.	= Reichswahlordnung.
RV St O.	= Reichsstimmordnung vom 14. III. 24.
RV.	= Reichsverfassung.
RV R.	= Reichswirtschaftsrat.
Rhein.-westf. RBl.	= Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse des rhei- nisch-westfälischen Industriebezirks (nicht mehr be- stehend).
SchA.	= Schlichtungsausschuß.
SchV O.	= Schlichtungsverordnung.
SchVef.	= Schlichtungswesen, Monatschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht.
S.	= Seite.
Sp.	= Spalte.
Schlesw. RBl.	= Schlichtungsausschuß, Mitteilungsblatt der Schlich- tungsausschüsse von Nord- und Mitteldeutschland (nicht mehr bestehend).
Sten. Ber.	= Stenographische Berichte über die Sitzungen der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversamm- lung oder des Reichstags.
StrG B.	= Strafgesetzbuch.
StrP O.	= Strafprozeßordnung.
V O.	= Verordnung.
vgl.	= vergleiche.
VO.	= Wahlordnung.
Württ. RBl.	= Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse in Würt- temberg (seit dem 1. I. 21 Schl.Vef.).
Z.	= Ziffer.
ZfGesVef.	= Zeitschrift für Gesellschaftswesen.
ZP O.	= Zivilprozeßordnung.
Abgesehen vom O L G., das mit der Bandzahl angeführt ist, sind stets Jahr- gang und Seite (Spalte) gemeint.	

## Schrifttum.

- Aufhäuser**, Die Verfassung des Deutschen Reiches. 3./4. Aufl. Verlag Stille 1926.
- Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin**. Herausgegeben von Böbling-Neumann-Schulz. Verlag von Franz Vahlen. Berlin 1925.
- Baum**, Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. VII. 26, Verlag der Werkmeister-Buchhandlung Düsseldorf.
- van den Berg**, de medezeggenschap der Arbeiders in de particuliere Onderneming. Amsterdam 1924.
- Berthelot**, Les conseils d'entreprise en Allemagne. Verlag des Internationalen Arbeitsamts, Genf 1924.  
Die Betriebsräte in Deutschland, aus dem Französischen übersetzt. Verlag Bensheimer, Mannheim 1926.
- Betriebsrätehandbuch der Eisenbahner**. Herausgegeben vom Deutschen Eisenbahnerverband, Berlin 1921.
- Billerbeck**, Die Kündigung und Entlassung von Arbeitern. Verlag Reimar Hobbing, Berlin 1921.
- Börsche**, Ratgeber für Betriebsräte. 2. Auflage. Berliner Kommissionsbuchhandlung G. m. b. H., Berlin 1920.
- Brandt**, Betriebsrätegesetz, nebst Betriebsbilanzgesetz, Ausführungsbestimmung, Wahlordnung und amtliche Muster. Otto Elsner, Verlagsgesellschaft m. b. H., Berlin 1922.
- Brauer**, Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften. Verlag Gustav Fischer, Jena 1920.
- Briggel-Matthias**, Das Betriebsräteproblem. Verlag de Gruyter, Berlin 1926.
- Bersch**, Betriebsrätegesetz. 5. erweiterte und umgearbeitete Auflage. Verlag Bensheimer, Mannheim 1922.
- Bersch**, Gesetz über Betriebsräte im Aufsichtsrat. Verlag Bensheimer, Mannheim 1922.
- Bersch**, Schlichtungsverordnung. Verlag Bensheimer, Mannheim 1924.
- Bersch**, Angestelltenversicherungsgesetz. Verlag Bensheimer, Mannheim 1926.
- Bersch**, Flatow, Hueck, Ripperdeh, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. Band 1. Verlag Bensheimer, Mannheim 1926.
- Ebel**, Einführung in das BKG. mit besonderer Berücksichtigung des Bergbaus. Clausihal 1923.
- Erdel**, Betriebsvertretungen. Verlag Glöckner, Leipzig 1923.

- Feig**, Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Verlag Bahlen, Berlin 1922.
- Feig**, Betriebsräte, in Eisters Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Auflage. Verlag Gustav Fischer, Jena.
- Feig-Caesar**, Landarbeitsordnung. Verlag Bahlen, Berlin 1923.
- Feig-Eißler**, Betriebsrätegesetz 9. und 10. Auflage. Verlag Bahlen, Berlin 1922.
- Flatow**, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung. 2. Auflage. Verlag Bensheimer, Mannheim 1923.
- Flatow**, Die Grundzüge des Schlichtungswesens. Verlag Dieß, Berlin-Stuttgart 1923.
- Flatow-Joachim**, Schlichtungsverordnung. Verlag Springer, Berlin 1924.
- Fleiner**, Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts. Verlag Mohr, Tübingen 1912.
- Freisler**, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, Schriften des Instituts für Wirtschaftsrecht an der Universität, Jena 1923.
- Friedländer**, Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Verlag Spaeth & Linde, Berlin 1922.
- Fuchs**, Wichtige Gegenwartsfragen des Arbeitsrechts. Verlag Bensheimer, Mannheim 1925.
- Gieseke**, Der Betriebsrat, Sonderdruck aus: Grundriß der Betriebswirtschaftslehre. Verlag Glöckner, Leipzig 1925.
- Goldschmit**, Das Recht des Aufsichtsrats, der Aktiengesellschaft usw. Verlag Spaeth & Linde, Berlin 1923.
- Groh**, Koalitionsrecht. Verlag Bensheimer, Mannheim 1923.
- Göppert**, Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Verlag Hopping, Berlin 1923.
- Hatfchel**, Das Parlamentsrecht des Deutschen Reichs. Berlin 1915.
- Hatfchel**, Deutsches und Preussisches Staatsrecht. Verlag Stille, Berlin 1922.
- Hatfchel**, Lehrbuch des deutschen und preussischen Verwaltungsrechts. Verlag Deichert, Berlin 1922.
- Heber**, Kartenauskunft für Betriebsräte. Volksverlag für Wirtschaft und Verkehr, Stuttgart 1920.
- Hefler**, Die Rechtsnatur des Beschäftigungsverhältnisses der Notstandsarbeiter, Schriften des Instituts für Wirtschaftsrecht an der Universität Jena, Verlag Gustav Fischer, Jena 1926.
- Hiller**, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag. Verlag Hirschfeld, Leipzig 1925.
- Hoffmann**, Die Betriebsversammlung. Verlag Hirschfeld, Leipzig 1922.
- Hoeniger-Wehrle**, Arbeitsrecht. Sammlung der reichsgesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsvertrage. 9. Auflage. Verlag Bensheimer, Mannheim.
- Hued**, Kündigung und Entlassung nach geltendem Recht. Verlag Heß, Stuttgart 1921.
- Hued**, Handbuch des Arbeitsrechts II. Das Arbeitsvertragsrecht. Verlag Heß, Stuttgart 1922.
- Hued**, Das Recht des Tarifvertrages unter besonderer Berücksichtigung der Verordnung vom 23. XII. 1918. Verlag Bahlen, Berlin 1920.

- Jacobi**, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe in der Festschrift der Leipziger Juristenfakultät für Ehrenberg. Verlag Weicher, Leipzig 1926.
- Jacubiel**, Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft. Verlag Preiß, Berlin 1923.
- Jahrbuch des Arbeitsrechts**. Herausgegeben von Hoeniger-Schulz-Wehrle. Verlag Bensheimer, Mannheim 1922—26.
- Jellinek**, Der fehlerhafte Staatsakt und seine Wirkungen. Verlag Mohr, Tübingen 1908.
- Kalcer**, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts. Volksverlag für Wirtschaft und Verkehr, Stuttgart.
- Kaschel**, Arbeitsrecht. Verlag Springer, Berlin 1925.
- Kaschel**, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes. Verlag Dunder & Humblot, München—Leipzig 1914.
- Kaschel**, Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Verlag Julius Springer, Berlin 1925.
- Kaschel**, Zur Lehre vom Tarifbruch. Verlag Bensheimer, Mannheim 1922.
- Kaschel-Thrup**, Arbeitsnachweisgesetz. Heymanns Verlag, Berlin 1922.
- Kieshke-Thrup-Billerbeck**, Betriebsrätegesetz. 5. vermehrte und neubearbeitete Auflage. 20. bis 22. Tausend. Carl Heymanns Verlag, Berlin 1921.
- Koch**, Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung. Verlag Reimar Hobbing, Berlin 1921.
- Kormann**, System der rechtsgeschäftlichen Staatsakte. Verlag Julius Springer, Berlin 1910.
- Korsch**, Arbeitsrecht für Betriebsräte. Franke's Verlag, Berlin 1922.
- Laband**, Das Staatsrecht des Deutschen Reichs.
- Laband**, Deutsches Reichsstaatsrecht, in: Das öffentliche Recht der Gegenwart. Verlag Mohr, Tübingen 1909.
- Landmann**, Kommentar zur Gewerbeordnung. 7. Auflage.
- Lotmar**, Der Arbeitsvertrag. 2 Bände, 1902 und 1908.
- Mausfeld**, Betriebsrätegesetz. 1. Teil. Verlag Glüdauf, Essen 1926.
- Matthaei**, Grundriß des Arbeitsrechts. Verlag Bensheimer, Mannheim 1923.
- Mollitor-Hued-Niezler**, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. Verlag Bensheimer, Mannheim 1925.
- Ripperhey**, Kontrahierungszwang und diktiertter Vertrag. Verlag Gustav Fischer, Jena 1920.
- Ripperhey**, Betriebsräte, im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft, herausgegeben von Etier-Somlo und Elster. Verlag de Gruyter, Berlin.
- Rörpel**, Aus der Betriebsrätepraxis, Band 1 und 2. Verlag Dieck, Berlin 1922.
- Rugbaum**, Das neue deutsche Wirtschaftsrecht. Verlag Springer, Berlin 1920.
- Sertmann**, Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Verlag Stille, Berlin 1923.
- Passow**, Betrieb, Unternehmung, Konzern. Beiträge zur Lehre von den Unternehmungen, Heft 11. Verlag Gustav Fischer, Jena 1925.
- Potthoff**, Betriebsräte. Verlag der Münchener Volksbuchhandlung, München 1920.
- Potthoff**, Die sozialen Probleme des Betriebes. Verlag Spaeth & Linde, Berlin 1925.

- Potthoff**, Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht. Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig 1925.
- Rohrbed-Schönfeld-Golm**, Betriebsrätegesetz. 2. Auflage. Verlag Deichert, Berlin 1922.
- Rohrsheldt**, Kommentar zur Gewerbeordnung. 2. Aufl. 1912.
- Roser**, Die Betriebsräte bei der Reichseisenbahnverwaltung. Verlag für Politik und Wirtschaft, Berlin 1921.
- Roser und Trampedach**, Der Lohntarif für die Arbeiter der Reichseisenbahnverwaltung. Verlag für Politik und Wirtschaft, Berlin 1920.
- Schäffer**, Der Vorläufige Reichswirtschaftsrat. Verlag Schweizer, Berlin 1920.
- Schuldt**, Die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum Tarifvertrag. Heymanns Verlag, Berlin 1925.
- Schulz**, Wahl und Aufgaben der Betriebsräte, der Arbeiterräte und der Angestelltenräte, sowie der Betriebsobleute, gemeinverständliche Erläuterungen usw. 2. Auflage. Verlag Springer, Berlin 1920.
- Seidel**, Die Betriebsräteschule. Verlag der Arbeitsgemeinschaft, Berlin 1924.
- Sinzheimer**, Grundzüge des Arbeitsrechts. Verlag Gustav Fischer, Jena 1921.
- Sizler**, Tarifvertragsrecht. Verlag Bahlen, Berlin 1921.
- Sizler-Gahner**, Schlichtungsverordnung. Verlag Bahlen, Berlin 1924.
- Staub**, Kommentar zum Handelsgesetzbuch. 12./13. Aufl. 1926.
- Standinger**, Kommentar zum BGB., 7.—8. Auflage. Verlag Schweizer, Berlin.
- Stein-Zonab**, Kommentar zur Zivilprozeßordnung. 12./13. Aufl. 1926.
- Stein**, Grenzen und Beziehungen zwischen Justiz und Verwaltung. Verlag Mohr, Tübingen 1912.
- Stern**, Works council movement in Germany. Washington 1925.
- Stier-Somlo**, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Verlag Bössische Buchhandlung, Berlin 1921.
- Schrup-Weigert**, Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stilllegungen. Verlag Hobbings, Berlin 1921. 2. Auflage 1924.
- Ulrichs**, Arbeitsordnungen für Arbeiter gewerblicher Betriebe. Verlag Hobbings, Berlin 1921.
- Wed**, Entlassungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, Berlin 1924.
- Wiethaus-Rantorowicz-Brandt**, Betriebsrätegesetz. 2. Auflage. Verlag Siegmund, Berlin 1920.
- Wöbbling-Sell-Schulz**, Betriebsrätegesetz. Verlag Spaeth & Linde, Berlin 1926.

# Zeitschriften.

Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamts.

Die Arbeit, Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde. Herausgeber Th. Leipart.

Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung, Beilage der Gewerkschaftszeitung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Arbeiterrecht im Betrieb, Beilage zur Betriebsrätezeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie, herausgegeben vom Deutschen Metallarbeiterverband.

Arbeitsrecht, Jahrbuch für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, herausgegeben von Dr. Potthoff. Verlag Neß, Stuttgart.

Betrieb und Wirtschaft, Beilage zum Zentralblatt der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands.

Betriebsrat, Zeitschrift für die Betriebsräte und Angestelltenräte, herausgegeben vom Allgemeinen freien Angestelltenbund (Afabund) Berlin (nicht mehr bestehend).

Betriebsrat, Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebsobleute des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands.

Betriebsräte-Zeitung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin, seit dem 1. Januar 1922 zugleich des Allgemeinen freien Angestelltenbundes (nicht mehr bestehend).

Betriebsräte-Zeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie, herausgegeben vom Deutschen Metallarbeiterverband.

Betriebsrätepost der Christlichen Gewerkschaften, Köln (nicht mehr bestehend).

Blätter für Arbeitsrecht, Beilage der Deutschen Arbeitgeberzeitung. Deutsche Juristenzeitung.

Gewerbearchiv.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatschrift des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte e. V.

Gewerkschafts-Archiv, Monatshefte für Theorie und Praxis der gesamten Gewerkschaftsbewegung, Zwing-Jena.

Hanseatische Gerichtszeitung, Arbeitsrecht, Reißners Verlag, Hamburg.

Hanseatische Rechtszeitschrift. Mannheim.

Juristische Wochenschrift.

Kartenauskunft des Arbeitsrechts, herausgegeben von Dr. Kallee, Verlag für Wirtschaft und Verkehr, Stuttgart.

- Korrespondenzblatt des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (nicht mehr bestehend).
- Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht.
- Merkblätter des Deutschen Eisenbahnerverbandes für Betriebs- und Beamtenräte.
- Merkblätter des Deutschen Textilarbeiterverbandes für Betriebsräte.
- Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse des Rheinisch-westfälischen Industriebezirks (nicht mehr bestehend).
- Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin (nicht mehr bestehend).
- Monatsschrift der Arbeiter- und Angestelltenversicherung, herausgegeben von Dr. Kassel, von Gelbern, Dr. Lehmann, Dr. Koll. Verlag Julius Springer, Berlin.
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgegeben von Dr. Dersch, Dr. Kassel, Dr. Sipler, Dr. Syrup. Verlag Bensheimer, Mannheim.
- Preussisches Verwaltungsblatt.
- Ratgeber für Angestellten- und Betriebsräte, herausgegeben vom Gesamtverband Deutscher Angestellengewerkschaften, Berlin 1921 (nicht mehr bestehend).
- Ratgeber für Betriebsräte, herausgegeben von der Hauptverwaltung des Gewerkschaftsbundes der Angestellten in Berlin 1920 (nicht mehr bestehend).
- Recht und Rechtspraxis, Beilage der Deutschen Techniker-Zeitung.
- Reichsarbeitsblatt.
- Rechtsblätter des Gewerkschaftsbundes der Angestellten.
- Schlichtungsausschuß, Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse von Nord- und Mitteldeutschland (nicht mehr bestehend).
- Schlichtungswesen, Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht, herausgegeben von der Vereinigung der Deutschen Schlichtungsausschüsse. Verlag Stähle & Friedel, Stuttgart (früher Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse in Württemberg).
- Wirtschaftliche Selbstverwaltung, Monatsschrift für die Mitglieder der Betriebsvertretungen und Mitteilungsblatt des Deutschen Gewerkschaftsrings.
- Zeitschrift für Aktienwesen (jetzt Zentralblatt für Handelsrecht).
- Zeitschrift für das gesamte Handels- und Konkursrecht.
- Zeitschrift für Gesellschaftswesen (jetzt Zentralblatt für Handelsrecht).

# Einleitung.

## 1. Vorgänger der Betriebsräte.

Die Arbeiterausschüsse, die Vorläufer der modernen Betriebsräte, haben im deutschen Gewerberecht zum erstenmal in der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 Erwähnung gefunden, ohne daß aber ihre Errichtung damals obligatorisch vorgeschrieben wurde<sup>1</sup> (vgl. § 134b Abs. 3, §§ 134d, 134h, 137a Abs. 3 O.D., abgeändert bzw. aufgehoben durch § 104 IV V BRG.).

In dieser unvollkommenen Gestaltung der Arbeiterausschüsse änderte sich von Reichs wegen ein Vierteljahrhundert nichts, wenngleich es den Gewerkschaften hier und da gelang, im Wege des Tarifvertrages Betriebsvertretungen zwecks Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter durchzusetzen und auch in den Staatsbetrieben ein ständiger Kampf um die Errichtung von Arbeiterausschüssen geführt wurde.

Auf einem wichtigen Gebiet der Landesgesetzgebung, dem Bergbau, wurde im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrhunderts die obligatorische Errichtung von Arbeiterausschüssen vielfach gesetzlich vorgeschrieben, so in Preußen durch ein Gesetz vom 14. VII. 05, abgeändert am 28. VII. 09 (vgl. die jetzt durch die Preussische Berggesetznovelle vom 18. XII. 20 aufgehobenen §§ 80f—o des Berggesetzes).

Die erste Veränderung der Reichsgesetzgebung seit 1891 brachte das Hilfsdienstgesetz vom 5. XII. 16, indem es in allen für den „Waterländischen Hilfsdienst“ tätigen Betrieben mit mindestens 50 Arbeitern oder Angestellten die Errichtung von Arbeiter- oder Angestelltenausschüssen vorschrieb, denen oblag, „das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft des Betriebes und zwischen der Arbeiterschaft und dem Arbeitgeber zu fördern, Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiterschaft, die sich auf die Betriebseinrichtungen, die Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse des Betriebs und seiner Wohlfahrts-

<sup>1</sup> Vgl. zur Geschichte Feig in Eifers Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1921, S. 625ff. unter „Betriebsräte“ und Ripperhey im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft, herausgegeben von Stier-Somlo und Eifer S. 717ff., ferner Freisler S. 6.

einrichtungen beziehen, zur Kenntnis des Unternehmers zu bringen und sich darüber zu äußern“. Bei Streitigkeiten über die Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen konnten sie mangels Einigung einen Schlichtungsausschuß anrufen, der einen Schiedsspruch in Gestalt des Vorschlages einer Betriebsvereinbarung im heutigen Sinne des Wortes (vgl. § 66 Nr. 3 Num. 5) abgab.

Über das Hilfsdienstgesetz hinausgehend, ordnete die nach der Revolution erlassene Verordnung vom 23. XII. 18<sup>1</sup> („Über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten“) an, daß für alle Betriebe, Verwaltungen und Büros des öffentlichen und privaten Rechts mit mindestens 20 Arbeitern oder 20 Angestellten Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüsse zu errichten seien mit der Aufgabe, die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Büro dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen.

„Sie haben in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, daß in den Unternehmen die maßgebenden Tarifverträge durchgeführt werden. Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben die Ausschüsse oder Vertretungen im Unternehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter oder der Angestellten bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft sowie zwischen diesen und dem Arbeitgeber zu fördern. Außerdem haben sie ihr Augenmerk auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Büro zu richten und bei Betrieben, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen, die Gewerbeaufsichtsbeamten, sowie die übrigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.“ Bei Streitigkeiten über die Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse konnten auch diese Ausschüsse mangels Einigung mit dem Arbeitgeber den Schlichtungsausschuß zur Vermittlung (Herbeiführung einer Betriebsvereinbarung) anrufen.

An die Stelle des zweiten Teils dieser Verordnung ist das BRG getreten<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen für alle Betriebe von mindestens 50 Arbeitnehmern war bereits in der Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. XI. 18 (abgedruckt bei Hoeningcr-Wehrle 4. Aufl. S. 5 und RMBl. 1918, 874) beschlossen worden. <sup>2</sup> § 104 I BRG.

## 2. Die Entstehung des Betriebsrätegesetzes.

Die Revolution hatte in den Massen der Arbeiter und Angestellten eine schon lange schlummernde, durch die gewerkschaftliche und politische Arbeiterbewegung vorbereitete Entwicklung zum Reifen gebracht.

Das „Mitbestimmungsrecht“, sowohl in den sozialpolitischen Fragen des Arbeitsverhältnisses wie auch in den Fragen des Produktionsprozesses, im einzelnen Betrieb wie in der gesamten Wirtschaft, wurde zum Ziel schwerer wirtschaftlicher Kämpfe der verschiedensten Arbeitnehmerschichten, in denen diese über die Verordnung vom 23. XII. 18 hinaus wesentliche tarifliche Rechte errangen. Besonders wichtig waren — unter diesem Gesichtspunkt gesehen — der Bergarbeiterstreik im mitteldeutschen Kohlengebiet von Anfang März 1919 und der Angestelltenstreik in der Berliner Metallindustrie vom April 1919.

Der Bergarbeiterstreik, der für die Fortbildung des Rechtes der Betriebsvertretungen auf wirtschaftliche Einflußnahme von erheblicher Bedeutung war, endete mit der Vereinbarung vom 12. III. 19 (abgedruckt als Anhang zu der Begründung des „Entwurfs eines Gesetzes zur Ergänzung des Artikels 34 (jetzt 165) des Entwurfs einer Verfassung des Deutschen Reiches“ — Nr. 385 der Drucksachen der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung — sowie im „Reichsanzeiger“ Nr. 65 vom 20. III. 19), der Angestelltenstreik, der für die Fortbildung des Rechtes der Betriebsvertretungen auf Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen von erheblicher Bedeutung war (vgl. hierzu § 74 Anm. 1) mit dem Schiedsspruch vom 19. IV. 19 (abgedruckt bei Hoeniger-Wehrle, 1. Auflage, Anhang A, 3).

Die Kämpfe um das Mitbestimmungsrecht fanden in der Gewerkschaftsbewegung ihren Widerhall (vgl. die vom Nürnberger Gewerkschaftskongreß 1919 beschlossenen „Richtlinien über die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften“ nebst „Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte“).

Die Reichsregierung nahm zu den durch die Räteerörterungen auf wirtschaftlichem Gebiet entstandenen Fragen zum erstenmal in einer anlässlich des Berliner Generalstreiks abgegebenen Erklärung vom 5. III. 19 Stellung. In Verfolg dieser Erklärung ist das Räteystem in der Reichsverfassung in folgender Form verankert worden:

## Artikel 165.

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt.

Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat.

Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeiterrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen. Die Bezirkswirtschaftsräte und der Reichswirtschaftsrat sind so zu gestalten, daß alle wichtigen Berufsgruppen entsprechend ihrer wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung darin vertreten sind.

Sozialpolitische und wirtschaftspolitische Gesetzentwürfe von grundlegender Bedeutung sollen von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat hat das Recht, selbst solche Gesetzesvorlagen zu beantragen. Stimmt ihnen die Reichsregierung nicht zu, so hat sie trotzdem die Vorlage unter Darlegung ihres Standpunktes beim Reichstag einzubringen. Der Reichswirtschaftsrat kann die Vorlage durch eines seiner Mitglieder vor dem Reichstag vertreten lassen.

Den Arbeiter- und Wirtschaftsräten können auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse übertragen werden.

Aufbau und Aufgabe der Arbeiter- und Wirtschaftsräte sowie ihr Verhältnis zu anderen sozialen Selbstverwaltungskörpern zu regeln, ist ausschließlich Sache des Reichs.“

Die Begründung, mit der der Entwurf dieses Verfassungsartikels (zunächst den Artikel 34 ergänzend, dann Artikel 165) der Nationalversammlung vorgelegt wurde, bezeichnet (S. 2) die Rätebewegung als „von einer doppelten Grundanschauung getragen“: „der Arbeiter (Arbeiter und Angestellter) strebt als solcher nach unmittelbarer intensiver Geltendmachung seiner Interessen in den Betrieben und

der Öffentlichkeit, zugleich strebt er über die Arbeitnehmersphäre hinaus nach Mitwirkung im Produktionsprozesse selbst, der bisher einseitig von dem Unternehmer geleitet ist. Er will nicht mehr nur als Arbeiter an der Arbeitsstelle mit gebundenen Arbeitsaufgaben ohne Ausblick auf das wirtschaftliche Ganze leben und sterben, es drängt ihn, über die Arbeitsstelle hinaus das wirtschaftliche Ganze zu sehen, seine Sachkunde und Erfahrung dafür fruchtbar zu machen und an der produktiven Entwicklung mitzuschaffen. Alte Bestrebungen mischen sich mit neuen Lebenstrieben und führen eine die gesamte Arbeiterschaft aufwühlende geistige Bewegung herbei, deren Fruchtbarkeit von der Gesetzgebung anerkannt werden muß. Würde die Gesetzgebung ihre Aufgabe nicht erkennen, so wäre zu befürchten, daß sich die Bewegung über alle Formen hinaus gewalttätig und chaotisch Bahn brechen würde.“

Nach den Bestimmungen des Artikels 165 der Verfassung sind somit Betriebs- und Bezirksarbeiterräte sowie ein Reichsarbeiterrat, ferner Bezirkswirtschaftsräte und ein Reichswirtschaftsrat zu errichten.

Das erste Ausführungsgesetz zu dem Verfassungsartikel ist das Betriebsrätegesetz.

Zur Ausführung der weiteren Rätegesetzgebung ist bisher nur die Verordnung über den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat vom 4. V. 20 (RGBl. S. 858) ergangen; Verhandlungen über die Gestaltung der Bezirkswirtschaftsräte und des endgültigen Reichswirtschaftsrats haben seit dem Winter 1920/21 mehrere Jahre hindurch im Verfassungsausschuß des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats stattgefunden, aber noch nicht die Form von Gesetzentwürfen angenommen.

Das Betriebsrätegesetz ist nach einer Reihe von Vorbesprechungen mit den Vertretern der großen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nebst einer ausführlichen Begründung im „Reichsanzeiger“ vom 9. VIII. 19 veröffentlicht<sup>1</sup> und zugleich dem Reichsrat vorgelegt worden, der eine Reihe nicht unwesentlicher Veränderungen vornahm.

Die erste Lesung in der Nationalversammlung fand am Schluß der Weimarer Tagung am 21. VIII. 19 statt (Sten. Ber., 85. Sitzung, Sp.: 2721 ff.).

<sup>1</sup> Entwurf und Begründung in der der Nationalversammlung vorgelegten Form sind unter Nr. 928 der Drucksachen der Nationalversammlung zum Abdruck gelangt.

Die Vorlage wurde vom 23. IX. bis zum 18. XII. 19 vom 7. (Sozialpolitischen) Ausschuß der Nationalversammlung in 29 Sitzungen durchberaten und dann nebst einem ausführlichen Bericht<sup>1</sup>, der auch das Gesetz selbst in der endgültigen, ihm durch einen Redaktionsauschuß verlichenen Gliederung enthielt, dem Plenum vorgelegt.

Im Anschluß an die öffentliche Kritik und die Ausführungen der Parteien in der ersten Lesung waren es vor allem folgende Punkte, die den Ausschuß beschäftigten: das Verhältnis der Arbeiter und Angestellten in der Betriebsverfassung und die Trennung ihres Aufgabekreises (§§ 1, 6, 66, 78), die Stellung der Gewerkschaften zu den Betriebsvertretungen (§§ 8, 31, 47, 66 Nr. 3, 78 Nr. 2), das Abrufrecht der Betriebsversammlung (Vorbermerkung vor § 39), die Entsendung in den Aufsichtsrat und die Bilanzvorlegung (§§ 70, 72), das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen (§§ 81—90).

Die zweite Lesung in der Nationalversammlung fand vom 13. bis 16. I. 20 (135.—138. Sitzung, Sp. 4196ff.), die dritte Lesung am 18. I. 20 statt (140. Sitzung, Sp. 4474ff.).

Am Schluß der dritten Lesung wurde das Gesetz mit 215 gegen 63 Stimmen angenommen, nachdem es in der zweiten und dritten Lesung nur noch wenig Änderungen gegenüber der Ausschußfassung erfahren hatte.

### **3. Die Grundzüge der kollektiven Arbeits- und Wirtschafts-, insbesondere der Betriebsverfassung.**

#### **A. Die Wirtschaftsverfassung.**

Die Verordnung über den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat vom 4. V. 20 und das BRG. stellen in Verbindung mit der Schlichtungsverordnung vom 30. X. 23 und dem noch aufrechterhaltenen ersten Teil der Verordnung vom 23. XII. 18, von den Sondergesetzen über Kohle und Kali abgesehen, die derzeitige gesetzliche Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung dar, soweit sie auf dem verfassungsmäßig festgelegten Grundsatz des Mitbestimmungsrechts der im privatrechtlichen Vertragsverhältnis stehenden Arbeitnehmerchaft (im Gegensatz zu der Beamtenchaft) beruht, — d. h. des Rechtes, gemeinsam mit der Arbeitgeberchaft an den im Artikel 165 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung genannten Angelegenheiten mitzuwirken, zum

<sup>1</sup> Druckfache Nr. 1838 der Nationalversammlung. Dort sind auch die sämtlichen in der Ausschußberatung gestellten Anträge wiedergegeben.

Teil (im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat) unter weiterer Mitwirkung der Verbraucherenschaft, Beamtenschaft und freien Berufe.

Die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts erfordert Organe, die seine Träger sind, und Behörden, die, soweit Vereinbarungen im öffentlichen Interesse notwendig sind, mangels freiwilliger Einigung für die Herbeiführung einer Vereinbarung, äußerstenfalls mittels öffentlich-rechtlichen Zwanges, zu sorgen haben.

Die Träger des Mitbestimmungsrechts auf Arbeitnehmerseite sind nach geltendem Recht dreifacher Art:

die Arbeitnehmerschaften der einzelnen Betriebe, die in der Regel durch gewählte Betriebsvertretungen vertreten werden,

die auf freiem Zusammenschluß beruhenden, in der Regel als Berufsverbände organisierten Gewerkschaften und

die rechtlich allerdings nicht zur Einheit zusammengeschlossenen Arbeitnehmervertreter im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat (in der Verfassung künftig als Reichsarbeiterrat gedacht).

Neben diesen bereits vorhandenen Trägern des Mitbestimmungsrechts auf Arbeitnehmerseite sind in der Verfassung Bezirksarbeiterräte als die gewählten gesetzlichen Vertretungen der Arbeitnehmerschaft der einzelnen Wirtschaftsbezirke vorgesehen.

Die Träger des Mitbestimmungsrechts auf Arbeitgeberseite sind zurzeit ebenfalls dreifacher Art:

die Arbeitgeber der einzelnen Betriebe,

die auf freiem Zusammenschluß beruhenden Arbeitgeberverbände und

die rechtlich ebenfalls nicht zur Einheit zusammengeschlossenen Arbeitgebervertreter des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats.

Neben diesen vorhandenen Trägern des Mitbestimmungsrechts auf Arbeitgeberseite sind in der Verfassung gesetzliche Vertretungen der Arbeitgeber für die einzelnen Wirtschaftsbezirke vorgesehen, wie solche bereits heute sachlich in Gestalt der Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern bestehen.

Die Vereinbarungen der Arbeitnehmerschaften bzw. der Betriebsvertretungen mit den Arbeitgebern der einzelnen Betriebe sind die Betriebsvereinbarungen (Arbeitsordnungen, Dienstvorschriften des BRG.).

Die Vereinbarungen der freien Verbände der Arbeitnehmer mit den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden sind die Tarifverträge (§§ 1 bis 6h der Verordnung vom 23. XII. 18).

Die Tätigkeit des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats beschränkt sich zurzeit auf bloße Begutachtung für die Organe der politischen Verfassung; mit selbständiger Rechtswirkung für die Vertretenen ausgestattete Beschlüsse kennt die Verordnung über den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat nicht.

Die Betriebsvereinbarung entsteht durch freie Vereinbarung, bei Nichtzustandekommen und mißlungenem Einigungsversuch des Schlichtungsausschusses durch Annahme eines unverbindlichen Schiedsspruchs des Schlichtungsausschusses, unter Umständen durch dessen bindende Entscheidung, oder durch Verbindlicherklärung des nicht angenommenen Schiedsspruchs nach § 6 der SchlVO. vom 30. X. 23. (vgl. die Erläuterungen zu § 66, Nr. 3 u. 5, § 75, § 78, Nr. 2 u. 3, § 80).

Die Tarifverträge entstehen durch freie Vereinbarung, bei Nichtzustandekommen der Vereinbarung und mißlungenem Einigungsversuch des Schlichtungsausschusses durch Annahme eines unverbindlichen Schiedsspruchs des Schlichtungsausschusses, unter Umständen durch Verbindlicherklärung des nichtangenommenen Schiedsspruchs nach § 6 der SchlVO. vom 30. X. 23.

Den Inhalt der Betriebsvereinbarung betreffen im wesentlichen die §§ 66 Nr. 3, 5, § 75, § 78 Nr. 2, 3, § 80 BRG., den des Tarifvertrags § 1 der VO. vom 23. XII. 18. Der gesetzlich geregelte Inhalt beider Vereinbarungen erstreckt sich fast nur auf die Regelung des Einzelarbeitsverhältnisses. Wieweit die noch zu schaffenden Organe der Wirtschaftsverfassung ein weitergehendes Aufgabengebiet haben werden, läßt sich nicht vorhersehen. Im übrigen geht der Tarifvertrag in der Praxis dank der allgemeinen Vertragsfreiheit über die Regelung des Einzelarbeitsverhältnisses weit hinaus.

Abgesehen von ihrer Eigenschaft als Träger des Mitbestimmungsrechts sind den Betriebsvertretungen noch eine Reihe weiterer Aufgaben übertragen (siehe unter B).

Das Tarifrecht soll durch ein in Vorbereitung befindliches Tarifvertragsrecht ausführlich geregelt werden.

## B. Die Betriebsverfassung.

Die Betriebsverfassung beruht auf dem BRG. in Verbindung mit der Schlichtungsverordnung vom 30. X. 23.

Organe der Betriebsverfassung sind in den kleineren Betrieben die Arbeitnehmerschaften selbst (die „Belegschaften“), in den größeren Betrieben gewählte Vertretungen.

Die Organisation dieser Vertretungen und ihre Aufgaben sind durch das Betriebsrätegesetz geregelt (über die vertretungslosen Arbeitnehmerschaften siehe Anhang II zu §§ 58—60). Erweitert ist der Aufgabenkreis der Organe der Betriebsverfassung bisher durch die Verordnungen über die Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten (vom 23. XI./17. XII. 18, vom 18. III. 19 und vom 21. XII. 23, durch das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. I. 23 (§ 12), durch die Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen in der Fassung vom 15. X. 23 (§ 3), durch § 245<sup>7</sup> RVO. in der Fassung vom 15. XII. 24, durch § 5 Abs. 2 der Anordnung über Kurzarbeiterfürsorge vom 20. II. 26 (MBl. 1926, 54).

Das Betriebsrätegesetz zerfällt in 6 Abschnitte, deren zweiter (§§ 15—65) und dritter (§§ 66—92) („Aufbau“ und „Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen“) den Kern des Gesetzes bilden, während der erste Abschnitt (§§ 1 bis 14) — abgesehen von einigen Begriffsbestimmungen — in den §§ 1 und 6 das Programm des Gesetzes enthält.

Ausgenommen von dem Gesetz ist die See- und Binnenschifffahrt; Sonderbestimmungen gelten für die Land- und Forstwirtschaft und die Saisonbetriebe.

Den Hauptfall in der Praxis bilden die Betriebsräte; sie sind daher auch am ausführlichsten geregelt (§§ 15—49), und die für sie getroffenen Bestimmungen in den von den übrigen Betriebsvertretungen (deren Aufzählung siehe vor § 1 zu III) handelnden Abschnitten nach Möglichkeit für entsprechend anwendbar erklärt.

Der Grundgedanke der Organisation des Betriebsrats ist sein Charakter als einheitliche Vertretung aller Arbeitnehmer des Betriebes, der Arbeiter sowohl wie der Angestellten.

Der Interessenverschiedenheit dieser beiden Arbeitnehmerschichten wird jedoch dadurch Rechnung getragen, daß sie ihrem Zahlenverhältnis im Betrieb entsprechend — wenn auch unter Bevorzugung der Minderheit — im Betriebsrat vertreten sein müssen und jede Gruppe (Arbeiter und Angestellte) ihre Vertreter für den Betriebsrat getrennt wählt. Die Interessenverschiedenheit wird ferner dadurch berücksichtigt, daß zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der beiden Arbeitnehmergruppen aus den Gruppenangehörigen im Betriebsrat und etwaigen Ergänzungsmitgliedern Arbeiterräte und Angestelltenräte gebildet werden.

Die Aufgaben der Betriebsvertretungen zerfallen in zwei Gruppen: „einerseits die Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) des Betriebes, andererseits die Einflußnahme auf Betriebsleitung und Betriebsleistung.“ (Begründung S. 19.)

Auf ersterem Gebiet stellen die Betriebsvertretungen die Fortsetzung der alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse dar, auf letzterem Gebiet sind sie berufen, völlig neue Funktionen auszuüben und dazu beizutragen, daß „die Arbeitnehmer aus willenlosen, des Arbeitszwecks nicht bewußten Gliedern des Produktionsprozesses zu verantwortungs- und arbeitsfreudigen Mitgliedern der Produktion werden“. (Begründung S. 19, vgl. auch RG. vom 25. IX. 23, RG. 107, 244 und vor § 66 zu I.)

Die drei Schlußabschnitte des Gesetzes enthalten:

- a) Bestimmungen über die Entscheidung von Streitigkeiten (§§ 93, 94).
- b) Schutz- und Strafbestimmungen (§§ 95 bis 100).
- c) Ausführungs- und Übergangsbestimmungen (§§ 101 bis 106).

#### 4. Betriebsvertretungen und Gewerkschaften.

Von entscheidender Bedeutung für die Praxis der Betriebsvertretungen ist ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften<sup>1</sup>. Die Gewerkschaften, die in jahrzehntelangem Kampf „die formale Gleichberechtigung der beiden Vertragsparteien des Arbeitsvertrages zu einem tatsächlichen Gleichgewicht umgestaltet haben“ (Begründung S. 19), haben nunmehr die verfassungsmäßig (Artikel 165) anerkannte Gleichberechtigung mit den Arbeitgeberverbänden errungen. Sie umfassen nach der Statistik der Jahre 1923/4 über 6 $\frac{1}{2}$  Millionen Mitglieder und sind wieder im Wachstum begriffen.

An den Gewerkschaften müssen auch die Betriebsvertretungen ihren Halt suchen und finden. Nichts wäre verkehrter, als wenn sie glaubten, sie könnten dank der neuen gesetzlichen Regelung, die den Betriebsvertretungen einen erhöhten Einfluß in den Betrieben ge-

<sup>1</sup> Vgl. die interessanten Erörterungen im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 2/3) sowie die Ausführungen bei der ersten Lesung des Gesetzes (Sten. Berichte Sp. 2743, 2747), aus der Literatur Flator „Betriebsräte und Gewerkschaften“ NJW. 1924, 385, Potthoff „Die sozialen Probleme des Betriebes“, besonders S. 1, 17, 40, 212, 230, 245, 254, 280, Rubbeberg „Arbeitsrecht“ 1926, 117.

währt, ohne die Gewerkschaften ihre Aufgaben erfüllen. Nur dort, wo starke Organisationen hinter ihnen stehen, wird ihnen dies gelingen.

Nichts wäre auch im volkswirtschaftlichen Interesse schädlicher, als eine nur vom Betrieb ausgehende Regelung des Arbeitsverhältnisses. Sie würde den Gedanken der Solidarität, der — von der Rentabilität des einzelnen Betriebes unabhängigen — Einheitlichkeit der Mindest-Arbeitsbedingungen zerstören zugunsten eines beschränkten Betriebsegoismus und „den kapitalistischen Konkurrenzgeist auch in der Arbeiterschaft züchten“ (§. 4 der oben §. 3 genannten Begründung des Ergänzungsgesetzes zu Artikel 34 des Verfassungsentwurfes); sie würde es dahin bringen, daß der Zufall der Arbeitsstelle für die Lebenshaltung der einzelnen Angehörigen des gleichen Berufs von entscheidender Bedeutung ist und letzten Endes zu der dem gewerkschaftlichen Grundgedanken widersprechenden Gewinnbeteiligung am einzelnen Betriebe führen.

Das Betriebsrätegesetz geht in seinem Grundgedanken davon aus, daß die Betriebsvertretungen im Zusammenwirken mit den Berufsorganisationen ihre Aufgabe erfüllen. Gleichsam programmatisch weist es in § 8 darauf hin, daß die Schaffung der Betriebsvertretungen die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, unberührt lasse, es sieht die Zuziehung der Gewerkschaftsvertreter — mit beratender Stimme — zu den Sitzungen des Betriebsrats<sup>1</sup> wie zu den Betriebsversammlungen<sup>2</sup> vor; in der Durchführung der von den Organisationen abgeschlossenen Tarifverträge erblickt es eine der wesentlichsten Aufgaben des Betriebsrats<sup>3</sup>, und nur mangels solcher und in dem von ihnen freigelassenen Rahmen weist das Gesetz der Betriebsvertretung die Mitwirkung an der Regelung der Arbeitsverhältnisse im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer<sup>4</sup> zu. Nicht Betriebsrat oder Gewerkschaft, sondern Betriebsrat und Gewerkschaft muß der Leitgedanke der Betriebsräte i. S. des Gesetzes sein. Sache der Gewerkschaften aber ist es, durch ständige Fühlungnahme mit den Betriebsvertretungen, durch ihre wirtschafts- und sozialpolitische Ausbildung dafür zu sorgen, daß die Arbeit der Räte fruchtbringend werde und sie über dem Betriebe nicht das große Ganze vergessen.

<sup>1</sup> § 31. (Das österreichische Betriebsrätegesetz hat sogar die Wählbarkeit der Gewerkschaftsbeamten zu den Betriebsräten zugelassen.)

<sup>2</sup> § 47.

<sup>3</sup> § 78 Nr. 1.

<sup>4</sup> § 78 Nr. 2.

### 5. Betriebsverfassung und Tarifverfassung.

Die gleiche Entwicklung, die — zumal seit der Revolution — den Gewerkschaften ein so großes Wachstum gebracht hat, hat auch dem Tarifvertragsgedanken in einem früher ungeahnten Maße zum Siege verholfen. Der Tarifvertrag, dessen Sinn und Ziel es ist, durch den Vertragschluß zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden den Angehörigen eines Berufes oder Gewerbes in einem Ort, einer Provinz, dem Reich oder sonst einem Wirtschaftsgebiet für eine gewisse Spanne Zeit gleichmäßige Mindest-Arbeitsbedingungen zu sichern<sup>1</sup>, hat in den letzten 8 Jahren Gebiete erobert, auf denen er früher überhaupt nicht beachtet wurde, wie den Bergbau, die Landwirtschaft, die Metallindustrie; vor allem aber hat sich die Angestelltenbewegung in steigendem Umfange zur Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse seiner bedient. Bei dieser Sachlage ist es begreiflich, daß zwischen Betriebsverfassung und Tarifverfassung mannigfache Beziehungen bestehen<sup>2</sup>.

Die gleichen Erwägungen, die für eine enge Verbindung von Gewerkschaften und Betriebsvertretungen sprechen, haben den Gesetzgeber zu der Vorschrift veranlaßt, daß die Betriebsvertretungen dort, wo die Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen haben, sich als deren Organe fühlen und für die Durchführung der Tarifverträge sorgen (§ 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1), und daß sie nur in den tariflich nicht geregelten Fällen und innerhalb des Rahmens der Tarifverträge die Arbeitsverhältnisse betrieblich regeln dürfen<sup>3</sup>.

Die Betriebsverfassung unterliegt im übrigen unmittelbar nur ihren eigenen Gesetzen. Der Tarifvertrag kann sie, was ihren Aufbau betrifft, bloß in den beiden im BRG. besonders genannten Stellen der §§ 36, 62 beeinflussen, sonst hat er keine unmittelbare Einwirkung auf die Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen.

Mittelbar aber vermag der Tarifvertrag auch auf die Betriebsverfassung einzuwirken. Unabhängig von dem BRG. können die tarifvertragschließenden Parteien sich darüber einigen, daß sie sowohl den gesetzlichen Organen der Betriebsverfassung auf Arbeitnehmerseite weitere Rechte zuwenden, als das Gesetz jenen Organen verleiht,

<sup>1</sup> Näheres siehe §§ 1 bis 6 der Verordnung vom 23. XII. 18 hier Anhang 13.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu besonders die Schrift des Verfassers „Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung“ und den S. 10 Anm. 1 genannten Aufsatz.

<sup>3</sup> Über das deutsche Gesetz hinausgehend, wenn auch durchaus in dessen Sinne, legt das österreichische BRG. dem Betriebsrat die Aufgabe auf, auf die Anbahnung von Tarifverträgen hinzuwirken.

als auch andere Organe, als das Gesetz sie vorsieht, anerkennen und ihnen, sei es die gesetzlichen, sei es weitergehende Aufgaben zuweisen (Begründung S. 22, Bericht S. 46). Diese Organe selbst, wie ihre rechtliche Stellung beruhen dann nicht auf dem Gesetz, sondern auf dem Tarifvertrag, dessen Parteien allein die Verletzung der solchen Organen übertragenen Rechte miteinander auszutragen haben.

### 6. Die Praxis des Betriebsrätegesetzes.

Die Praxis des Betriebsrätegesetzes ist — abgesehen von den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten — verschiedentlich in den letzten Jahren zum Gegenstand wissenschaftlicher Bearbeitung gemacht worden. Neben einigen Arbeiten von Wünschuh seien besonders genannt: Das Betriebsräteproblem von Dr. Kurt Briggel-Matthias, Verlag de Gruyter 1926, das ursprünglich in französischer Sprache im Verlage des Internationalen Arbeitsamts in Genf erschienene, jetzt ins Deutsche (Verlag Benzheimer 1926) übertragene Buch von Marcel Berthelot „Les conseils d'entreprise en Allemagne“ (die Betriebsräte in Deutschland“), das in englischer Sprache in den Veröffentlichungen des Büros für Arbeiterstatistik in Washington 1925 erschienene Buch von Dr. B. Stern „Works Council Movement in Germany“ (Betriebsrätebewegung in Deutschland), das in holländischer Sprache erschienene Buch von Dr. G. van den Bergh, Amsterdam 1924 „De Medezeggenschap der Arbeiders in de particuliere Onderneming“ (das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im privaten Einzelbetrieb). Schließlich sei noch das vom Deutschen Textilarbeiterverband 1925 herausgegebene „Tagebuch eines Betriebsrats“ erwähnt, das einen wertvollen Einblick in das Alltagsleben des Betriebsrats eines größeren industriellen Betriebes gewährt.

### 7. Betriebsräte im Ausland.

Der Betriebsrätegedanke hat auch im Ausland vielfach Bedeutung gewonnen.

In Österreich und in der Tschecho-Slowakei sind gesetzliche Regelungen erfolgt, die der deutschen Gesetzgebung sehr ähnlich sind. Das österreichische Gesetz vom 15. V. 19 war für das deutsche Gesetz in vielem vorbildlich, zwei tschecho-slowakische Gesetze vom 25. II. 20 für den Bergbau und 12. VIII. 21 für die übrigen Betriebe beruhen in hohem Maße auf dem deutschen und österreichischen Gesetz.

Ein norwegisches Gesetz von 1920 enthält eine vorläufige gesetzliche Regelung, die aber bezüglich des Bereichs des Gesetzes und des

Aufgabenkreises der Vertretungen hinter der mitteleuropäischen Regelung zurückbleibt.

Das russische Gesetz vom 15. XI. 22 rückt die Betriebsräte sehr in den Hintergrund und unterstellt sie ganz den Gewerkschaften.

In England und Amerika bestehen vielfach in großen Unternehmungen Betriebsvertretungen auf freiwilliger Grundlage.

Die ausführlichste Darstellung der außerdeutschen Entwicklung enthält das oben zu 6 erwähnte holländische Buch von van den Bergh (vgl. im übrigen auch Gieseke S. 4 und Feig hier S. 1 N. 1).

## Anhang.

Die Bedeutung des Betriebsrätegesetzes für unser soziales Leben mag folgende Übersicht andeuten, deren Zahlen der Betriebszählung von 1907 entstammen. Wenngleich unser wirtschaftliches Leben seit dieser Zeit, besonders seit 1914, völlig umgestaltet worden ist und die Gliederung der deutschen Wirtschaft durch den Friedensvertrag sich weiterhin verändert hat und noch verändern wird, geben die Zahlen immerhin einen kleinen Begriff von der vermutlichen Zahl von Betriebsvertretungen.

### Zahl der Betriebe mit über 5 Personen nach der gewerblichen und landwirtschaftlichen Betriebszählung vom 12. VI. 07. (Statistik des Deutschen Reichs, Band 213 und 212.)

	Zahl der Betriebe mit . . . Personen					
	Betriebe	6 bis 10 Personen	Betriebe	6 bis 20 Personen	Betriebe	über 20 Personen
Gewerblich . .	149259	1104599	220715	2137449	81549	6915576
Landwirtschaft .	383194	2684640	438885	3435506	27240	1463630
Zusammen . .	532453	3789239	659600	5572955	108789	8379206

Die 81549 gewerblichen Betriebe mit über 20 Personen gliedern sich im einzelnen wie folgt:

#### Zahl der Betriebe mit Personen.

Betriebe	21 bis 50 Personen	Betriebe	51 bis 100 Personen	Betriebe	101 bis 200 Personen
49427	1551725	17766	1239156	8513	1178994
Betriebe	201 bis 500 Personen	Betriebe	501 bis 1000 Personen	Betriebe	mehr als 1000 Personen
4349	1304819	988	686237	506	954645

# Betriebsrätegesetz.

**vom 4. Februar 20** (Reichsgesetzblatt S. 147).

Die Verfassungsgebende Deutsche Nationalversammlung hat das folgende Gesetz beschlossen, das mit Zustimmung des Reichsrats hiermit verkündet wird.

## I. Allgemeine Bestimmungen.

### Vorbemerkung.

I. Das BRG. und die Betriebsvertretungen im Rechtssystem. II. Stellung der einzelnen Mitglieder der Betriebsvertretungen. III. Arten der Betriebsvertretungen. IV. Die vertretungslose Arbeitnehmerschaft. V. Einseitige und vertragliche Änderungen des Aufbaues und der Aufgaben der Betriebsvertretungen. VI. Nachprüfung der Rechtswirksamkeit der Handlungen von Betriebsvertretungen. VII. Gegenseitiges Verhältnis behördlicher Entscheidungen in Betriebsrätestreitigkeiten. VIII. Einwirkung des BRG. auf das sonstige Recht, insbesondere das Arbeitsvertragsrecht.

I. Die Stellung des BRG. im Rechtssystem ergibt sich aus folgenden Erwägungen (vgl. Einl. S. 6ff).

Die Weimarer Verfassung sieht außer der politischen Verfassung für die politischen Körperschaften (Reich, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) eine gesetzliche „Wirtschaftsverfassung“ (ähnlich RG. vom 25. IX. 23, RG. 107, 244, und Giese, RfM. 1923, 221) vor, die auf dem Gedanken der Gleichberechtigung der Arbeitgeber und der im privatrechtlichen Vertragsverhältnis stehenden, kollektiv zusammengeschlossenen Arbeitnehmer beruht. Organe der Wirtschaftsverfassung sind, wie in der Einl. S. 6/7) bereits erwähnt, neben den Trägern der Tarifverträge (den einzelnen Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden, bisher nur der Vorläufige Reichswirtschaftsrat und in den (den Gemeinden der politischen Verfassung vergleichbaren, gleichsam als die Zellen der Wirtschaft sich darstellenden) Betrieben mit Arbeitnehmern der einzelne Arbeitgeber und die (abgesehen von § 43, Abs. 2) aus Wahlen hervorgehende Vertretung der Arbeitnehmerschaft, ausnahmsweise (s. zu IV) die Arbeitnehmerschaft selbst. (Vgl. das ähnliche Verhältnis in der Verfassung der preussischen Landgemeinde, die in der kleinsten Gemeinde auf der Gemeindeversammlung, im übrigen auf der Gemeindevertretung beruht: § 106 Landgemeindeordnung.) Über den Ursprung des Wortes „Arbeitnehmerschaft“ vgl. § 66, Nr. 6 Anm. 1.

Aufgabe der Arbeitnehmerorgane der Betriebsverfassung ist es, das den Arbeitnehmern verfassungsmäßig gewährte, im BRG. näher ausgeführte

Mitbestimmungsrecht sowohl als Interessenvertretung der nunmehr in sich verbundenen Belegschaft, die nicht mehr nur eine Summe von unverbundenen Einzelarbeitnehmern ist, wie auch im Interesse der Wirtschaftsförderung auszuüben und dadurch der Idee einer werdenden Betriebs- und Wirtschaftsgemeinschaft (vgl. Seidel S. 5 ff.) zu dienen, nicht aber die einzelnen Arbeitnehmer in ihrem Einzelarbeitsverhältnis bevormundend zu vertreten.

Sämtliche Organe der Betriebsverfassung sind daher „unbeschadet der durch den Arbeitsvertrag begründeten privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ (RG. vom 25. IX. 23 a. a. D.) ihrer Rechtsnatur nach wirtschaftsparlamentarische Organe der „Betriebe“. Soweit sie Betriebsvertretungen sind (also sämtlich außer der „Arbeitnehmerschaft“, „Arbeiterschaft“, „Angestelltenschaft“ des vertretungslosen Betriebes), sind sie Vertretungen nur in dem übertragenen Sinne des Staatsrechts, nicht aber in irgendeiner privatrechtlichen Bedeutung (vgl. Laband Vb. I, S. 296 ff.), denen genau so wenig wie den sonstigen politischen Verfassungsorganen (Reichstag, Reichswirtschaftsrat, Landtag usw.) eine eigene privatrechtliche Rechtspersönlichkeit verliehen ist, deren Rechte und Pflichten, Organisation und Lebensäußerungen einschließlich der Wahlvorschriften vielmehr nach den rechtssystematisch wenig entwickelten Grundsätzen des öffentlichen, besonders des parlamentarischen Rechts (vgl. hierzu Hatzfeld, Das Parlamentsrecht des Deutschen Reichs, Berlin 1915, und Deutsches und Preussisches Staatsrecht, Berlin 1922) zu beurteilen sind (übereinstimmend bezüglich des öffentlich-rechtlichen Charakters Kassel S. 222, 243/4, Anschütz, Artikel 165 Anm. 2, RG. vom 25. IX. 23, RG. 107, 244, vom 13. V. 24, RG. 108, 167 und vom 23. X. 25, RG. 110, 142, Sächsisches DVG. vom 20. I. 22, Gewerbearchiv 1924, 88; vgl. auch die Rubrizierung der Reichsgerichtsentscheidungen in der amtlichen Sammlung unter „öffentliches Recht“). Dieser öffentlich rechtliche Charakter wird dadurch nicht beeinträchtigt, daß um des öffentlich-rechtlichen Amtes willen das privatrechtliche Verhältnis des Betriebsvertretungsmitgliedes besonders geschützt ist (vgl. Artikel 160 der Betriebsverfassung und die Abgeordnetenimmunität) und daß ferner die Betriebsvertretungen als Mittler im Kündigungsschutz des einzelnen Arbeitnehmers eine bedeutende Rolle spielen.

Die hier aus der Parallele von politischer und Wirtschaftsverfassung abgeleitete Auffassung der Betriebsvertretungen als wirtschaftsparlamentarischer Organe der Betriebe ist theoretisch nicht unbestritten. Sie wird geteilt von Rußbaum S. 65, wohl auch von Anschütz zu Artikel 165, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 35, Gieseke S. 40, Dersch § 1, Anm. 6, § 66, Anm. 1 d, Schuldt S. 13 ff.; abweichend erblicken Feig-Sißler § 1 Anm. 1, § 66 Anm. 1, Kassel S. 240 ff. und RZfA. 1921 Sp. 11 ff., Jacobi, RZfA. 1922, 285 ff., Einzheimer, Grundzüge S. 33, jetzt auch Dersch, SchlWD. § 3, Anm. 7 c in der Arbeitnehmerschaft selbst den entscheidenden Träger des Mitbestimmungsrechts und bezeichnen sie etwa als „juristische Teilperson“, deren Organ, ähnlich dem Vorstand einer juristischen Person, die für die juristische Teilperson zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts berufene Betriebsvertretung ist; sie beziehen sich zum Beweis jetzt vor allem auf § 15 der zweiten W.D. zur SchlWD., der aber den Streit ebensowenig entscheidet, wie z. B. die Verwendung des Ausdrucks „gesetzliche Vertretung“ in Artikel 165 Abs. 2

Reichsverfassung oder umgekehrt die Hervorhebung der „Arbeitnehmerschaft“ in § 10 AÜG.; abweichend von allen wiederum Herzfeld, Arbeitsrecht 1921 Sp. 5.

In Wahrheit handelt es sich hierbei wohl um einen rein theoretischen Streit (ebenso Ripperden, Handwörterbuch S. 720, Gieseke S. 40). Denn auch wenn man in der Belegschaft den Träger des Mitbestimmungsrechts erblickt, so erschöpfen sich doch tatsächlich ihre Rechte — anders als die Rechte sonstiger, dem Privatrecht angehöriger juristischer Personen — in der periodischen Wahl einer Betriebsvertretung, die nach vollzogener Wahl — abgesehen von der Auflösungs- und Absetzungsmöglichkeit der §§ 39, 41 — ein von den Weisungen der Belegschaft unabhängiges Dasein führt. Der dem politischen Verfassungsrecht, z. B. für die Wählerschaft eines Landes oder einer Gemeinde, fremde Begriff der „juristischen Teilperson“ scheint geeignet, die auch rechtlich bedeutsame, der Reichsverfassung zugrundeliegende Vorstellung eines Wandels der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung vom Absolutismus zur Mitbestimmung der Kollektivorgane zu verdunkeln. Der Hinweis bei Kassel S. 243 Anm. 2 auf die vertretungslose Arbeitnehmerschaft geht insofern fehl, als es auch in der politischen Verfassung ausnahmsweise vertretungslose Organe gibt (vgl. oben 2. Abs. am Ende). Die praktischen Fragen der Bedeutung des Wechsels in der Betriebsvertretung finden vom Standpunkt der einen wie der anderen theoretischen Auffassung aus die gleiche Beantwortung (vgl. § 9 Anm. 8).

In der parlamentärartigen Organisation der Belegschaften mittels der Betriebsvertretungen und deren mannigfacher Verknüpfung mit dem Arbeitgeber liegt die Einführung des „Betriebs“ ins öffentliche Arbeitsrecht, wenn auch noch nicht ins Privatrecht (ähnlich Jacobi S. 15, vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 218, Suhr, Gewerkschafts-Archiv 1925, 370). Das Eigentum an den Produktionsmitteln und der freie Einzelarbeitsvertrag, die Grundlagen der kapitalistischen Arbeitsverfassung, werden durch die Einschaltung neuer auf dem Organisationsgedanken beruhender personeller Faktoren von der Seite des öffentlichen Rechts her in bestimmtem Umfange beschränkt, eine Entwicklung, deren Parallele im Staatsleben die Verdrängung des monarchischen privaten Eigentumsbegriffs an Land und Leuten durch den Staatsgedanken ist (vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1924, 635). Allerdings stellt das BRG. noch keine umfassende Rechtsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer her, die etwa an dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers in seiner Unternehmereigenschaft etwas änderte (vgl. Kassel S. 242, Singheimer Grundzüge S. 32); Gewinn und Verlust ist nach wie vor ausschließliche Angelegenheit des Arbeitgebers, (weitergehend RG. vom 6. II. 23, RG. 106, 272 und vom 16. II. 26, RABl. 1926, 193, f. auch zu VIII unten).

Aus der hier vertretenen Ansicht, daß die Arbeitnehmerschaften der vertretungslosen Betriebe und die Betriebsvertretungen wirtschaftsparlamentarische Organe der Betriebsverfassungen ohne private Rechtspersönlichkeit sind (f. LG. Köln vom 24. V. 21, RZfA. 1922, 56), folgt, was auch die andere Theorie annimmt, daß diese Organe, mögen sie aus einer oder aus mehreren Personen bestehen, und ihre Mitglieder als solche weder in privatrechtlicher Lage erzeugt oder angefochten werden können, noch in den privaten Rechtsverkehr eintreten, weder private Rechte (Eigentum, Forderungen) erwerben,

noch private Pflichten, sei es aus Vertrag, sei es aus unerlaubter Handlung übernehmen, vor den ordentlichen Gerichten und Arbeitsgerichten aus solchem Rechtsgrund „in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten“ (§ 13 BGB.) weder Klagen noch verklagt werden können, auch nicht etwa in einer in die Eigentumsstörung (Recht zum Betreten der Betriebsräume) oder sonstwie eingeleiteten Form (vgl. RG. vom 13. V. 24, RG. 108, 167, Flatow, Rspr. 248 ff., Stein-Jonas, ZPD. 12. Auflage vor § 1 II A, Anm. 26, ferner LG. Königsberg vom 21. II. 21, RABl. 1922, S. 492 Nr. 87); sie sind vielmehr zur unmittelbaren Geltendmachung der ihnen verliehenen öffentlich-rechtlichen Befugnisse, z. B. auf Auskunft nach § 71, auf Mitwirkung nach § 78 Nr. 2, auf Lieferung von Geschäftsbedürfnissen nach § 36, auf Wiedereinstellung oder Entschädigung nach §§ 84 ff., ausschließlich auf die vom Rechte der Betriebsverfassung (BRG., SchWB., AGG.) gegebenen Wege angewiesen, z. B. die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder des Arbeitsgerichts, den Straf Antrag nach § 99; in gleicher Weise kann auch die unmittelbare Erfüllung der den Arbeitnehmerorganen der Betriebsverfassung übertragenen Pflichten nur auf dem durch die Betriebsverfassung gegebenen Wege geltend gemacht werden, z. B. durch Anruf des Arbeitsgerichts nach § 39, § 41, § 80 Abs. 2, § 93, § 97 oder Strafantrag nach § 100, mag auch nicht in allen Fällen die Möglichkeit einer wirklichen Durchsetzung der zuerkannten Rechte bestehen.

Diese Rechtslage schließt nicht aus, daß zwischen den einzelnen Mitgliedern des Betriebsrats und dem Arbeitgeber oder dritten (auch anderen Arbeitnehmern des Betriebes) privatrechtliche Beziehungen bestehen, die zum Teil mittelbar das zwischen dem Arbeitgeber und den Betriebsvertretungen bestehende Verhältnis von Rechten und Pflichten zu sichern geeignet sind. So kann das einzelne Betriebsratsmitglied auf Zahlung des verbotswidrig abgezogenen Lohnes (§ 35) oder auf Schadenersatz wegen verbotswidriger Beschränkung in der Ausübung des Betriebsratsamtes oder auf Unterlassung (§§ 95, 99 BRG. i. B. mit § 823 Abs. 2 BGB.) oder — als in den Aufsichtsrat entsandtes Betriebsratsmitglied — auf Gestattung des Zutritts zur Generalversammlung oder Nichtigkeit der es beschränkenden Generalversammlungsbeschlüsse Klagen (so RG. vom 21. III. 24, ZW. 1924, 1644, Flatow, Rspr. S. 260). Umgekehrt kann der Arbeitgeber unter Umständen mittels fristloser Entlassung oder Schadenersatzklage aus § 100 BRG. i. B. mit § 823 Abs. 2 BGB. seine Rechte durchsetzen. Aus einem Auftrag des Arbeitgebers oder aller oder mehrerer Arbeitnehmer können Rechte der einzelnen oder mehreren beauftragten Betriebsratsmitglieder auf Auslagenersatz entspringen. Auch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer können gegen einzelne Betriebsratsmitglieder, die sich einer unerlaubten Handlung im Sinne von §§ 823 ff. BGB. schuldig machen, Schadenersatzansprüche erwerben. Einzelheiten siehe zu § 36 Anm. 12 ff., § 66 Nr. 6 Anm. 5, § 86 Anm. 4 und zu § 3 Anm. 4 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Dabei ist zu beachten, daß das BRG. — von wenigen Ausnahmebestimmungen abgesehen, (so z. B. die ebengenannten §§ 95, 99, 100, ferner §§ 70 Satz 3, 71 Abs. 3, 72 Abs. 2 — ein Gesetz zur Regelung des Aufbaues und des gegenseitigen Verhältnisses der Betriebsorgane (Arbeitgeber, Betriebsvertretung) ist, aber nicht ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BRG. (vgl. näheres hierüber zu § 66, Nr. 6 Anm. 5, § 23 Anm. 1, sowie zu II hier).

II. Im Anschluß an die Betrachtung der Rechtsnatur der Organe der Betriebsvertretung sei der Stellung der einzelnen Mitglieder der Betriebsvertretungen gedacht. Das BRG. gibt einen Anhalt für die rechtliche Untersuchung in § 35, der das Amt des Betriebsrats als Ehrenamt bezeichnet. Dies entspricht der Stellung der Mitglieder sonstiger parlamentarischer Vertretungen; wie diese soll auch das Mitglied der Betriebsvertretung aus dieser Stellung keine Vorteile ziehen, sondern nur gegen materielle Schädigungen geschützt sein (vgl. §§ 35, 36); die Betriebsratsmitglieder genießen durch §§ 95 ff. eine gewisse Immunität gegenüber dem Arbeitgeber, die auch zivilrechtliche Folgen in Gestalt von Schadenersatzansprüchen aus § 823 Abs. 2 BGB. haben kann (ebenso mit etwas abweichender Begründung Dersch § 66 Anm. 1o I. A.).

Dem Arbeitgeber tritt das Betriebsratsmitglied gegenüber „nicht als untergeordneter, kraft eines privaten Vertragsverhältnisses zur Notmäßigkeit verpflichteter Arbeiter, sondern als völlig gleichberechtigter Verhandlungsgegner kraft öffentlichen Rechtes“; seine Funktionen übt es aus „nicht als Dienstverpflichteter auf Grund eines privatrechtlichen Dienstvertrages, sondern auf Grund eines unentgeltlichen Ehrenamtes kraft öffentlichen Rechtes“ (so LG. Elberfeld vom 27. X. 1924 im Betriebsrat des FA. 1925 S. 33). Die Mitgliedschaft im Betriebsrat ist, wie sich aus I ergibt, kein privates Rechtsverhältnis und kann nicht Gegenstand einer bürgerlichen Rechtsstreitigkeit sein, auch nicht mittels Einkleidung in ein privatrechtliches Gewand (vgl. zu I am Ende).

III. Die Bezeichnung „Betriebsrätegesetz“ ist nicht ganz zutreffend. Sind auch die Betriebsräte die charakteristischsten neuen Vertretungen der Betriebsvertretung, so bestehen doch neben ihnen eine ganze Anzahl anderer „Betriebsvertretungen“, sei es der ganzen Arbeitnehmerchaft eines Betriebes, sei es einer „Gruppe“ (§ 16) der Arbeitnehmerchaft. Das Wort „Betriebsvertretung“ kommt in der Überschrift vor § 15, ferner in § 18 Abs. 2, 3, § 37, § 51 Abs. 2, § 64, §§ 93, 95, 99 Abs. 3, 5, § 100 Abs. 1 vor. Im folgenden sind die verschiedenen Arten der Betriebsvertretungen zusammengestellt:

#### I. Vertretungen für einen Betrieb:

1. für alle Arbeitnehmer gemeinsam:  
Betriebsobmann (§ 2) und Betriebsrat (§ 1),
2. für die Arbeiter und Angestellten getrennt:  
Betriebsobmann der Arbeiter und Angestellten (§ 7) und Arbeiter- und Angestelltenrat (§ 6),
3. für die Hausgewerbetreibenden:  
Hausgewerbetreibenden-Betriebsrat (§ 3),
4. Für die vorübergehend Beschäftigten:  
ein oder zwei Sondervertreter nach § 18 Abs., 2, 3.

#### II. Vertretungen für mehrere Betriebe:

1. für alle Arbeitnehmer gemeinsam (§§ 50 ff.):
  - a) Gesamtbetriebsobmann über mehreren Betriebsobleuten und Gesamtbetriebsrat über mehreren Betriebsräten oder über solchen und mehreren Betriebsobleuten (§ 50 Anm. 9) und

- b) gemeinsamer Betriebsobmann (ohne sonstige Betriebsvertretung) und gemeinsamer Betriebsrat (ohne sonstige Betriebsvertretung),
2. für Arbeiter und Angestellte getrennt (§ 51):  
gemeinsamer Betriebsobmann der Arbeiter und der Angestellten und gemeinsamer Arbeiterrat und Angestelltenrat,
  3. gemeinsamer Vertreter der vorübergehend Beschäftigten (§ 51):

III. Tarifliche, den gesetzlichen kraft besonderer Bestimmung (§ 62) gleichstehende Betriebsvertretungen.

#### IV. Behördlicher Aufbau der Betriebsvertretungen:

Betriebsobmann und Betriebsrat in erster Instanz, Bezirksbetriebsrat in zweiter Instanz, Zentralbetriebsrat in dritter Instanz, gegebenenfalls jeweils gegliedert in Arbeiter- und Angestelltenvertretung (§ 51).

Die eingehendste Regelung ist im Gesetz für den Betriebsrat erfolgt. Diese findet zum Teil kraft ausdrücklicher Vorschrift auf die anderen Betriebsvertretungen entsprechende Anwendung, zum Teil muß solche im Wege der Auslegung Platz greifen.

IV. Bereits in der Einleitung (§. 7/8) ist angedeutet worden, daß das BRG die gesetzliche Betriebsverfassung nicht erschöpfend regelt, daß vielmehr neben den im BRG. geregelten Organen der Betriebsverfassung, den Betriebsvertretungen, im vertretungslosen Betrieb die Arbeitnehmerschaft selbst Organ der Betriebsverfassung und Träger des Mitbestimmungsrechts ist.

Dies ergibt sich nach dem Fortfall des — seinerseits wiederum auf § 13 Abs. 2 S.D.G. zurückgehenden — § 20 der Verordnung vom 23. XII. 18 aus § 15 Abs. 1, Satz 2 (am Ende) der zweiten A.B.D. zur SchL.B.D., der die „Arbeitnehmerschaft“ stillschweigend voraussetzt. Dort ist in den Fällen, in denen eine Betriebsvertretung nicht besteht, den von der Mehrheit gewählten Mitgliedern der „Arbeitnehmerschaft“, „Arbeiterchaft“ oder „Angestelltenchaft“ deren Vertretung im Schlichtungsverfahren zugewiesen. Diese Bestimmung besagt, wenn man sie ihrer auf die Schlichtung von Streitigkeiten bezüglichen Form entkleidet, daß die „Arbeitnehmerschaft“, „Arbeiterchaft“ und „Angestelltenchaft“ der Betriebe ohne Betriebsvertretung den Abschluß von Betriebsvereinbarungen mit den Arbeitgebern über die Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse betreiben kann, daß sie also für diese Betriebe eine der wichtigsten Aufgaben der Betriebsvertretungen, nämlich die im BRG. als „Mitwirkung“ (§ 78 Nr. 2) bezeichnete Funktion erfüllt. Das gleiche Verhältnis von Arbeiterchaft und Angestelltenchaft einerseits und Betriebsvertretung andererseits findet sich in Artikel VII, VIII der Anordnung vom 23. XI./17. XII. 18 über die Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter, sowie in §§ 3 und 6 der Verordnung vom 18. III. 19 über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten.

Die „Arbeitnehmerschaft“, d. h. die Gesamtheit aller wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes ohne Vertretung hat als Organ der Betriebsverfassung zur „Arbeiterchaft“ und „Angestelltenchaft“ das gleiche Verhältnis wie der Betriebsrat zum Arbeiterrat und Angestelltenrat (§§ 1, 6, 66). Über die Willensbildung, Geschäftsführung und den Aufgabenkreis dieser Organe der Betriebsverfassung gibt es außerhalb der obengenannten Bestim-

mungen keine Vorschriften. Aufgabe der Wissenschaft und Praxis ist es, diese unter entsprechender Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Betriebsvertretungen zu entwickeln. (Näheres siehe Anhang II zu §§ 58—60.)

Obt die wahlberechtigte Arbeitnehmererschaft, obwohl eine Vertretung gewählt werden könnte, ihr Wahlrecht nicht aus, so geht sie ihres Mitbestimmungsrechts verloren und kann nicht etwa nach Belieben als selbständiges Organ der Betriebsverfassung tätig werden. Denn das Gesetz erkennt, ohne dies allerdings ausdrücklich zu sagen, zweifellos nur derjenigen Arbeitnehmererschaft die Eigenschaft eines Organs der Betriebsverfassung zu, die keine Vertretung zu wählen vermag. Rechtlich ist es das gleiche, wie wenn die Wählerschaft einer politischen Körperschaft auf ihr politisches Wahlrecht und damit auf ihr politisches Mitbestimmungs- oder Verwaltungsrecht verzichtet, ein Fall, der in der politischen Verfassung heute allerdings kaum vorkommt, in der wirtschaftlichen Verfassung dagegen nicht selten ist. Die praktischen Folgen der freiwilligen Wahlenthaltung sind z. B. der Verlust des Kündigungsschutzes (§ 84 Anm. 6), des Gehörs im Bereich der Arbeitszeitgesetze, der Stillgebungsverordnung und der Betriebskrankenkassenerrichtung (vgl. hierzu RAm. vom 6. VI. 24, NZfA. 1924, 700). In einem Fall, in dem die tariflich zugelassene Arbeitszeitverlängerung an die Mitwirkung der Betriebsvertretung im einzelnen Falle geknüpft, die Betriebsvertretung in einem beteiligten Betriebe aber nicht vorhanden war, hat das OLG. Dresden vom 23. IX. 25, 1 OSt. 96/25 (unveröffentlicht) mit Recht die Strafbarkeit des Arbeitgebers angenommen, der einseitig eine längere Arbeitszeit anordnete; bei bewußter Ausnutzung dieser tariflichen Regelung seitens der Arbeitnehmer kann allerdings der Grundsatz des § 162 BGB. zu einem anderen Ergebnis führen. Vgl. ferner § 15 Anm. 8 ff. und 23 Anm. 1.

V. Von großer Bedeutung ist die Frage, ob die Bestimmungen über die Organe der Betriebsverfassung (Betriebsvertretungen und vertretungslose Arbeitnehmererschaft) und über ihre Aufgaben einseitig oder im Wege der Vereinbarung abgeändert werden können (vgl. Flator, Betriebsräte und Gewerkschaften, NZfA. 1924, 385).

a) Der Aufbau der Betriebsverfassung kann nur in den §§ 36, 62 durch den Tarifvertrag unmittelbar beeinflusst werden, während mittelbar durch den Tarifvertrag — unbeschadet der gesetzlichen Betriebsverfassung — jederzeit Vertretungen anderer Art und für andere Betriebe, als das Gesetz vorschreibt, geschaffen werden können, die freilich nicht von selbst, sondern nur kraft tariflicher Abmachung die gleichen Rechte bekommen können, wie die gesetzlichen Vertretungen sie ohnehin besitzen. So ist nach dem Krankentassentarifvertrag vom 1. IV. 24 für jede Kasse mit mehr als 7 Angestellten ein Betriebsrat, also offenbar eine dreiköpfige Vertretung, bei weniger Angestellten ein Obmann zu wählen. Verstöße des Arbeitgebers gegen die Pflicht zur Anerkennung solcher auf dem Tarifvertrag beruhenden Vertretungen und ihrer Rechte berühren ausschließlich die Parteien des Tarifvertrages und machen daher z. B. nicht nach §§ 95, 99 strafbar (undeutlich Kaskel S. 243 Anm. 6).

Die Aufgaben der Betriebsvertretungen sind durch das Gesetz festgelegt. Der Tarifvertrag hat auf sie insofern Einfluß, als zu den gesetzlichen Rechten und Pflichten der Betriebsvertretung die Überwachung der Durchführung

der Tarifverträge nach § 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1 gehört. Soweit also der Tarifvertrag, was jederzeit möglich ist (Begründung S. 22, Bericht S. 46) in die Rechtsverhältnisse, die durch ihn zwischen den vertragsschließenden Parteien (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband einerseits, Arbeitnehmerverband anderseits) oder zwischen den Parteien der Einzelarbeitsverträge bestehen, die Betriebsvertretung einschaltet, z. B. durch vermehrte Pflicht der Berichterstattung, durch Festlegung von Richtlinien für die Grubenbefahrung im Bergbau oder für die Geschäftsführung, durch Mitwirkung bei der Eingruppierung, Kündigung, hat die Betriebsvertretung das Recht und die Pflicht, die Durchführung solcher Bestimmungen auf die in § 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1 darzustellende Art zu überwachen. Ein vor einer behördlichen Stelle geltend zu machendes Recht gegenüber dem Arbeitgeber, das über die Aufgabe der Überwachung hinausgeht, erwirbt die Betriebsvertretung durch solchen Tarifvertrag jedoch unmittelbar nicht, denn dieser schafft Rechte nur zwischen den Parteien des Tarifvertrages oder des Einzelarbeitsvertrages, aber nicht zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und seiner Betriebsvertretung.

Mittelbar also kann der Tarifvertrag jederzeit auf die eben angebotene Art die Stellung der Betriebsvertretungen zu ihren Gunsten verändern (vgl. als Muster den oben erwähnten Kantentassentarifvertrag).

b) Die Organe der Betriebsverfassung selbst können so wenig wie andere Verfassungsorgane, die nicht — wie etwa der Reichstag — Herren der staatlichen, sie bestimmenden Gesetzgebung sind, weder einseitig noch durch Vereinbarung ihren Aufbau und Aufgabenkreis nach Belieben ändern, soweit das Gesetz nicht solches gestattet (ebenso Dersch § 66 Anm. 1b).

Die Möglichkeit einseitiger Abänderungen des Aufbaus durch Arbeitnehmer-schaft oder Betriebsvertretung ist in den §§ 2, 17, 19, 50 ff. erschöpfend geregelt (OLG. Frankfurt vom 18. I. 24, RZfA. 1924, 499). Eine Übertragung der Rechte der Betriebsvertretungen auf die Gewerkschaften gibt es nicht.

In anderen Fällen sieht das Gesetz den Abschluß von Vereinbarungen zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber vor. Diese Fälle sind (vgl. vor § 66 zu II und § 66 Nr. 3 Anm. 5):

die Betriebsvereinbarung im engeren Sinne (§ 66 Nr. 3, 5 § 75, § 78 Nr. 2, 3, § 80), die Vereinbarung von Richtlinien (§ 81), einer Einigungs- oder Schiedsstelle (§ 66 Nr. 3), der Sprechstunde (§ 76), über die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 66 Nr. 9).

Die Betriebsvereinbarung im engeren Sinne ist, tarifrechtlich gesprochen, normativen Charakters, d. h. enthält den Inhalt von Einzelarbeitsverträgen, die übrigen Betriebsvereinbarungen sind obligatorischen Charakters, d. h. enthalten Rechtsbeziehungen nur zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber.

Außerhalb des eben gezogenen Rahmens können weder einseitig noch durch Vereinbarung zwischen der Betriebsvertretung und Arbeitgeber die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Betriebsvertretung begründet oder der gesetzliche Aufbau, die Geschäftsführung usw. beeinflusst werden (undeutlich Rastel S. 252 Anm. 1).

Die Folgen dieser grundsätzlichen Auffassung sollen bei den verschiedensten Einzelbestimmungen dargestellt werden, es seien hier nur einige besonders wichtige Fälle unwirksamer Abreden genannt, z. B. der Verzicht auf das Wahl-

recht, die erweiternde oder einengende Vereinbarung über Wählbarkeit, über Zusammensetzung, Größe und Voraussetzung der Errichtung einer Betriebsvertretung, über Gewährung bestimmter Geschäftsbedürfnisse und bestimmter freier Zeit für Betriebsratsgeschäfte, über Auskunftserteilung und Bilanzvorlegung (vgl. Dersch § 66 Anm. 1b; Flatow, Betriebsvereinbarung S. 12ff., Hiller, Betriebsvereinbarung S. 29ff.).

VI. Praktisch von großer Bedeutung ist die Frage, wie weit Rechts-handlungen der Betriebsvertretungen aus irgendeinem Grunde nichtig und daher behördliche Stellen, die mit den Betriebsvertretungen oder den Arbeitnehmern des einzelnen Betriebes in Berührung kommen, berechtigt und verpflichtet sind, diese Handlungen als nicht vorhanden zu betrachten. Solche Behörden können Gerichte jeglicher Art, sowie Verwaltungsbehörden sein (Schlichtungsausschüsse, Gewerbeaufsichtsbehörden, Demobilisationskommissar, Staatsanwaltschaft, Sozialversicherungsbehörden im Falle des § 245 R. V. usw.).

Kann und muß in der Lohnklage aus § 35, in der Entlassungsklage aus § 96, im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren aus § 36 der Einwand des Arbeitgebers zugelassen werden, daß der Kläger (Antragsteller) aus einer mangelhaften Wahl hervorgegangen sei, daß er nicht oder nicht mehr die deutsche Staatsangehörigkeit oder nicht die genügende Berufsangehörigkeit nach § 20 Abs. 2 besitze, daß der Betriebsrat, dem er angehöre, nicht gehörig zusammengesetzt sei (Zahlenverhältnis von Arbeitern und Angestellten, Mitgliederzahl überhaupt, Betriebsrat statt eines Betriebsobmanns und umgekehrt), daß der Begriff des Betriebes, um dessen Vertretung es sich handelt, verkannt sei? Kann der Arbeitgeber solche Einwände im Verfahren aus § 84 bezüglich des beteiligten Gruppenrats erheben? Kann der Arbeitnehmer im Strafverfahren aus § 100, die Staatsanwaltschaft oder der Arbeitgeber im Strafverfahren aus § 99 bezüglich der benachteiligten oder Strafantrag stellenden Betriebsvertretung und ihrer Mitglieder solchen Einwand erheben? Kann der Gewerbeaufsichtsbeamte die Betriebsvertretung oder ihr nach § 77 bestimmtes Mitglied aus solchem Grunde zurückweisen?

Kann ferner das Betriebsratsmitglied die Rechtswirklichkeit der Zustimmung des Betriebsrats aus § 96, der Arbeitgeber die Rechtswirklichkeit der Begründeterklärung des Einspruchs nach § 86 Abs. 1 Satz 2, der nach § 134b U. D. bestrafte Arbeitnehmer die Rechtswirklichkeit der Zustimmung aus § 80 Abs. 2 mit der Behauptung bestreiten, daß die dem Beschlusse zugrunde liegende Betriebsratsfizierung oder der in ihr gefasste Beschluß Mängel aus § 29 bis 34 aufweise (vgl. § 29 Anm. 4ff., § 30 Anm. 1, § 31 Anm. 1, § 32 Anm. 1, § 33 Anm. 1, § 34 Anm. 5).

Die Entscheidung der Fragen ergibt sich aus der in neuerer Zeit vielerörterten Lehre von den öffentlich-rechtlichen Handlungen. Danach ist (vgl. Fleiner, Institutionen S. 183ff., Jellinek, Der fehlerhafte Staatsakt, Kormann, System der rechtsgeschäftlichen Staatsakte) hier die Handlung nur rechtmäßig, wenn sie von einer zuständigen Betriebsvertretung unter Beobachtung der wesentlichen Vorschriften über die Geschäftsführung vorgenommen worden ist.

1. Soweit es sich um Beanstandungen der ursprünglichen Betriebsratseigenschaft handelt, ist anzunehmen, daß diese grundsätzlich nur in dem eigens hierfür vorgesehenen Wahlanfechtungsverfahren der §§ 19ff. B. D. (ent-

sprechend in der Verordnung vom 21. IV. 20 über die Wahl der Hausgewerbetreibenden-Betriebsräte Anhang 5 und in der WD. für die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat Anhang 4) vorgebracht werden können (vgl. Anm. 1 vor § 19 WD.). Über einen besonderen Fall des mangelhaften Wahlvorstandes vgl. § 23 Anm. 1.

Eine Ausnahme gilt aber z. B. gegenüber dem Einwand

a) der Scheinmitgliedschaft, z. B. eines Ausländers, eines Beamten (vgl. § 39 Anm. 6 und vor § 19 WD. Anm. 1, sowie Potthoff in *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1926, 178 Anm. zu Nr. 58),

b) der Verletzung des Betriebsbegriffes selbst, z. B. daß der Betriebsobmann gemeinsam von 2 Belegschaften in Berlin und Hamburg oder der Betriebsrat von der Belegschaft zweier Gesellschaften mit beschränkter Haftung gewählt sei. Alle übrigen die Entstehung der Betriebsvertretung betreffenden Einwände müssen als durch Unterlassung der Anfechtung geheilt gelten, z. B. der Einwand der formlosen, in einer Betriebsversammlung öffentlich (mittels Zurufs, Handaufheben) oder geheim (durch Stimmzettel) erfolgten Wahl; haben die Beteiligten solche Wahl, die besonders in kleineren Betrieben und in Betrieben mit günstigen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft — auch als Bestätigung der bisherigen Betriebsvertretung — häufig sein dürfte, widerspruchlos hingenommen, so können sie sich nicht nach Belieben in irgendeinem späteren Zeitpunkt auf jene Verfahrensmängel berufen (vgl. ebenso *GG. Hamburg* vom 26. II. 25 und 22. III. 26 *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1926, 177). Die Amtsanmaßung durch einige als Betriebsrat sich selbst einsetzende Arbeitnehmer ist selbstverständlich rechtlich ein Nichts.

Im Bereich des Aufsichtsratsgesetzes (Anhang 3) ist der Einwand der Verletzung des Aufsichtsratsbegriffes entsprechend denkbar (vgl. *ARG.* § 1 Anm. 1, § 3 Anm. 4 und Göppert S. 25 ff.).

Der Einwand des Verlustes der Betriebsratszugehörigkeit nach §§ 39 ff. und den sonst verstreuten Gesetzesbestimmungen kann dagegen jederzeit vorgebracht werden und nötigt die Behörde zur Nachprüfung.

Mängel der Zuständigkeit können z. B. darin bestehen, daß der Arbeiterrat eine Arbeitsordnung für Angestellte vereinbart hat, die die Grundlage einer einzelvertraglichen Klage bildet oder der Angestelltenrat statt des Betriebsrats die Zustimmung aus § 245 *ABD.* ausgesprochen hat.

2. Soweit es sich um Beanstandungen der Vorschriften über die Geschäftsführung der Betriebsvertretung handelt, ist anzunehmen, daß nur die Frage, ob tatsächlich ein Beschluß in einer vom Vorsitzenden einberufenen äußerlich fehlerfreien Sitzung gefaßt ist, wesentlich ist, im übrigen aber Mängel der Betriebsratsitzung und Beschlußfassung unwesentlich sind und sich daher jeder Nachprüfung entziehen. Mängel der Einladung (§ 29 Anm. 4, 11), Änderungen der Tagesordnung (§ 29 Anm. 5), die fehlende Beteiligung der wirtschaftlichen Vereinigungen (§ 31), Verstöße gegen die Vorschrift der Nichtöffentlichkeit (§ 30 Abs. 1 Satz 2), Mängel der Beschlussfähigkeit, der Stimmberechtigung und der Niederschrift (§§ 32, 33), Verstöße gegen die selbstgegebene Geschäftsordnung usw. können in den oben genannten Beispielsfällen nicht behördlich nachgeprüft werden, wenn nicht eine unerträgliche, bald dem Arbeitgeber, bald den Arbeitnehmern schädliche Rechtsun-

sicherheit Platz greifen soll (ebenso Schulz-Schäffer SchWBef. 1926, 213 oben); vgl. auch hier § 96, Anm. 7 und für das Parlamentsrecht die Unzulässigkeit solcher Nachprüfung bei Kahn, Annalen des Deutschen Reichs 1907 S. 604.

Das Reichsgericht hat in seinem Urteil vom 23. X. 25 (RG. 110, 142) zu der gleichen Frage Stellung genommen; es handelte sich hierbei um die rechtliche Beurteilung eines in formloser Weise ergangenen Betriebsratsbeschlusses aus § 96 (Erteilung der Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes); hierbei hat das Reichsgericht (RG. 110, 142) folgendes ausgeführt:

„Wie der Revision zugegeben ist, sind freilich nicht sämtliche Verfahrensvorschriften der §§ 29—33 a. a. D., auch wenn der Gesetzbefehl mit den Worten „es ist“, „es hat“, oder in ähnlichen Wendungen erteilt ist, derart zwingender Natur, daß der Betriebsrat nicht auf die Befolgung der einen oder anderen wirksam verzichten könnte. Das Betriebsrätegesetz ist in einer politisch und wirtschaftlich erregten Zeit, die bei dem Auftauchen zahlreicher neuer Rechtsgedanken eine schnelle gesetzgeberische Tätigkeit verlangte, beraten und beschloffen worden und zeigt deshalb im Ausdruck nicht überall die Feinarbeit der Vorkriegszeit. Dem Wortlaut der einzelnen Gesetzesbestimmungen allein ist daher nicht immer mit Sicherheit zu entnehmen, ob sie nach dem Willen des Gesetzgebers eine Muß- oder eine Ordnungsvorschrift enthalten. Die richtige Entscheidung hierüber kann vielmehr nur an der Hand des Zweckes der einzelnen Vorschrift und unter Berücksichtigung des Interesses getroffen werden, das die Allgemeinheit, insbesondere die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerchaft oder der Betriebsrat an ihrer Einhaltung haben. Unverzichtbar sind jedenfalls solche Bestimmungen, die eine ordnungsmäßige, sachliche Beschlussfassung gewährleisten und eine Überrumpelung oder Übereilung der Betriebsratsmitglieder verhüten sollen. Ein näheres Eingehen auf die Frage, inwieweit der Inhalt der §§ 29—33 a. a. D. von dem Betriebsrate kraft seines Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrechts (vgl. § 34 BRG.) unbeschadet der Rechtswirksamkeit seiner Beschlüsse außer Acht gelassen werden darf, erübrigt sich jedoch. Denn diese setzt unerläßlich voraus, daß die Beschlüsse in einer wirklichen Betriebsrats-sitzung zustande kommen, in der die Teilnehmer das Bewußtsein haben, in ihrer amtlichen Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder tätig zu werden, abzustimmen und zu beschließen. Daran fehlt es aber nach der obigen Schilderung der Vorgänge vom 7. Januar, da damals auch nicht eine der Vorschriften der §§ 29—33 a. a. D. beobachtet ist. §. hat den Betriebsratsvorsitzenden und die beiden Stellvertreter der ordentlichen Betriebsratsmitglieder nicht etwa zu einer Betriebsrats-sitzung eingeladen, — denn dazu war er nach dem Gesetze (§ 29 a. a. D.) überhaupt nicht befugt —, sondern er hat sie gelegentlich in sein Dienstzimmer gerufen und mit ihnen unvermittelt und ohne Vorbereitung über seine Kündigungsabsicht verhandelt. Das war keine Betriebsrats-sitzung, sondern eine formlose Zusammenkunft von Arbeitgeber und Betriebsratsmitgliedern, bei der die schwebende Kündigungsangelegenheit nur in einer die letzteren nicht verpflichtenden Weise erörtert werden konnte. In diesem Sinne bezeichnen die Betriebsratsmitglieder in ihren Zeugenausagen die Unterredung mit §. auch nur als eine Besprechung, und selbst dieser bedient sich in seinem amtlichen Bericht an die Eisenbahn-

direktion vom 7. I. 24 desselben Ausdrucks. Er ist in keiner Weise zu beanstanden. Die damaligen Erklärungen der Betriebsratsmitglieder stellen daher, gleichviel wie sie gelautes haben, lediglich unverbindliche Meinungsäußerungen dar, die niemals zu einem Betriebsratsbeschlusse im Sinne der §§ 96, 32 Abs. 2 BRG. führen konnten.“

Unabhängig von diesen Erfordernissen der Rechtsicherheit besteht selbstverständlich intern die Pflicht zur Beobachtung der Geschäftsführungsbestimmungen für den Betriebsrat als Ganzes, sowie insbesondere für den Vorsitzenden, wenn sie sich nicht den öffentlich-rechtlichen (§§ 39, 41) und unter Umständen auch den privatrechtlichen, auf Schadensersatz aus §§ 826 ff. BGB. gerichteten Folgen einer unsachgemäßen Behandlung der zu entscheidenden Angelegenheit aussetzen wollen. Als Beispiel sei genannt die ungebührliche, der Geschäftsordnung aus § 34 widersprechende Verzögerung einer Entscheidung des Betriebsrats, so daß der Arbeitgeber nicht wirksam zu dem beabsichtigten Zeitpunkt dem Betriebsratsmitglied kündigen, oder der gekündigte, nicht dem Betriebsrat angehörige Arbeitnehmer, nicht wirksam, insbesondere nicht rechtzeitig, sein Einspruchsverfahren betreiben kann.

Über die Haftung der Betriebsvertretungen vgl. hierzu I und § 66 Nr. 6 Anm. 5, über die Absetzbarkeit des Vorsitzenden vgl. § 26 Anm. 6.

Das zu VII zu behandelnde Verhältnis zu den stets zulässigen, aber nie notwendigen Vorentscheidungen aus § 93 (etwa darüber, ob der beim Gewerbeaufsichtsbeamten sich meldende Betriebsobmann das Amt zu Unrecht inne hat oder ob der Zustimmungsbeschluß aus § 245 RBG. in Wahrheit nicht vorliegt oder ob das Aufsichtsratsmitglied aus § 70 einem Nichtbetriebsrat entstammt) spielt auch hier eine Rolle; allerdings wird in den häufigsten Fällen der Arbeitsvertragsklage für das Arbeitsgericht nach der Neuregelung der Arbeitsgerichtsbarkeit ein Anlaß zur Aussetzung des Verfahrens, um eine Vorentscheidung aus § 93 herbeizuführen, umsoweniger gegeben sein, als das gleiche Gericht — wenn auch in einem anderen Verfahren (Beschlußverfahren) — jene Vorfrage zu entscheiden haben wird. Klagt das entlassene Betriebsratsmitglied auf Gehaltsfortzahlung und wird obiger Einwand vom Arbeitgeber gemacht, so wird künftig daselbe Arbeitsgericht über die Vorfrage der Mitgliedschaft aus § 93 zu entscheiden haben, das über die Vertragsklage selbst zu befinden hat.

Vorstehende Fragen haben die Rechtsprechung bereits mehrfach beschäftigt. Abgesehen von dem oben wiedergegebenen Reichsgerichtsurteil sei erwähnt:

zu 1. Kammergericht vom 27. VI. 23, RABl. 1923 S. 679 Nr. 98: ein Kündigungsverfahren aus § 84 ist nicht möglich, „wenn als Betriebsrat eine Betriebsvertretung mitgewirkt hat, die den wesentlichen gesetzlichen Vorschriften für die Zusammensetzung einer solchen so wenig entsprochen hat, daß sie keinesfalls mehr als Betriebsrat gelten kann. Eine öffentlich-rechtliche und zwingende organisatorische Voraussetzung einer Betriebsvertretung im Sinne des BRG. ist nun aber ihr Aufbau auf dem einzelnen Betrieb . . . . Fehlt es daran, so entsteht durch das vorgängige Wahlverfahren und etwaige Vereinbarungen der Beteiligten nichts, was vor dem Gesetz als Betriebsrat gelten kann . . . . Es liegt aber keine durch Anfechtung vernichtbare, sondern rechtlich überhaupt nicht vorhandene Betriebsvertretung vor (vgl. Entschei-

bung des Hamburger Schlichtungsausschusses Hansf. Rechtszeitchrift 1923, 116) . . . es folgt ein Hinweis, daß sich bei „zweifelhafter Sachgestaltung immerhin die Auffassung vertreten lasse,“ daß sich dem „tatsächlich geschaffenen Betriebsrat das rechtliche Dasein“ erst absprechen lasse, wenn er „im Anfechtungsverfahren beseitigt ist“; dieser Hinweis des Urteils erscheint unrichtig, weil ein wirkliches Nichts im Rechtsinne nicht erst vernichtet zu werden braucht,

Kammergericht vom 13. III. 25, OAG. 30, 475; unter Hinweis auf obiges Urteil vom 27. VI. 23 bestätigend, daß der Betriebsrat eines nicht „betriebsratsfähigen Betriebes“ ein „absolut nichtiges Gebilde ist, das ohne weiteres jeder mit der Wirkung eines Betriebsrats an sich verknüpften rechtlichen Wirkung entbehrt“,

Kammergericht vom 13. II. 25, RABl. 1925 S. 168/9; anscheinend weitergehend in der Anerkennung eines „tatsächlich sein Amt ausübenden Arbeiterrats“, der ursprünglich ordnungsmäßig zusammengesetzt war, dessen Fortbestand aber — im Hinblick auf einen Arbeitskampf, vgl. hier § 39 Anm. 5 — zweifelhaft ist,

OAG. Frankfurt vom 18. I. 24, NZfA. 1924, 499; im Gegensatz zu den Ausführungen oben zu 1. wird einem Angestellten gelegentlich der Klage aus § 96 die Anerkennung als Ergänzungsmitglied verweigert, weil nach §§ 15, 16 der Betriebsrat nur aus Arbeitern bestehen dürfe; das LG. vom 16. III. 23, NZfA. 1924, 56 hatte mit Recht den Mangel als durch Ablauf der Anfechtungsfrist geheilt betrachtet,

LG. Köln in der Betriebsrätezeitchrift für die Funktionäre der Metallindustrie 1925, 575; rechtlich wie hier, wenn überhaupt keine, nicht nur eine mit wesentlichen Mängeln behaftete Wahl stattgefunden hat; dies liegt aber nicht vor, wenn eine Wählerliste aufgestellt, ein Wahlaus Schreiben erlassen, eine Vorschlagsliste aufgestellt, eine Bekanntmachung über das Wahlergebnis ausgehängt ist,

SchlA. Hamburg vom 27. I. 22 Hansf. Rechtszeitchrift 1923, 116 (siehe oben Kammergericht vom 27. VI. 23): keine Wahlanfechtung, sondern nur ein „Nichts“ im Falle der Wahl eines Betriebsrats für 2 in enger Verbindung miteinander arbeitende Versicherungsgesellschaften,

OG. Hamburg vom 17. X. 25 Hansf. OZ. Arbeitsrecht 1926, 9: Abweisung einer Klage aus § 98, weil nicht ein Betriebsobmann, sondern ein Betriebsrat zu wählen gewesen wäre; von dem hier vertretenen Standpunkt aus nicht zutreffende Entscheidung,

RWR vom 23. II. 26, Merkblätter des DGB. 1926, 39: die Wahl des Betriebsrats statt eines Betriebsobmanns könne nach Ablauf der Wahlanfechtungsfrist nicht mehr beanstandet werden, — richtige Entscheidung,

KG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 354 Nr. 1760 und LG. Hanau vom 22. IV. 26, SchlWef. 1926, 121: keine Beanstandung der Wahl gelegentlich späterer Ründigungsstreitigkeiten.

Zu 2. OG. Schwarzenbeck vom 12. VIII. 24 und LG. Altona vom 11. XII. 24 Hansf. OZ. Arbeitsrecht 1926, 81 ff.: das Amtsgericht hält einen unter Verletzung der §§ 31 bis 33 gefaßten Zustimmungsbeschluß aus § 96 für unwirksam, das Landgericht für wirksam; gegen das Landgericht die Anmerkung von Siemsen daselbst,

RG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 353 Nr. 1759; wie hier bezüglich des Beschlusses im Einspruchsverfahren aus § 84,

RG. Hamburg vom 4. IX. 24, GRG. 30, 188; zutreffende Verneinung, daß 2 Betriebsratsmitglieder gelegentlich auf der Straße den Einspruch aus § 84 als begründet „beschließen“ können,

LG. Hanau vom 22. IV. 26, SchWBef. 1926, 121: mangelnde Anhörung des beteiligten Betriebsratsmitgliedes bei dem Zustimmungsbefehl aus § 96 mache den Beschluß unwirksam; von dem hier vertretenen Standpunkt aus unzutreffende Entscheidung; a. A. das in dem Urteil daselbst erwähnte Urteil des LG. Dortmund,

RBV. vom 8. XII. 24, AN. des RBV. 1925, 21: wie hier.

Als ein Beispiel viel zu weitgehender Nachprüfung sei erwähnt das zu § 32 Anm. I angeführte Urteil des OLG. Berlin vom 3. III. 1926.!

VII. Wichtig ist auch die Frage nach dem Verhältnis mehrerer behördlicher Entscheidungen zueinander, die in Betriebsrätefreitigkeiten ergehen; insbesondere spielen hierbei die Entscheidungen aus § 93 eine Rolle.

Ist die Entscheidung aus § 93 über Wahlrecht, Wählbarkeit, Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsführungsbeschlusses, Bestand und Nichtbestand der Betriebsvertretung (nach Art, Zusammensetzung) bindend für die damit zusammenhängende Entscheidung in einer Arbeitsvertragsklage (Lohnklage aus §§ 24, 35, Entlassungsklage §§ 84, 96) oder in einem Strafverfahren (§§ 99, 100) oder in einem Absetzungsverfahren (Antragsrecht aus §§ 39, 41)? Sind die sonst zu VI am Anfang genannten Behörden gegenseitig gebunden an die in den einzelnen Verfahren ergangenen Entscheidungen, z. B. wenn an einen Geheimnisverrat des Betriebsratsmitgliedes (§ 70 Satz 3) sich ein Strafverfahren (§ 100), ein Absetzungsverfahren (§ 39) und eine Vertragsklage aus fristloser Entlassung anknüpfen? Ein interessantes Beispiel vgl. auch bei Abel, GRG. 30, 112.

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen besteht hier mangels anderweiter gesetzlicher Bestimmung (vgl. als Beispiel solcher §§ 898, 901 RBV. und § 155 Reichsbeamtengesetz) keine gegenseitige Bindung (Feiner, Institutionen S. 20 ff., Stein, Grenzen S. 102 ff., Stein-Jonas § 148 II bis IV, Hatzfeld, Lehrbuch S. 15). Jede Behörde kann, insbesondere das Zivil- und Strafgericht, über öffentlich-rechtliche Vorfragen selbständig entscheiden, so daß theoretisch widersprechende Entscheidungen durchaus möglich sind. Praktisch wird im allgemeinen eine Aussetzung nach Zweckmäßigkeitsermägungen stattfinden (vgl. § 148 ZPO., § 261 StrPO.), das Zivilgericht z. B. das Strafverfahren oder das Verwaltungsverfahren aus § 93, das Strafgericht das Verfahren aus § 93 über den Bestand des Betriebsrats oder aus § 39 über die Pflichtverletzung abwarten. Doch sind die Gerichte auch gegenüber der vorgängigen Entscheidung in dem anderen Verfahren in ihrer rechtlichen und tatsächlichen Würdigung frei. Daß solche Aussetzung nur statthaft, aber nicht notwendig ist, das Gericht vielmehr auch gelegentlich der Lohnklage aus § 24 oder 35 BRG. selbständig die Vorfrage der „Notwendigkeit“ der Zeitverjähmung oder des Wiederauflebens des Betriebsratsamts nach dem Arbeitskampf beurteilen darf, ist bereits zu VI erwähnt (zum Teil abweichend Abel, GRG. 30, 113, und Dersch, SchWB. S. 439 Anm. 8, wie hier Sipler-Vaßner, SchWB. S. 104) und wird in Zukunft im einheitlichen Arbeitsge-

richt mit nur getrenntem Urteils- und Beschlußverfahren noch öfter als in der Vergangenheit der Fall sein. Hiermit nicht zu verwechseln ist die Frage, wieweit für den Rechtsstreit überhaupt der ordentliche Rechtsweg im Gegensatz zum arbeitsverwaltungsrechtlichen Verfahren aus § 93 statthaft ist (vgl. hierzu oben I, II).

Eine Ausnahme von dem Grundsatz der Nichtbindung besteht nur bezüglich der rechtsgestaltenden Entscheidungen (insoweit zutreffend Abel, GRG. 30, 113): Absetzung eines Betriebsratsmitgliedes, Auflösung des Betriebsrats, Wahlungültigkeitserklärung, Zustimmung aus § 97 (vgl. Anm. 3 darselbst) sind, soweit sie nicht ausnahmsweise absolut nichtig sind (Normann S. 223), für alle anderen Behörden bindend und jeder Nachprüfung entzogen (vgl. Stein, Grenzen S. 99, 104, 105, und über die Rechtsnatur des Wahlprüfungsverfahrens im Reichstag Hatzsch, Deutsches und Preussisches Staatsrecht Band 1 S. 381/82, sowie derselbe Lehrbuch S. 31).

Mit dieser Auffassung stimmt auch die Rechtsprechung im allgemeinen überein: s. RG. vom 3. XI. 25, RABl. 1926 S. 25 Nr. 5 vorletzter Absatz unter Bezug auf RAR. vom 27. VIII. 20, RABl. 1921 S. 97 Nr. 90 vorletzter Absatz, OVG. Frankfurt vom 18. I. 24, RZfA. 1924, 499 (s. zu VI hier), LG. Köln in der Betriebsrätezeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie 1925, 575, Kammergericht vom 13. II. 25, GRG. 30, 477 (die Bindung könne „dahingestellt bleiben“), abweichend Kammergericht vom 15. III. 25, RABl. 1925 S. 364 Nr. 91 (unter Bezug auf Dersch, SchW.D. S. 359 gegen 316, der aber seine Auffassung an beiden Stellen aus dem von ihm angenommenen besonderen Charakter der Entscheidungen des RWR. aus § 103 als eines Verwaltungsaktes herleitet, während künftig alle Entscheidungen ausschließlich den Arbeitsgerichten im Beschlußverfahren obliegen — vgl. auch Dersch S. 439 Anm. 8).

VIII. Schließlich sei noch der mittelbaren Einwirkungen des BRG. auf das sonstige Recht, insbesondere das Arbeitsvertragsrecht gedacht.

Das Reichsgericht hat in dem viel genannten Teilstreiturteil vom 6. II. 23, RG. 106, 272 das Problem des Vergütungsanspruchs der an einem Teilstreit nicht beteiligten arbeitswilligen Arbeitnehmer eines stillliegenden Betriebes durch Heranziehung des BRG. zu lösen versucht; angeichts des das heutige Recht „wenigstens bei größeren Betrieben“ beherrschenden Gedankens „der sozialen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft“, demzufolge der „Arbeitnehmer nicht mehr bloß Werkzeug des Unternehmers, sondern ein lebendiges Glied der Arbeitsgemeinschaft sei“, könne es „selbstverständlich, wenn infolge von Handlungen der Arbeiterschaft der Betrieb stillgelegt wird und die Betriebseinnahmen versagen, dem Unternehmer nicht zugemutet werden, für die Lohnzahlung aus anderen Mitteln zu sorgen“. Die so begründete Abweisung der Ansprüche der arbeitsbereiten Arbeitnehmer hat vielfach Zustimmung gefunden (vgl. Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 169, Sued, Rspr. S. 334, Potthoff, Arbeitsrecht 1924, 673 — beide allerdings mit Einschränkungen), andererseits aber auch lebhaften Widerspruch erfahren (vgl. Kaskel S. 90, Singheimer, Arbeitsrecht 1924, 463, und JW. 1923, 831 Anm. 8B, Flatoro, Rspr. S. 275 mit weiteren Angaben). Der Fehler des Reichsgerichts ist (vgl. zu I hier) eine über das geltende Recht weit hinausreichende Ausdehnung des dem BRG. eigenen Gemeinschaftsgedankens auf

das Vermögenrecht, eine Auffassung, die verkennet, daß das BRG. gerade an der selbständigen Leitung des Betriebes (vgl. § 66 Nr. 1, 2, § 69) und an der Verteilung des Produktionsergebnisses nichts geändert, sondern nur die Organisation der Arbeitsverhältnisse im Sinne des Mitbestimmungsrechts umgestaltet hat (vgl. Flatow und Hued a. a. O. S. 276, 343). Auch in der Praxis der unteren Gerichte hat das Reichsgericht nur zum Teil Befolge, zum Teil ebenfalls Widerstand gefunden.

Über die Begründung des Wiedereinstellungsrechts nach Arbeitskämpfen mit Hilfe des § 826 BGB. i. B. mit dem BRG. unter Bezug auf obiges RG.-Urteil vgl. LG. Dortmund vom 26. II. 25, RZfA. 1926, 181, und Kritik von Ripperden, Rspr. S. 77. Als weiteres Beispiel der Einwirkung des BRG. i. B. mit dem RG.-Urteil auf das Arbeitsvertragsrecht vgl. u. a. LG. Hamburg, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1925, 182.

Eine gewerkschaftliche Sperre, die u. a. bezweckte, den Arbeitgeber zu veranlassen, das BRG. zu beachten, ist vom OLG. Kiel vom 6. V. 21, Seufferts Archiv Bd. 77, 130 als sittenwidrig (§ 826 BGB.) erklärt worden, weil das BRG. bezüglich des von der Arbeitnehmerseite beanstandeten Verichts aus § 71 und der Entlassungen unmittelbare Rechtsbehelfe nach §§ 99, 84 ff. gebe, so daß im vorliegenden Fall die gewerkschaftliche Selbsthilfe nicht zulässig sei.

### Betriebsrat.

#### § 1<sup>1 2</sup>.

**Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung<sup>3</sup> des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben, die in der Regel<sup>4</sup> mindestens zwanzig Arbeitnehmer<sup>5</sup> beschäftigten, Betriebsräte zu errichten<sup>6</sup> 7.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 1 gibt gleichsam programmatisch

a) die Aufgaben der Betriebsvertretungen im allgemeinen,

b) die Voraussetzungen der Errichtung eines Betriebsrats

an.

Zu a): Die Aufgaben zerfallen (siehe Einleitung S. 10) in die beiden großen Gruppen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer und der Einflußnahme auf Betriebsleitung und Betriebsleistung zur „Förderung der Betriebszwecke“. Während letztere Aufgabe stets Betriebsratsangelegenheit ist, liegt die erstere Aufgabe nur hinsichtlich der alle Arbeitnehmer angehenden Angelegenheiten dem Betriebsrat ob, dagegen bezüglich der die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten berührenden Sonderinteressen den Gruppenräten (§ 6).

Zu b): Die Voraussetzungen der Errichtung des Betriebsrats erschöpfen sich nicht mit dem Inhalt des § 1.

Das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen verschafft den Arbeitnehmern des Betriebes „einzeln und als Gesamtheit ein subjektives öffent-

liches Recht auf Vornahme der Wahl", jedoch „keinen privatrechtlichen Anspruch auf Duldung der Wahl und Anerkennung der Gewählten als Betriebsrat“ (RG. vom 25. IX. 23, RG. 107, 244); der ordentliche Rechtsweg ist daher für Streitigkeiten über die Ausübung jenes Rechtes nicht gegeben, es bleibt nur die Anrufung des Arbeitsgerichts nach § 93 (vgl. Anm. 7).

Näheres siehe zu § 15 Anm. 1, 3, § 18 Anm. 1, 3, 8, § 23 Anm. 9, 10.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 1 Abs. 1, § 34 (Einleitung) i. B. mit Antrag 33 Ziffer 1a, 132 Ziffer 1.

<sup>3</sup> Die Worte „Unterstützung . . . Betriebszwecke“ enthalten in scharfer Zuspitzung den über die bloße Interessenvertretung der Arbeitnehmer hinausgehenden neuen Grundgedanken der Wirtschaftsverfassung, der die Förderung der Wirtschaft — innerhalb der Betriebsverfassung also der Leistungen des Betriebes — zur gemeinsamen Aufgabe aller an der Wirtschaft Beteiligten macht, für deren Erfüllung diese der Volksgesamtheit verantwortlich sind. Die „Betriebszwecke“ sind in keiner Weise notwendig übereinstimmend mit den privatwirtschaftlichen Zwecken (Rentabilität), die der Arbeitgeber als der derzeitige Eigentümer der Produktionsmittel verfolgt, indem er diese mit Hilfe der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer zwecks Gewinnerzielung verwertet (ebenso Gieseler, S. 22, ähnlich die Unterscheidung des unmittelbaren technischen Zweckes und des entfernteren Zweckes, um dessen willen die Tätigkeit vorgenommen wird, bei Jacobi S. 7, 8). Betriebszweck ist vielmehr, wie sich aus der näheren Ausführung des § 1 in § 66 Nr. 1 deutlich ergibt, „der möglichst hohe Stand und die möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen“; mit fast den gleichen Worten ist diese Aufgabe bereits in Nr. 2 der vorläufigen Dienstanweisung vom 12. III. 19 (siehe oben S. 3) zum Ausdruck gebracht. Die „Förderung der Wirtschaft“ als gemeinsames Ziel aller in der organisierten Wirtschaftsverfassung zusammengeschlossenen Glieder ist auch in der Begründung des Ergänzungsgesetzes zu Art. 34 des Verfassungsentwurfs (oben S. 3) an mehreren Stellen (S. 4, 5) genannt.

Der Mittelpunkt der Betriebsverfassung ist der Betrieb, der zwar zurzeit noch formal-rechtlich allein auf der Stellung des Arbeitgebers als Eigentümers der Produktionsmittel und Inhabers der Rechte aus den Arbeitsverträgen beruht, der aber unverkennbar darüber hinaus einem rechtlichen Eigenleben im Rahmen der Gesamtwirtschaft, unabhängig von dem ihm zufällig als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zugehörigen Personen, zustrebt (siehe S. 17). Der bedeutendste grundsätzliche Schritt auf diesem Wege ist das vorliegende Gesetz, indem es einen selbständigen „Betriebszweck“ anerkennt, dessen Erfüllung — mit Hilfe der Arbeitnehmer — Sache des den Betrieb repräsentierenden Arbeitgebers ist.

Einem ähnlichen Gedanken ist die Verordnung vom 8. XI. 20/15. X. 23 betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stilllegungen entsprungen, die ebenfalls den Betrieb von der Person des zufälligen Eigentümers der Produktionsmittel löst und die Betriebsführung zu einer volkswirtschaftlichen Angelegenheit macht.

Neben dem Begriff der „Betriebszwecke“ im allgemeinen, der auch im § 50 vorkommt, kennt das Gesetz noch im § 66 Nr. 1, 2 und im § 67 den besonderen Begriff des „Betriebes mit wirtschaftlichen Zwecken“ und der „Be-

triebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen und ähnlichen Bestrebungen dienen“.

<sup>4</sup> Der Begriff „in der Regel“ entstammt der Vorbemerkung vor § 133h OÖ. Für die Frage, ob in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, kommt es nicht darauf an, ob diese stets gleichzeitig Arbeiten verrichten, „entscheidend ist vielmehr, welche Arbeitnehmerzahl in dem regelmäßigen Betrieb des gewerblichen Unternehmens dort von dem Arbeitgeber nicht nur vorübergehend, sondern auch in ständigem Arbeitsverhältnisse dauernd beschäftigt wird“. (RG. vom 8. IV. 05 in OÄ. 5, 113 und OLG. Dresden vom 24. VI. 14 in OÄ. 17 S. 542, ebenso Rohrscheidt § 133g, Anm. 6.)

Wesentlich ist also (anderer Ansicht ältere Auflagen und Feig-Sizler § 1 Anm. 6, Stier-Somlo § 1 Anm. 2B) nicht die Zeitdauer, innerhalb deren eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt ist, sondern die Feststellung, wann ein Betrieb sich in „regelmäßigem“ Zustand befindet und welche Zahl von nicht bloß „vorübergehend Beschäftigten“ er in diesem Zustand aufweist, ganz gleich, ob diese gleichzeitig oder in Schichten arbeiten, ob es immer dieselben Arbeitnehmer sind, oder ob sie, wie z. B. die Artisten eines Zirkus, häufig wechseln. Ein Sommerhotel, eine Sommerbühne, eine auf Zeit berechnete Kunstausstellung, ein Winter Sportplatz, sind im Sommer bzw. Winter bzw. während der Ausstellung im regelmäßigen Zustand; die Zahl der regelmäßig Beschäftigten ergibt sich aus der Zahl der in diesen Zeiten Beschäftigten, unter Abzug wiederum derer, die etwa zu Pfingsten, zu Weihnachten oder während der großen Ferien zum Stamm des Sommer- oder Winterpersonals hinzutreten; eine Konservenfabrik ist zur Zeit der Konservenherstellung im regelmäßigen Zustand; die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in dieser Zeit ergibt die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten. Die regelmäßige Arbeitnehmerzahl eines Warenhauses findet man, indem man die Aushilfskräfte, die zu Weihnachten oder Ostern eingestellt werden, nicht berücksichtigt.

In der Landwirtschaft, deren regelmäßige Arbeitnehmerzahl an sich nach der Durchschnittszahl in der Zeit von Frühjahr bis Herbst zu berechnen sein würde, gilt die Sonderregelung des § 4, wonach es nicht auf die Zahl der regelmäßig Beschäftigten, sondern auf die Zahl der ständigen Arbeitnehmer ankommt, also der Arbeitnehmer, die voraussichtlich für unbegrenzte Dauer beschäftigt sind.

Über die Bedeutung des Begriffs „der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer“ für die zahlenmäßige Größe des Betriebsrats und das Verhältnis zu den vorübergehend Beschäftigten vgl. § 15 Anm. 3 und § 18 Anm. 8, über den Fall, daß am Tag der Wahlanberaumung nicht die regelmäßige Arbeitnehmerzahl im Betriebe beschäftigt ist, vgl. § 15 Anm. 3.

<sup>5</sup> Über den Begriff des Arbeitnehmers siehe § 10. Unerheblich ist, ob die Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, ebenso Alter, Geschlecht und Dauer der Betriebs- und Berufsangehörigkeit. Eine Beschäftigung im Betriebsraum ist nicht notwendig. Auch der Monteur, der draußen arbeitet, der Dienstmann eines Dienstmännchensinstitutes, der Kraftwagenführer eines Autounternehmens zählen mit. Über die Unternehmerarbeiter im Bergwerk siehe § 9 Anm. 4, über den besonderen Hausgewerbetreibenden-Betriebsrat siehe § 3, über die Sondervertretung der vorübergehend Beschäftigten § 18.

<sup>6</sup> Trotz des Wortlautes „sind... zu entrichten“, der die Betriebsvertretungen als „von der Willkür der Beteiligten unabhängige Zwangseinrichtungen“ (RG. vom 25. IX. 23, RG. 107, 244) andeutet, besteht in der Betriebsverfassung so wenig wie in der politischen Verfassung eine Wahlpflicht. Das Gesetz geht stillschweigend von der selbstverständlichen Erwartung aus, daß das Wahlrecht, die Grundlage aller Demokratie, der wirtschaftlichen wie der politischen, von den Berechtigten auch ausgeübt wird (vgl. RM. vom 1. VIII. 21 im RMBl. 1922 S. 36 Nr. 10). Nur die Verpflichtung zur Einleitung der Wahl ist in den §§ 23, 99 ausgesprochen und gesichert. Über die Folgen der Nichtausübung des Wahlrechts siehe vor § 1 zu IV und § 15 Anm. 8 ff.

<sup>7</sup> Streitigkeiten über die Voraussetzungen der Errichtung eines Betriebsrats sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden; darüber, wer anrufungsberechtigt ist, vgl. § 93 Anm. 3ff; die Entscheidungen aus § 93 entbehren der Vollstreckbarkeit. Wegen der Fernwirkung für andere Rechtsstreitigkeiten siehe vor § 1 zu VII, vgl. ferner § 23 Anm. 1.

### Betriebsobmann.

#### § 2<sup>1 2</sup>.

**1. In Betrieben, die in der Regel<sup>3</sup> weniger als zwanzig, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer<sup>4</sup> beschäftigen, von denen mindestens drei nach den §§ 20 und 21 wählbar<sup>5</sup> sind, ist ein Betriebsobmann zu wählen<sup>6</sup>.**

**2. Beschäftigen solche Betriebe mindestens fünf wahlberechtigte Arbeiter und fünf wahlberechtigte Angestellte<sup>7</sup>, so kann ein gemeinsamer Betriebsobmann gewählt werden<sup>8</sup>. Ist eine Einigung der Mehrheit beider Gruppen nicht zu erzielen<sup>9</sup>, so wählen Arbeiter und Angestellte je einen Betriebsobmann<sup>10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Im Kleinbetriebe von 5 bis 19 Arbeitnehmern ist der Betriebsobmann, was im Betriebe von 20 Arbeitnehmern aufwärts der Betriebsrat ist. Auch er ist eine Betriebsvertretung im Sinne des BRG. (vor § 1). Soweit nicht ausdrückliche Bestimmungen entgegenstehen, wie in § 92 (dort sind z. B. § 78 Nr. 8 und 9 absichtlich nicht erwähnt), sind die vom Betriebsrat handelnden Vorschriften, z. B. §§ 61, 62 und 65 sinngemäß anzuwenden (ebenso Dersch § 2 Anm. 2a). Über sonstige Fälle der Wahl eines Betriebsobmannes siehe § 15 Abs. 5, § 18 Abs. 2 und 3.

Wo nach Abs. 2 zwei Betriebsobleute vorhanden sind, liegt ihnen gemeinsam, wo nur ein Betriebsobmann vorhanden ist, diesem allein „die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer und die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ ob. Über das Zusammenwirken der beiden Betriebsobleute vgl. § 59 Anm. 4 und § 92 Anm. 3.

Die Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten durch den einen Betriebsobmann oder die beiden Betriebsobleute, entsprechend dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat, regelt § 7.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 1 Abs. 2, § 20 Abs. 2 i. B. mit Antrag 33 Ziffer 1b, 132 Ziffer 2.

<sup>3</sup> Vgl. § 1 Anm. 4.

<sup>4</sup> Im Gegensatz zu § 1 muß hier die vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern auch wahlberechtigt sein. Dadurch sollte das Kleinhandwerk mit Lehrlingen besser berücksichtigt werden (Bericht S. 34). Das Wort „wahlberechtigt“ bezieht sich, wie sich aus § 1 ergibt, nur auf die Zahl „5“, nicht auf die Zahl „20“. Ein Betrieb mit 15 Nichtwahlberechtigten und 7 Wahlberechtigten, also 22 Arbeitnehmern, wählt nach § 1 einen Betriebsrat. Ein Betrieb mit 15 Nichtwahlberechtigten und 4 Wahlberechtigten kann weder einen Betriebsrat noch einen Betriebsobmann wählen. Ein Betrieb mit 13 Nichtwahlberechtigten und 6 Wahlberechtigten wählt einen Betriebsobmann. Über die Voraussetzungen der Wahlberechtigung siehe § 20, über den Begriff des Arbeitnehmers § 10.

<sup>5</sup> Dadurch ist die Errichtung von Betriebsvertretungen noch weiter eingeschränkt. Die Folgen machen sich in Betrieben mit starker Beschäftigung von Ausländern oder Jugendlichen, die nach § 20 Abs. 2 nicht wählbar sind, besonders bemerkbar.

<sup>6</sup> Über die Wahl siehe § 58. (Vgl. auch § 1 Anm. 6.)

<sup>7</sup> Über den Begriff des Arbeiters und des Angestellten siehe §§ 11 bis 13.

<sup>8</sup> Das Gesetz bestimmt, daß dort, wo nicht 5 wahlberechtigte Arbeiter und 5 wahlberechtigte Angestellte (darunter, wie in sinngemäßer Anwendung des Abs. 1 anzunehmen ist, je 3 wählbare) vorhanden sind, ein gemeinsamer Betriebsobmann gewählt werden muß; in den anderen Fällen, in denen ein Betriebsobmann zu wählen ist, ermöglicht es unter den Voraussetzungen der Anm. 9 die Wahl je eines Betriebsobmannes durch jede der beiden Arbeitnehmergruppen, hält aber, wie sich aus der Voranstellung des Satzes 1 in Absatz 2 ergibt, die Einigung der Mehrheit der Gruppen auf einen gemeinsamen Betriebsobmann auch hier für wünschenswert. Vor jeder Neuwahl kann die Einigung beschloffen, die bisherige Einigung wieder aufgehoben werden. Über den Fall, daß eine Arbeitnehmergruppe sich nicht an der Wahl beteiligt, vgl. § 15 Anm. 8 ff.

Beispiele: 9 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte zusammen), von denen 6 wahlberechtigt, darunter 4 wählbar sind, können nur einen gemeinsamen Betriebsobmann wählen. Das gleiche gilt:

bei 12 Arbeitnehmern, von denen 3 Arbeiter und 9 Angestellte,

bei 14 Arbeitnehmern, unter denen zwar 7 Arbeiter, aber nur 4 wahlberechtigt sind,

vorausgesetzt in beiden Fällen, daß überhaupt drei wählbare Arbeitnehmer vorhanden sind.

Sind 8 Arbeiter und 5 Angestellte beschäftigt, unter den 8 aber nicht 3 wählbar, so kann ebenfalls nur ein Betriebsobmann gewählt werden, falls wenigstens insgesamt drei wählbare Personen da sind.

Sind dagegen im letzten Falle in jeder Gruppe 5 wahlberechtigte und unter diesen 3 wählbare Arbeitnehmer, so kann jede Gruppe für sich einen Betriebsobmann wählen.

<sup>9</sup> Es genügt also nicht, wenn die eine Gruppe mit Mehrheit und die andere mit Stimmgleichheit sich für die Wahl eines einzigen Betriebsobmannes aussprechen.

„Gruppe“ im Sinne des BRG. sind stets die Arbeiter oder die Angestellten (§ 16).

Jede widerstrebende „Gruppe“ kann daher, wenn jede Gruppe 5 wahlberechtigte und 3 wählbare Arbeitnehmer aufweist, die getrennte Wahl zweier Betriebsobleute erzwingen, unter Umständen, ohne sich selbst dann an der Wahl zu beteiligen (vgl. Anm. 8, 1. Absatz am Ende.)

<sup>10</sup> Streitigkeiten darüber, ob als Betriebsvertretung ein oder zwei Betriebsobleute zu wählen sind, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden; darüber, wer anrufungsberechtigt ist, vgl. § 93 Anm. 3ff, die Entscheidungen aus § 93 entbehren der Vollstreckbarkeit. Wegen der Fernwirkung für andere Rechtsstreitigkeiten siehe vor § 1 zu VII, vgl. ferner § 23 Anm. 1.

### Hausgewerbetreibenden-Betriebsrat.

#### § 3<sup>1 2</sup>.

**In Betrieben, die mindestens zwanzig Hausgewerbetreibende (§ 119b GG.)<sup>3</sup> beschäftigen, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten<sup>4</sup> und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen<sup>5</sup>, muß ein besonderer Betriebsrat für die Hausgewerbetreibenden errichtet werden. Die näheren Bestimmungen trifft der Reichsarbeitsminister mit Zustimmung eines aus acht- und zwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstages<sup>6 7 8</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Dieser Paragraph war in der ursprünglichen Vorlage nicht enthalten; diese kannte eine Vertretung der Hausgewerbetreibenden nur im Rahmen des § 11 des Gesetzes. Demgegenüber wurde im Ausschuß der Rationalisierungsammlung (Bericht S. 34) darauf hingewiesen, daß die Hausgewerbetreibenden ganz besondere, mit der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses zusammenhängende Interessen haben, z. B. bei der Ausgabe von Materialien, bei der Abrechnung, bei der Ablieferung von Waren, Bezahlung zu langer Wartezeit usw. und daß zu befürchten sei, daß entweder diese Interessen im gewöhnlichen Betriebsrat nicht hinreichend berücksichtigt würden, zumal § 11 nur einem Teil der von einem Betriebe beschäftigten Hausgewerbetreibenden das Wahlrecht gebe, oder daß umgekehrt die im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer von den Hausgewerbetreibenden überstimmt würden. Über die Anwendung des § 3 in der Praxis vgl. Michel, Das BRG. und die Hausindustrie, „Soziale Praxis“ v. 14. IX. 21 und Trapp, Betriebsräte für Hausgewerbetreibende RABl. 1924, S. 499\*.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 34, 135 Z. 1 und 1939 Ziffer 1.

<sup>3</sup> Daß es in der „Regel“ mindestens 20 Hausgewerbetreibende sind, ist hier im Gegensatz zu den §§ 1, 2 nicht vorgeschrieben, aber sinngemäß zu verlangen. Über den Begriff „in der Regel“ siehe § 1 Anm. 4; vgl. ferner § 6 Anm. 4 am Ende.

Der Begriff des Hausgewerbetreibenden ist zu § 11 Anm. 9 näher behandelt.

<sup>4</sup> Der mit „welche“ beginnende Nebensatz stellt zwei Voraussetzungen für die Errichtung des besonderen Hausgewerbetreibenden-Betriebsrats auf.

Beide Voraussetzungen sind in § 11 Abs. 2 als Bedingung für die Zurechnung der Hausgewerbetreibenden zu den „Arbeitern“ und damit auch den „Arbeitnehmern“ im Sinne des B. G. aufgestellt, unter weiterer Hinzufügung einer den Wohnsitz betreffenden Eigenschaft. Es ist anzunehmen, daß auch hier in dem Nebensatz nicht nur eine Voraussetzung für die Errichtung des Hausgewerbetreibenden-Betriebsrats, sondern auch — trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung — für den Hausgewerbetreibendenbegriff aufgestellt ist, und daß nur diejenigen zum besonderen Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden wählen dürfen und von ihm vertreten werden, welche nach ihren persönlichen Eigenschaften den Voraussetzungen des Nebensatzes genügen; die Wohnsitzbeschränkung des § 11 ist dagegen keine Voraussetzung für die Zugehörigkeit zu der durch den besonderen Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmererschaft der Hausgewerbetreibenden (vgl. Sten. Ber. vom 15. I. 20 S. 4277).

Genügen z. B. in einem Betriebe mit 50 Hausgewerbetreibenden 30 den Voraussetzungen des mit „welche“ beginnenden Nebensatzes, so ist ein besonderer Betriebsrat von diesen 30 als ihre Vertretung, nicht als Vertretung auch der übrigen 20 zu errichten.

<sup>5</sup> Die weitere Einschränkung soll verhindern, daß in Betrieben mit Zwischenmeistern, die oft wiederum zahlreiche Arbeiter beschäftigen, ein Betriebsrat als Vertretung auch dieser Zwischenmeister errichtet wird.

Ob für den Betrieb des Zwischenmeisters ein Betriebsobmann, Betriebsrat oder, wenn er Hausgewerbetreibende in hinreichender Zahl beschäftigt, ein besonderer Hausgewerbetreibenden-Betriebsrat zu wählen ist, hängt von der Lage des Falles ab.

Wesentlich ist, daß nach § 10 Abs. 1 Familienangehörige nicht Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind. Ein Hausgewerbetreibender, der nur Familienangehörige beschäftigt, zählt also bei der erforderlichen Mindestzahl mit.

Wenn ein Hausgewerbetreibender (Zwischenmeister) u. a. seinerseits solche Hausgewerbetreibenden beschäftigt, die nach § 11 Abs. 2 wegen ihres vom Betriebe entfernten Wohnsitzes nicht zu den Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsrätegesetzes zählen, so wird man dennoch solche Zwischenmeister sinngemäß bei der erforderlichen Mindestzahl von 20 nicht mitrechnen dürfen, weil man die Voraussetzungen für die Errichtung des Hausgewerbetreibenden-Betriebsrats nicht von dem zufälligen Wohnsitz der vom Zwischenmeister Beschäftigten abhängig machen kann (ebenso Feig-Sißler § 9 Anm. 4 Abs. 1).

Beispiel: A beschäftigt 25 Hausgewerbetreibende, die in der Hauptsache für ihn arbeiten. 15 arbeiten allein oder mit Familienangehörigen, 10 beschäftigen ihrerseits je 3 Hausgewerbetreibende; dann ist, wo auch immer die von den 10 als Arbeitgebern Beschäftigten 30 Hausgewerbetreibenden wohnen, kein Betriebsrat nach § 3 zu errichten; dagegen kommt es für die Entscheidung darüber, ob die 15 anderen Hausgewerbetreibenden einen Betriebsobmann nach § 2 wählen, darauf an, wie viele von ihnen im Hinblick auf ihren Wohnsitz den Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 genügen und als Arbeitnehmer im Sinne des § 2 zählen.

<sup>6</sup> Die Verordnung ist im Anhang 5 abgedruckt.

In einzelnen Betrieben können der allgemeine Betriebsrat und der besondere Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden als getrennte Vertretungen zweier verschiedener Personengemeinschaften nebeneinander bestehen. Denkbar ist, daß noch die Sondervertretung der „vorübergehend Beschäftigten“ (§ 18) hinzutritt. Ein Zusammenarbeiten des allgemeinen Betriebsrats und des Sonderbetriebsrats der Hausgewerbetreibenden ist gesetzlich nicht vorgesehen, aber wohl zweckmäßig (Feig-Sißler § 3 Anm. 6). Beide Arten von Betriebsräten können auch von den Rechten der §§ 50 ff. Gebrauch machen (siehe § 50 Anm. 7).

Auf den besonderen Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden finden alle Bestimmungen des Gesetzes Anwendung, soweit sich nicht aus der Eigenart der von ihm vertretenen „Arbeitnehmerchaft“ etwas anderes ergibt.

Der Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden ist selbständig zur Anrufung des Schlichtungsausschusses berechtigt.

<sup>7</sup> Die Hausgewerbetreibenden, die wegen ihrer zu geringen Zahl nicht den besonderen Betriebsrat aus § 3 zu wählen in der Lage sind, zählen als Arbeitnehmer für die Bildung der übrigen Organe der Betriebsverfassung mit (siehe Anm. 5 am Ende).

<sup>8</sup> Streitigkeiten betreffend die Errichtung des Betriebsrats der Hausgewerbetreibenden sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden; darüber, wer anrufungsberechtigt ist, vgl. § 93 Anm. 3 ff.; die Entscheidungen aus § 93 entbehren der Vollstreckbarkeit. Wegen der Fernwirkung für andere Rechtsstreitigkeiten siehe vor § 1 zu VII, vgl. ferner § 23 Anm. 1.

### Land- und Forstwirtschaft.

#### § 4<sup>1 2</sup>.

**Auf die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft<sup>3</sup> sowie ihre Nebenbetriebe<sup>4</sup> finden die §§ 1 und 2 mit der Maßgabe Anwendung, daß bei der Zahl der Arbeitnehmer nur die ständigen<sup>5</sup> Arbeitnehmer berücksichtigt werden. In diesen Betrieben ist erst dann ein Betriebsobmann zu wählen, wenn mindestens zehn<sup>6</sup> ständige Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen mindestens drei nach den §§ 20 und 21 wählbar sind<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Sonderstellung der Landwirtschaft begründet der Entwurf (E. 27) damit, daß in der Landwirtschaft oft für ganz kurze Zeit ein stark vermehrter Arbeitsbedarf eintritt.

Während die Voraussetzungen der Errichtung einer Betriebsvertretung in allen übrigen Betrieben sich nach der Arbeitnehmerzahl im regelmäßigen Zustande richten, ohne Rücksicht darauf, ob die einzelnen Arbeitnehmer als Personen wechseln oder ständig beschäftigt sind, zählen hier für die Entscheidung, ob eine und welche Betriebsvertretung zu errichten ist, nur die ständigen Arbeitnehmer mit (etwas abweichend ältere Auflagen) und zwar nur die dem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb oder Nebenbetrieb — im Gegensatz zum reinen Haushalt — angehörigen Arbeitnehmer („Dienstboten, die aus-

schließlich im Haushalt des Arbeitgebers sind, sind nicht Arbeiter des landwirtschaftlichen Betriebs“, bei gleichzeitiger Beschäftigung im Haushalt und im landwirtschaftlichen Betrieb kommt es darauf an, wo der Schwerpunkt, die „überwiegende“ Beschäftigung, ist — Bericht S. 8, 9).

Zugleich ist durch Satz 2 eine Erschwerung der zahlenmäßigen Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsobmannes angeordnet. Da es sich um eine Ausnahmegestimmung handelt, ist im Zweifel eine einengende Auslegung geboten (vgl. Landmann I S. 34).

Über die Praxis in der Landwirtschaft vgl. die Übersichten des Preussischen Landwirtschaftsministeriums in Drucksachen des Preussischen Landtags Nr. 4545 und 8029, 1. Wahlperiode 1. Tagung.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 1 Abs. 3 i. B. mit Antrag 132 Ziffer 3.

<sup>3</sup> Der Begriff der „Land- und Forstwirtschaft“ und ihrer Nebenbetriebe spielt in gleicher oder ähnlicher Fassung auch in anderen Gesetzen eine Rolle, so im § 3 HGB., §§ 161, 166, 417 ff., 915 ff. R.D., § 1 P.A.D.; die in diesen Gesetzen über den Begriff der „Land- und Forstwirtschaft“ entwickelte Praxis ist auch bei der Auslegung des Betriebsrätegesetzes zu verwerten (vgl. Feig-Caesar § 1 Anm. 2—4).

„Unter der Landwirtschaft versteht man den Zweig wirtschaftlicher Tätigkeit, der die Erzeugung pflanzlicher oder tierischer (organischer) Rohstoffe zum Gegenstand hat und sich zu diesem Zweck mit der bebauung des Bodens (Landbau) und mit der Pflege landwirtschaftlicher Nutztiere (Wierzucht) befaßt. Der Landwirtschaft gehört nicht minder die Verwertung der selbstgewonnenen pflanzlichen und tierischen Produkte an, auch die hierzu dienenden gewerblichen Einrichtungen des Landwirts sind Bestandteile, nicht Nebengewerbe seines Betriebes. Zum Landbau gehören Acker-, Wein-, Obst-, Gemüse- und Tabakbau. Ob Gärtnerei, kann im Einzelfall zweifelhaft sein. . . Wenn sich die Wierzucht selbständig lediglich durch Pflege mit angekauftem Futter, z. B. bei einer selbständigen Molkerei mit Stallfütterung vollzieht, ist sie kein landwirtschaftlicher Betrieb. . .

Unter der Forstwirtschaft versteht man die auf Erzeugung und Gewinnung von Waldprodukten, auf planmäßige Auf- und Abforstung gerichtete menschliche Tätigkeit“ (siehe Staub, Handelsgesetzbuch 1912, 9. Aufl., § 3 Anm. 1a).

Eine Molkereigenossenschaft ist kein landwirtschaftlicher Betrieb, auch wenn sie nur die selbstgewonnenen Produkte der Genossen verarbeitet (RG Str. 22, 288); eine Landwirtschaft treibende Genossenschaft dagegen stellt einen landwirtschaftlichen Betrieb dar.

Was im besonderen die Gärtnerei betrifft, deren arbeitsrechtliche Stellung sehr umstritten ist (vgl. dazu die vom Verband der Gärtner herausgegebene Schrift von Reinhold: „Ist Gärtnerei Gewerbe oder Landwirtschaft?“), so ist hier die in der Gewerbeordnung entwickelte Abgrenzung zu verwerten. Danach ist (vgl. Landmann § 154, Anm. 2d) angesichts der Entstehungsgeschichte des jetzigen § 154 Abs. 1 Nr. 4 O.D. anzunehmen, daß nur der „feldmäßig betriebene Anbau von Gemüsen, Pflanzen und Kräutern und dergleichen (Feldgärtnerei)“ nicht unter die Gewerbeordnung, damit aber umgekehrt unter § 4 B.R.G. falle (ebenso LG. Chemnitz vom 25. XI. 19 im GRG. vom

l. XII. 20 Sp. 78), daß im übrigen aber die Kunst- und Handelsgärtnerei in allen ihren Zweigen als Gewerbe anzusehen sei (etwas abweichend mit anscheinend weiterer Erstreckung des Begriffes des landwirtschaftlichen Betriebes Feig-Sißler § 4 Anm. 2 am Ende).

<sup>4</sup> Wann ein „Nebenbetrieb“ der Land- oder Forstwirtschaft vorliegt, ist oft schwer zu entscheiden. Das Handelsgesetzbuch spricht (§ 3) von einem „Nebengewerbe“ des land- und forstwirtschaftlichen Betriebes, die Landarbeitsordnung (§ 1) und die Reichsversicherungsordnung (§ 918) vom „Nebenbetriebe“.

Die Reichsversicherungsordnung (§ 918) versteht darunter Betriebe, die sich in wirtschaftlicher Abhängigkeit vom landwirtschaftlichen Hauptbetriebe befinden, im besonderen dazu bestimmt sind, ausschließlich oder doch weit überwiegend dessen Erzeugnisse zu be- oder verarbeiten, Bedürfnisse des landwirtschaftlichen Betriebes zu befriedigen, Bodenbestandteile seines Grundstücks zu gewinnen oder zu verarbeiten.

Beispiele: Butter- und Käsebereitung, Brauerei, Branntweimbrennerei, Obst-, Wein-, Essigfabrikation, Kunstgärtnerei, Torfbereitung, Holzkohलगewinnung, Harz- und Pechgewinnung, Talgsiederei, Seifensiederei, Dümmüllerei, Holzzurichtung, Holzkonservierung, Mühlenbetrieb, Schieferbruch, Sand-, Kies-, Kalkgewinnung, Tongrüberei, Tonröhrenfabrikation, Ziegelei, Zementdachsteinfabrikation, Lohndruck.

Doch muß in allen diesen Fällen die Landwirtschaft wirtschaftlich das Hauptunternehmen bleiben, dessen bloßer Ausfluß der Nebenbetrieb ist.

Im täglichen Leben pflegen viele der genannten Betriebe wirtschaftlich den landwirtschaftlichen Betrieb an Bedeutung weit zu überragen, dann gelten sie nicht als Nebenbetriebe.

Ein Betrieb, der auf die Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte gerichtet ist, die überwiegend im regelmäßigen geschäftlichen Verkehr zugekauft und nicht selbst erzeugt werden, ist kein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb mehr.

Wann im übrigen ein Nebenbetrieb ein „besonderer“ Betrieb mit besonderer Betriebsvertretung ist, richtet sich nach den in § 9 Abs. 2 gegebenen Merkmalen des „besonderen Betriebes“; keineswegs ist jeder Nebenbetrieb als solcher schon ein „besonderer“ Betrieb (Vericht S. 12).

<sup>5</sup> Einen Rechtsbegriff des „ständigen“ Arbeitnehmers gibt es bisher nicht. Mit Rücksicht auf das Ziel der Bestimmung (siehe Anm. 1) wird man als ständige Arbeiter nur diejenigen bezeichnen können, die — im Gegensatz zu den vorübergehend Beschäftigten — dem Betrieb voraussichtlich für unbegrenzte Dauer angehören (ähnlich Feig-Caesar § 13 Anm. 2, Sello, GRG., 31, 14 mit Schilderung landwirtschaftlicher Arbeitsformen, etwas abweichend bezüglich der Forstwirtschaft Feig-Sißler § 4 Anm. 3, daß ständige Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft solche sind, die regelmäßig 100 Tage mindestens zwei Jahre lang in einem forstwirtschaftlichen Betrieb gearbeitet haben, wie es die Ausführungsbestimmungen zum Reichsriedelungsgesetz vom 26. IX. 1919 — Zentralblatt für das Deutsche Reich S. 1143 — vorschreiben, denen sich Bayern Anhang 9a unter 3, Württemberg Anhang 11 unter 2 auch bezüglich der Auslegung des § 4 BRG. angeschlossen haben). Für den Bereich des in § 62 Anm. 4a erwähnten preußischen Staatsforstarbeitertarifvertrages

ist das Wahlrecht und damit zusammenhängend die für den Arbeiterrat maßgebende Arbeitnehmerzahl besonders geregelt.

Die Berücksichtigung nur der ständigen Arbeiter bedeutet also, daß hier im Gegensatz zu den sonstigen Betrieben nicht allein die Zahl der Beschäftigten, sondern außerdem eine bestimmte persönliche Eigenschaft der Beschäftigten (nämlich daß sie ständige Arbeitnehmer sind), für die Art und Größe (§§ 15 ff.) der Betriebsvertretung maßgebend ist.

Sind zur Zeit der Wahl unter 60 Arbeitnehmern nur 25 ständige Arbeitnehmer, so ist ein der Zahl 25 entsprechender (§ 15) dreiköpfiger Betriebsrat zu wählen. Sind zur Zeit der Wahl unter 60 Arbeitnehmern nur 15 ständige, so ist ein Betriebsobmann zu wählen. Sind zur Zeit der Wahl unter 60 Arbeitnehmern nur 9 ständig oder unter den 15 des vorigen Beispiels keine 3 wählbaren, so ist kein Betriebsobmann als Vertreter der 9 oder der 15 zu wählen. Über die etwaige Vertretung der vorübergehend Beschäftigten vgl. § 18.

<sup>6</sup> Vgl. Anm. 1. Daß die 10 auch wahlberechtigt sind, ist im Gegensatz zu § 2 nicht vorgeschrieben. Daher ist hier ein Betriebsobmann auch bei weniger Wahlberechtigten zu wählen, wenn nur, wie in § 2, wenigstens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer vorhanden sind (ebenso Dersch § 4, 3b, abweichend Feig-Sißler § 4 Anm. 5).

<sup>7</sup> Streitigkeiten darüber, ob ein Betriebsrat oder ob ein Betriebsobmann zu wählen ist, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden; darüber, wer anrufungsberechtigt ist, vgl. § 93 Anm. 3ff; die Entscheidungen aus § 93 entbehren der Vollstreckbarkeit. Wegen der Fernwirkung für andere Rechtsstreitigkeiten siehe vor § 1 zu VII, vgl. ferner § 23 Anm. 1.

### See- und Binnenschifffahrt.

#### § 5<sup>1 2</sup>.

**Die Einrichtung von Arbeitnehmervertretern für die Betriebe der Seeschifffahrt<sup>3</sup> und der Binnenschifffahrt<sup>4</sup> wird durch besonderes Gesetz geregelt<sup>5 6 7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Über die Gründe für die in § 5 vorgesehene Sonderregelung bemerkt die Begründung S. 25: „Ein Gewerbe, in dem die Bestimmungen des BRG. überhaupt nicht anwendbar erscheinen, ist das Schifffahrtsgewerbe (See- und Binnenschifffahrt). Hier ist darum der Erlass eines besonderen Gesetzes vorgesehen, das den eigenartigen Verhältnissen des Schifffahrtbetriebes Rechnung zu tragen haben wird.“

Das Sondergesetz ist noch nicht ergangen, § 5 ist daher zurzeit nur wichtig für die Abgrenzung der dem BRG. unterstehenden Betriebe von denjenigen Betrieben, für die eine Sonderregelung vorgesehen ist.

Aus dem Ausnahmeharakter der Bestimmung folgt, daß sie wie jede Ausnahmebestimmung eng auszulegen ist. Dem entspricht auch die in den Ausschlußverhandlungen des Gesetzes abgegebene Regierungserklärung (Bericht S. 9): „Die Landbetriebe der Seeschifffahrt, soweit sie irgendwelche Selbstständigkeit besitzen, fallen unter die Regierungsvorlage.“

Inwiefern man von irgendwelcher Selbständigkeit eines Landbetriebs sprechen kann, ergibt sich daraus, daß nach der in § 9 zu entwickelnden Begriffsbestimmung des „Betriebs“ regelmäßig jedes Schiff einen „Betrieb“ darstellt (so auch Feig-Sißler § 5 Anm. 3). Daher sind die kaufmännischen Büros, die Raibetriebe, Reparaturwerkstätten, Lagerchuppen, Dockanlagen der Werften sämtlich „Betriebe“, die unter das WRG. fallen, so auch RM. vom 16. IV. 20, RMBl. 1921 S. 382\*, ebenso SchfA. Hamburg vom 12. V. 20 Tgb. 6873, Reg.-Präs. Schleswig vom 30. VII. 20, Gewerbegericht Bremen im Schlesw. RM. vom 1. III. 21 S. 66.

Wo nicht das einzelne Schiff, sondern das ganze Schiffsfahrtsunternehmen der Betrieb ist, die einzelnen täglich von der Fahrt wieder zurückkehrenden Dampfer nur dessen Ausstrahlungen darstellen, ähnlich wie die Droschken eines Fuhrunternehmens, ist § 5 nicht anwendbar. Mit Recht hat daher der SchfA. Hamburg (Entscheidung v. 15. V. 21 — Tgb. Nr. 7019 —) in einem Binnenschiffsfahrtsunternehmen, dessen Arbeitnehmer bei achttündiger Arbeitszeit an Land wohnen und dessen Fahrten im Hafen erfolgen, die Erriehung eines Betriebsrats für das ganze Unternehmen angeordnet und dies damit begründet, daß § 5 nur für Betriebe gelten könne, in denen die Erhaltung der Disziplin entscheidend sei und die Verstreutheit der Betriebe über weite Strecken Wahlen zu den (einzelnen) Betriebsräten und deren Zusammenarbeiten erschwere.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 1 Abs. 4.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes der Seeschifffahrt entspricht die in § 165 Nr. 7 RW. genannte „Schiffsbesatzung deutscher Seefahrzeuge“. „Seefahrzeug“ wiederum ist nach § 163 RW. „jedes Fahrzeug, das unter deutscher Flagge fährt und ausschließlich oder vorzugsweise zur Seefahrt benutzt wird.“

Ob das Fahrzeug zum Erwerb benutzt wird, wie es § 1 des Flaggengesetzes vom 22. VI. 99 für die Rauffahrteischiffe vorschreibt, oder ob es dem Vergnügen seines Eigentümers dient, ob der Eigentümer eine einzelne Person oder eine juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts ist, ist unerheblich (Feig-Sißler § 5 Anm. 2). Den Begriff der Seefahrt bestimmt § 1 der Ausführungsbestimmungen vom 10. X. 99 zu § 25 des Flaggengesetzes vom 22. VI. 99 näher.

<sup>4</sup> Der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes der Binnenschifffahrt entspricht die in § 165 Nr. 7 RW. genannte „Besatzung von Fahrzeugen der Binnenschifffahrt“, die „Schiffsmannschaft“ im Sinne des Binnenschifffahrtsgesetzes vom 15. VI. 95/20. V. 98, das ist die Mannschaft „eines zur Schifffahrt auf Flüssen oder sonstigen Binnengewässern verwendeten... Schiffes“ (§ 1 dafelbst).

<sup>5</sup> Ob die Flößmannschaft (Flößereigesetz vom 15. VI. 95), wie in den früheren Auflagen in Übereinstimmung mit Feig-Sißler § 15 Anm. 4 angenommen ist, in entsprechender Weise vom Anwendungsbereich des WRG. ausgeschlossen ist, dürfte angesichts des oben erwähnten Ausnahmeharakters der Bestimmung sehr zweifelhaft sein, zumal auch die in Anm. 1 genannten Bedenken der Begründung für die Flößereibetriebe nicht in gleichem Maße gelten.

<sup>6</sup> Da durch § 104 I WRG. die §§ 7 bis 14 der RW. vom 23. XII. 18 aufgehoben worden sind, die innerhalb ihres Geltungsbereichs (Arbeiter- und

Angestelltenausschüsse in Betrieben von 20 Arbeitern und Angestellten an) auch für die in § 5 BRG. genannten Betriebe galten, sind diese Betriebe zurzeit ohne jede Vertretung. Die Arbeitnehmerschaft dieser Betriebe hat daher jetzt die in Anh. II zu §§ 58—60 zu behandelnde Rechtsstellung der vertretungslosen Arbeitnehmerschaft.

<sup>7</sup> Streitigkeiten darüber, ob eine Betriebsvertretung zu wählen ist, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden; darüber wer anrufungsberechtigt ist, vergl. § 93 Anm. 3ff.; die Entscheidungen aus § 93 entbehren der Vollstreckbarkeit. Wegen der Fernwirkung für andere Rechtsstreitigkeiten vgl. vor § 1 zu VII., vgl. ferner § 23 Anm. 1.

### Gruppenrat (Arbeiter- und Angestelltenrat).

#### § 6<sup>1 2</sup>.

**Zur Wahrnehmung der besonderen<sup>3</sup> wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebes dem Arbeitgeber gegenüber sind in allen Betrieben, in deren Betriebsräten Arbeiter und Angestellte vertreten sind, Arbeiterräte und Angestelltenräte zu errichten<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Regierungsentwurf des BRG. (§ 18 Abs. 1) kannte keine besonderen Arbeiter- und Angestelltenräte mit besonderen Aufgaben, sondern nur einen Betriebsrat mit bestimmtem Aufgabenkreis, jedoch mit der Maßgabe, daß in den besonderen Angelegenheiten der beiden herkömmlicherweise unterschiedenen Arbeitnehmergruppen je die Arbeiter- und Angestelltenmitglieder des Betriebsrats, gegebenenfalls durch Ergänzungsmitglieder verstärkt, als Arbeiter- und Angestelltegruppe tätig werden sollten.

Die gegenwärtige Gestaltung, die Arbeiterräte und Angestelltenräte mit besonderen Aufgaben (§§ 78—90) neben den Betriebsräten (§§ 66—77) geschaffen hat, ist das Ergebnis lebhafter Meinungskämpfe im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 4 ff. und Sten. Ber. vom 15. I. 20, S. 4281 ff.).

Arbeiter und Angestellte sind ferner geschieden im § 2 Abs. 2 Satz 2, § 23 Abs. 2, § 26, § 33 Abs. 3, §§ 38, 49, 54.

Die Rechtsausführungen vor § 1 zu I gelten auch für den Arbeiter- und Angestelltenrat.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 33 Ziffer 2.

<sup>3</sup> Die „besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten“ sind die aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Interessen der beiden Arbeitnehmergruppen. Sie stehen im Gegensatz zu der dem Betriebsrat obliegenden Vertretung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen aller Arbeitnehmer und zu der Einflußnahme des Betriebsrats auf Betriebsleitung und Betriebsleistung (vgl. Einleitung S. 10, vor § 66 zu I, IV und § 78 am Anfang Anm. 3).

Arbeiter- und Angestelltenrat heißen mit einer gemeinsamen Bezeichnung, die zuerst im § 15 Abs. 4 vorkommt, „Gruppenräte“ und werden im folgenden so bezeichnet werden. Sie sind in der Geschäftsführung vom Betriebsrat

unabhängig (§ 38), in ihrer Bildung und Lebensdauer von ihm grundsätzlich abhängig (§ 15 Abs. 4, § 39 Abs. 3, § 44).

<sup>4</sup> Wo zwar in der Arbeitnehmerschaft, aber nicht in der Betriebsvertretung Arbeiter und Angestellte vertreten sind, z. B. bei Wahlenthaltung seitens einer Arbeitnehmergruppe (siehe vor § 1 zu IV, § 16 Abs. 5 und Anm. 4, § 15 Anm. 8 ff), gibt es keine Gruppenträte, sondern nur einen Betriebsrat. Über die Zuständigkeit dieses im Verhältnis zu der von ihm nicht vertretenen Arbeitnehmerschaft vgl. § 15 Anm. 8 ff.

Wo der Betrieb nur Arbeiter oder nur Angestellte umfaßt, ist der Betriebsrat zugleich auch Gruppenrat.

Der Hausgewerbetreibenden-Betriebsrat ist eine einheitliche Vertretung, und kann aus sich heraus nicht noch Gruppenträte bilden.

### Gruppenvertretung durch Betriebsobleute.

#### § 7<sup>1 2</sup>.

**1. In Betrieben, in denen zwei Betriebsobleute gewählt sind, vertritt jeder von diesen die besonderen Interessen seiner Gruppe.**

**2. In Betrieben, in denen nur ein Betriebsobmann gewählt ist, vertritt dieser neben den gemeinsamen auch die besonderen Interessen jeder einzelnen Gruppe<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 7 Abs. 1 schreibt für Betriebe mit zwei Betriebsobleuten (§ 2, auch § 15 Abs. 5) das gleiche vor, was § 6 für die Betriebe mit Betriebsräten bestimmt (siehe § 2 Anm. 1). Jeder Betriebsobmann ist dann Vertreter der besonderen Interessen seiner Gruppe (vgl. im übrigen § 92).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 33 Ziffer 2, 139 Ziffer 2.

<sup>3</sup> Während § 6 keine Vorschrift für den Fall enthält, daß trotz Vorhandenseins beider Arbeitnehmergruppen in der Arbeitnehmerschaft nur eine Gruppe in der Betriebsvertretung vertreten ist (siehe § 6 Anm. 4), gibt § 7 in Abs. 2 eine solche Regelung für den Fall des Kleinbetriebes mit einem Obmann in der Weise, daß alsdann der eine Betriebsobmann auch die besonderen Interessen beider Gruppen vertritt (vgl. § 92 Anm. 3). Diese Regelung weicht von der grundsätzlichen Auffassung des BRG. (siehe vor § 66 zu IV und § 78 am Anfang Anm. 3), wonach die Gruppen ihre Sonderinteressen selbst oder durch ihre eigene Vertretung wahrnehmen, ab und beruht auf einer Verkennung der Tatsache, daß auch die vertretungslose Arbeitnehmerschaft (Arbeiterschaft, Angestelltenschaft) Organ der Betriebsverfassung und als solches Träger des Mitbestimmungsrechts sein kann (siehe auch Anh. II zu §§ 58—60). § 1a des Gesetzes nach den Ausschlußbeschlüssen zweiter Lesung lautete noch in dem hier entscheidenden § 1a Abs. 3: „In Betrieben, in denen Betriebsobleute gewählt sind, vertritt der Betriebsobmann die besonderen Interessen seiner Gruppe.“ Aus diesem § 1a wurden in der Fassung der Redaktionskommission (Bericht S. 60) die beiden Absätze des jetzigen § 7, die somit eine sachliche Änderung gegenüber den Ausschlußbeschlüssen enthalten, indem der Betriebsobmann als einzige Vertretung statt der Vertretung der besonderen Interessen nur seiner Gruppe auch die Vertretung der Sonderinteressen der

beiden Gruppen zugewiesen erhielt. Aus dieser Entstehungsgeschichte folgt, daß die Ausschlußbeschlüsse dem Grundgedanken des Gesetzes entsprechen und die fehlerhafte Umgestaltung Schuld der Redaktionskommission ist. Angesichts des unzweideutigen Wortlautes ist freilich die Korrektur im Wege der Auslegung nicht möglich, doch schließt die Entstehungsgeschichte — und deswegen ist sie hier dargestellt — jede entsprechende Anwendung des § 7 Abs. 2 auf sonstige Betriebe mit beiden Arbeitnehmergruppen, aber einer nur aus Vertretern einer Gruppe gebildeten Betriebsvertretung aus.

Vorbehalt der Rechte der wirtschaftlichen Vereinigungen von  
Arbeitern und Angestellten (Gewerkschaften).

§ 8<sup>1 2</sup>.

**Die Befugnis<sup>3 4</sup> der wirtschaftlichen Vereinigungen<sup>5</sup> von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt<sup>6 7 8</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Vorrang der Gewerkschaften vor den Betriebsräten, der das ganze BtG. durchzieht (vgl. Einleitung S. 10), ist bereits in der Begründung des Ergänzungsgesetzes zu Art. 34 des Verfassungsentwurfs (Einleitung S. 4) hervorgehoben: „in der selbständigen Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse sind diese Ausschüsse an die bestehenden Tarifverträge, zu deren Überwachung sie berufen sind, gebunden. Nur soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, haben sie im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken. Die in dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen Betriebsräte sollen in dieser Beziehung keine Änderung herbeiführen. Denn es muß betont werden, daß die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in erster Linie nicht durch die Arbeiterschaft der Betriebe, sondern durch die Arbeitervertretungen der Berufe geregelt werden müssen. Nur auf diese Weise werden gleichmäßige Bedingungen für alle Arbeiter geschaffen und eine geordnete Wirtschaft der einzelnen Betriebe ermöglicht. Betriebliche Lohn- und Arbeitsregelung würde die gemeinwirtschaftliche Entwicklung nicht fördern, sondern hemmen und den kapitalistischen Konkurrenzgeist auch in der Arbeiterschaft züchten“. Den gleichen Gedanken wiederholt die Begründung S. 19, und er durchzieht die Ausschlußverhandlungen (Bericht S. 3). Das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften beschäftigt Theorie und Praxis der Jahre seit 1920 in hervorragendem Maße (vgl. außer zahllosen Einzelaufsätzen in der wissenschaftlichen und Interessentenpresse Brauer, das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften, Jena 1920, Seidel, die Gewerkschaften nach dem Kriege, S. 149, Wünsch, Betriebsrat oder Gewerkschaft, Beiträge zur Soziologie des Betriebsrätewesens, Essen 1922, ferner die Literatur hier in der Einleitung S. 10 sowie die Gewerkschaftskongresse aller Richtungen). Seit Ende 1923 wird — insbesondere mit Verbindung mit dem Tarifvertragsmonopol des § 5 A.B.D. — der Vorrang der Gewerkschaften vor den Betriebsräten von Arbeitgeberseite lebhaft

angegriffen und die Stärkung der dem BRG. eigentümlichen kollektiven Vertragsform, der Betriebsvereinbarung, gegenüber der den Gewerkschaften eigentümlichen Vertragsform, dem Tarifvertrag, gefordert. Die amtliche Sozialpolitik des RM. hat sich dem gegenüber stets ablehnend verhalten. Vgl. im übrigen zum Berufsvereinsrecht Kassel S. 228 ff., Peters bei Kassel, Koalitionen S. 29 ff.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 46, dort wiederum aus § 13 Abs. 4 Satz 1 der B.D. vom 23. XII. 18.

<sup>3</sup> Der vorstehende Paragraph bezieht sich, wie der Zusammenhang ergibt, nicht etwa (so Dersch § 8 Anm. 3) auf irgendwelche vertraglichen Rechte, die eine Gewerkschaft als rechtsfähiger oder nicht rechtsfähiger Verein besitzt, sondern auf die gesetzlichen Rechte öffentlich-rechtlicher Art, die die neue Gesetzgebung den Gewerkschaften verliehen hat. Er ist für die rechtliche Gestaltung des Verhältnisses der Gewerkschaften (der auf freiem Zusammenschluß beruhenden Arbeitnehmervereinigungen) zu den gewählten Organen der Betriebsverfassung (Arbeitnehmerschaften oder ihren Vertretungen) von größter Bedeutung. Die Vorschrift war wie in Anm. 2 erwähnt, bereits in dem von den Aufgaben der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse handelnden, durch das BRG. aufgehobenen § 13 der B.D. vom 23. XII. 18 enthalten, jedoch mit dem Zusatz: „ihre bevollmächtigten Vertreter sind, sofern sie im Einverständnis mit dem Arbeiter- oder Angestelltenausschuß oder als dessen Beauftragte auftreten, als verhandlungsberechtigt anzuerkennen.“ Sachlich hat sich aber, wie die folgende Darstellung ergibt, durch die Fortlassung dieses Satzes an der Rechtsstellung der Gewerkschaften nichts geändert.

Die Gewerkschaften haben vom Anbeginn ihres Bestehens an, vor allem aber, seitdem sie den Abschluß von Tarifverträgen zu einem wesentlichen Bestandteil ihrer auf Verbesserung der Arbeitsverhältnisse ihrer Mitglieder gerichteten Politik gemacht haben, für sich das Recht in Anspruch genommen, als berufene Vertretung ihrer Mitglieder in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses zu gelten. Eine gesetzliche Anerkennung hat dieser Anspruch der Gewerkschaften zuerst in der B.D. vom 23. XII. 18 jetzt in der SchlB.D. vom 30. X. 23, und im Art. 165 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung (vgl. Anschluß zu Art. 165, Anm. 1) gefunden. Die Gewerkschaften erhielten durch § 20 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz der B.D. vom 23. XII. 18, nach dessen Aufhebung durch § 3, 5 SchlB.D. (vgl. Flatau-Joachim SchlB.D. § 5 Anm. 3) das selbständige Recht, vom Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband den Abschluß eines Tarifvertrages zu verlangen und zu diesem Zweck mangels gütlicher Einigung den Schlichtungsausschuß zwecks Herbeiführung eines Tarifvertrages anzurufen; dieser hat auch bei Verweigerung der Einlassung seitens der Gegenpartei (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband) einen Schiedsspruch in Gestalt eines Tarifvertragsvorschlages abzugeben, welcher im Falle der Nichtannahme seitens der Beteiligten unter den Voraussetzungen des § 6 SchlB.D. verbindlich erklärt und dadurch zwangsweise zum Tarifvertrag werden kann. Dieses Recht der Gewerkschaften ist von der Zustimmung irgendwelcher Dritter, im besonderen der Organe der Betriebsverfassung (vgl. vor § 1 zu III) vollkommen unabhängig. Einer solchen Zustimmung bedürfen die Gewerkschaften nur in Gesamtstreitigkeiten dieser Organe mit dem Arbeitgeber über die

Regelung der Arbeitsverhältnisse des Betriebes (Betriebsvereinbarung, siehe § 66 Nr. 3, 5, § 75, § 78 Nr. 2, 3, § 80 BRG. und § 15 Abs. 3 Satz 2 der 2. W.D. zur SchW.D.); in diesen Streitigkeiten sind die Organe der Betriebsvereinbarung Partei, und die Gewerkschaften nur ihre Vertreter im Verfahren.

Mit dieser Rechtslage hängt der Vorrang der tariflichen Abreden vor den Betriebsvereinbarungen aufs engste zusammen, indem jeder Tarifvertrag, soweit er eine Materie erschöpfend regelt, insoweit eine Betriebsvereinbarung ausschließt (vgl. RM. vom 10. VI. 24, NJW. 1924, 628). Besteht z. B. für den Betrieb eine Betriebsvereinbarung über Löhne, so kann dennoch die Gewerkschaft selbständig ohne jemandes Zustimmung den Schlichtungsausschuß zwecks Abschlusses eines Tarifvertrages anrufen, der, falls er durch Einigung oder Verbindlichklärung zustande kommt, der Betriebsvereinbarung unmittelbar ihre Kraft nimmt. Wann die Gewerkschaft von diesem ihrem Recht Gebrauch macht ist eine Zweckmäßigkeitsfrage. In Fragen rein betrieblicher Art ist eine Betriebsvereinbarung, in Fragen, die eine berufliche, jedenfalls über den Betrieb hinausgehende Regelung erfordern, ein Tarifvertrag geboten (vgl. Begründung S. 19, sowie die Erläuterungen hierzu, § 66 Nr. 3, 5, § 78 Nr. 2, 3, §§ 75, 80).

Diese Rechte der Gewerkschaften, als Interessenvertretung ihrer Mitglieder den Abschluß von Tarifverträgen zu beanspruchen, hält § 8 BRG. ausdrücklich aufrecht. Die Fortlassung des zu Anfang der Anmerkung erwähnten zweiten Satzes des Abs. 4 des § 13 der W.D. vom 23. XII. 18, der nur die Stellung der Gewerkschaften in Streitigkeiten um die Betriebsvereinbarung, aber nicht in den durch das selbständige Anrufungsrecht der Gewerkschaften gekennzeichneten Tarifstreitigkeiten betraf, ist sachlich unerheblich, weil der § 20 der gleichen Verordnung, nach dessen Aufhebung nunmehr § 15 Abs. 3 Satz 2 der 2. W.D. zur SchW.D. den gleichen Inhalt, wenn auch in anderer Form hat.

Daß die sonstigen den Gewerkschaften in ihrer Eigenschaft als Interessenvertretung ihrer Mitglieder, zugleich in Anerkennung als Vertretung der Arbeitnehmerinteressen überhaupt verliehenen Rechte, z. B. das Recht, den Antrag auf allgemeine Verbindlichklärung von Tarifverträgen zu stellen, Vorschlagslisten für die Mitglieder der Schlichtungsausschüsse einzureichen, durch das BRG. nicht berührt werden, sei hier, wo es sich allein um den Gegensatz der Interessenvertretung durch die Organe der Betriebsvereinbarung und durch die Gewerkschaften handelt, nebenher erwähnt.

Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer haben dagegen durch keine gesetzliche Bestimmung das Recht erhalten, als solche die Interessen der einzelnen Arbeitnehmer, sei es gegenüber dem Arbeitgeber, sei es vor dem Gericht wahrzunehmen. Weder hat die Gewerkschaft ein Recht auf Aussprache mit dem Arbeitgeber wegen der Einzelstreitigkeit eines Mitgliedes (anders die Betriebsvertretung nach § 66 Nr. 7, § 78 Nr. 4), noch kann sie aus eigenem Rechte, etwa zugunsten eines entlassenen Mitgliedes das Gericht anrufen. Nicht zu verwechseln hiermit ist das Recht der Vertreter wirtschaftlicher Vereinigungen der Arbeitnehmer, gemäß § 11 AGG. im arbeitsgerichtlichen Verfahren aufzutreten (über das Recht der Gewerkschaften, an den durch § 3 Stilllegungsverordnung vorgeschriebenen Verhandlungen teilzunehmen, vgl. Schulz NJW. 1924, 417).

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute stellen eine rein vereinsmäßige Einrichtung der Gewerkschaften dar und haben mit den gesetzlichen Rechten der Gewerkschaften nichts zu tun; sie genießen daher als solche, soweit sie nicht zugleich Mitglieder von Betriebsvertretungen und dadurch in dieser Eigenschaft geschützt sind, keinen gesetzlichen Schutz (siehe vor § 50 zu III) An der Zulässigkeit der Personalunion kann kein Zweifel sein, (Groß, Gewerkschaften und Betriebsräte RZA. 1925, 631); sie liegt durchaus im Sinne des Gesetzes.

<sup>4</sup> Eine vorläufige gesetzliche Regelung des Tarifrechts ist durch die §§ 1 bis 6b der V.D. vom 23. XII. 18 erfolgt; an ihre Stelle wird in absehbarer Zeit eine umfassende Neuregelung treten. Der Entwurf eines Arbeits-tarifgesetzes ist im Reichsarbeitsblatt von 1921, S. 491 ff. abgedruckt.

Eine vorläufige gesetzliche Regelung des Schlichtungswesens ist nach Aufhebung der §§ 15—30 der V.D. vom 23. XII. 18 durch die SchlV.D. vom 30. X. 23 (Art. I) i. B. mit der 2. V.D. von 29. XII. 23 erfolgt.

Die genannten Paragraphen der Tarifvertragsverordnung sind im Anhang 13 wiedergegeben.

<sup>5</sup> Der Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“, der in sämtlichen neueren sozialpolitischen Gesetzen wiederkehrt, zum Teil mit etwas abweichendem Wortlaut (vgl. u. a. Art. 165 Abs. 1 der Verfassung, § 1 der V.D. vom 23. XII. 18, Artikel I § 1 Abs. 3 SchlV.D., §§ 2, 3, 4, 14, 15, der 2. V.D. zur SchlV.D., §§ 2, 6 AV.D., § 11 Schwebeschädigtengesetz, §§ 11, 14, 20 usw. UWG., §§ 7, 9 Arbeitsnachweisgesetz, § 184 Reichsfnappschäftsgesetz, Art. 10 der Durchführungsverordnung vom 8. VII. 26 zu § 64 des Aufwertungsgesetzes, §§ 31, 47, 61 Abs. 2, 78 Nr. 2 BKG.) entstammt dem Hilfsdienstgesetz (vgl. den ausdrücklichen Hinweis auf dieses im Bericht S. 29), für dessen Schlichtungsverfahren zum erstenmal in dem Bereich der neuen kollektiven Arbeitsverfassung die Gewerkschaften als berufene Vertretung der Arbeitnehmerschaft Anerkennung fanden. Aus jener Zeit stammt das Zusammengehen der sogenannten Spitzenverbände der deutschen Arbeitnehmerschaft (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund und Allgemeiner freier Angestelltenbund, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Gewerkschaftsring), das die politische Umwälzung überdauert hat und die Grundlage der neuen Arbeits- und Wirtschaftsverfassung bildet, wie sie im Art. 165 der Verfassung, im Tarifrecht, im BKG, im Schlichtungswesen usw. zum Ausdruck gelangt. Seit der Zeit des Hilfsdienstgesetzes werden die gelben (wirtschaftsfriedlichen) in verschiedenen Spitzen zusammengeschlossenen Vereine seitens der maßgebenden Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und seitens des Staates nicht als „wirtschaftliche Vereinigungen“ anerkannt, weil sie nach herrschender Ansicht nicht die nach den Ausführungen unten erforderliche Unabhängigkeit von der Arbeitgeberseite besitzen (vgl. z. B. bezüglich der Arbeitnehmergruppe des pommerischen Landbundes den Erlaß des preußischen Handelsministers vom 15. VI. 26 im HandMinBl. 1926, S. 166).

Unter Berücksichtigung dieser Entwicklung ist über den Begriff der wirtschaftlichen Vereinigung im Sinne der neuen Gesetzgebung folgendes zu sagen (vgl. auch neuestens Sinzheimer, Arbeit 1926, 669 ff.).

Dem Gedanken der Gleichberechtigung der organisierten Arbeitnehmerschaft mit der Arbeitgeberschaft liegt die Anerkennung der Tatsache zugrunde,

daß nur die Gewerkschaften in der Lage sind, „die formale Gleichberechtigung der beiden Vertragsparteien (des Arbeitsvertrages) zu einem tatsächlichen Gleichgewicht umzugestalten“ (Begründung S. 19), die wirtschaftliche Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Einzelarbeitsvertrag zu beseitigen. Daraus folgt, daß als „wirtschaftliche Vereinigung“ nur eine reine Arbeitnehmervereinigung zur Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen Interessen der von ihr vertretenen Arbeitnehmer gelten kann, in der „Arbeitgeber oder deren gesetzliche Vertreter, z. B. der Direktor einer Aktiengesellschaft, weder Sitz noch Stimme haben, und die auch sonst in keinem irgend wie gearteten Abhängigkeitsverhältnis von der Arbeitgeberseite, dem „sozialen Gegenspieler“ sich befindet. Es bedarf ferner einer festen vereinsmäßigen Organisation mit Vorstand, Satzung, Mitgliederbeiträgen und ähnlichen Merkmalen eines Vereines. Die bloße Erklärung, eine Vereinigung sein zu wollen, macht die Personengesamtheit solange nicht zur Vereinigung, wie die objektiven Merkmale einer solchen fehlen (vgl. RAA. vom 1. IX. 20 im RABl. vom 15. XI. 20, S. 94 Nr. 81).

Unerheblich sind Alter, Geschlecht und Art der Arbeit, ferner, ob die Mitglieder etwa in anderer Hinsicht, z. B. als Haushaltungsvorstand, Arbeitgeber sind. Auch die gleichzeitige Mitgliedschaft von Arbeitnehmern und Beamten in einem Verbandschließt den Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“ nicht aus.

Den in den letzten Jahren wieder häufiger vorkommenden Betriebsvereinigungen, die vor allem die Ausnutzung des Tarifvertragsmonopols der Arbeitszeitverordnung — abgesehen von allgemeinen gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen — in äußerlich scheinbar unangreifbarer Weise bezwecken, fehlt regelmäßig tatsächlich die bis zur finanziellen Kampffähigkeit gesteigerte Selbständigkeit (vgl. hierzu Flator, die „Betriebschaft“, in der Gewerkschaftszeitung vom 6. und 13. III. 26 mit ausführlichen Literaturangaben, insbesondere auch aus dem in Anm. 4 genannten Entwurf eines Arbeitsstarifgesetzes, Kaskel, Gutachten in der Gewerkschaftszeitung vom 17. IV. 26, RAA. vom 6. III. 25 im RABl. 1925 S. 138 Nr. 37, SchIA. Sagen vom 21. VI. 26 im Arbeiterrecht i. B. Nr. 18, S. 22).

Arbeitsgemeinschaften von Betriebsvertretungen (Arbeiterräten und Angestelltenräten) sind keine wirtschaftlichen Vereinigungen. Sie können rechtlich im übrigen immer nur Vereinigungen der einzelnen, den Betriebsvertretungen angehörigen Arbeitnehmer sein, da das Gesetz keine Verbindung der Betriebsvertretungen außer in den Formen der §§ 50 ff., 61 ff. kennt (vgl. SchIA. Stuttgart vom 5. V. 20 im Verl. Mitteilungsblatt 1920, 47, RAA. vom 7. XI. 19, RZA. 1921, 82).

Eine praktisch wertvolle und bedeutsame, wenngleich nicht gesetzlich anerkannte Begriffsbestimmung (vgl. RAA. vom 1. IX. 20 im RABl. vom 15. XI. 20, S. 94, Nr. 81) ist von den oben erwähnten Arbeitnehmergruppenverbänden in folgenden, auch von der „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ anerkannten Grundsätzen über Zusammensetzung, Leitung, Zweck und Mittel der Vereinigungen, die als Arbeitnehmergewerkschaften gelten wollen, aufgestellt worden: (abgedruckt im Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands vom 22. IV. 19).

## Zusammensetzung.

„Eine Arbeitergewerkschaft bzw. deren Sparten oder Sektionen soll bestehen aus den Arbeitnehmern des betreffenden oder verwandten Berufes. Arbeitgeber oder deren Vertreter (Prokuristen, Direktoren) dürfen einer Arbeitergewerkschaft nicht angehören. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn es sich um bisherige Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft handelt, die inzwischen Arbeitgebervertreter geworden sind und ihre Mitgliedschaft in der Arbeitergewerkschaft nicht aufgeben wollen. Diesen außerordentlichen Mitgliedern darf weder Sitz noch Stimme in den leitenden, örtlichen, bezirklichen oder zentralen Instanzen der Arbeitergewerkschaft zugewilligt werden. An Abstimmungen innerhalb der Ortsgruppe, der sie angehören, dürfen sie nicht teilnehmen.“

## Leitung.

Die Leitung der Arbeitergewerkschaften liegt sowohl in der Hauptgeschäftsstelle wie auch in den Bezirks- und örtlichen Organisationen in den Händen von Arbeitnehmern. Diese Leitungen werden von den Arbeitnehmern nach dem demokratischen Wahlverfahren gewählt.

## Zwecksetzung.

Der Zweck einer Arbeitergewerkschaft ist die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer des betreffenden Berufes.

## Mittel zum Zweck.

Zur Erreichung des Zweckes der Arbeitergewerkschaften kommen in Betracht:

- a) Verhandlungen mit den Arbeitgebern oder ihren Organisationen über die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und den Abschluß von kollektiven Lohn- und Arbeitsverträgen.
- b) Die Arbeitsniederlegung (der Streik), wenn die Verhandlungen zu keinem annehmbaren Ergebnis führen.

Den Mitgliedern ist Streikunterstützung zu zahlen.

Die Unterstützung, die auch im Falle einer Aussperrung oder Maßregelung den Mitgliedern zu zahlen ist, muß in den Satzungen der Arbeitergewerkschaft festgelegt sein.

- c) Die geistige und fachliche Ausbildung der Mitglieder.
- d) Rechtsschutz und Unterstützungseinrichtungen.

Die finanziellen Mittel zur Durchführung des Zweckes der Arbeitergewerkschaft sind durch Beiträge der Mitglieder aufzubringen.

Eine Arbeitergewerkschaft darf keine Zuwendungen materieller Art von Unternehmern oder Unternehmerorganisationen annehmen.“

Der Versuch einer gesetzlichen, den gewerkschaftlichen Grundsätzen ähnlichen Begriffsbestimmung der Arbeitnehmervereinigung findet sich in Art. 161 des deutsch-polnischen Abkommens über Oberschlesien vom 15. V. 22

(Reichsgesetzblatt II, S. 237). Ferner ist neuerdings in § 184 des Reichs-Knappschaftsgesetzes, Novelle vom 25. VI. 26 (RGBl. S. 291) bestimmt: „Wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes sind solche Verbände, die einem Gesamtverbande angehören, der als Benennungskörper für den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat anerkannt ist.“

<sup>6</sup> Das BRG. gibt den wirtschaftlichen Vereinigungen neue Rechte in den §§ 31, 38, 47, 49, 61 Abs. 2, 62 ff. und erwähnt die bestehenden, dem Tarifrecht entspringenden Rechte in § 66 Nr. 3, § 78 Nr. 2, § 81 Abs. 3, § 85 Abs. 2 Nr. 1, § 92, § 96 Abs. 2 Nr. 1.

<sup>7</sup> Streitigkeiten darüber, ob eine wirtschaftliche Vereinigung vorliegt, sind von der jeweils zuständigen Stelle auf Grund der tatsächlichen Verhältnisse des einzelnen Falls (nicht auf Grund des bloßen Wortlauts der Satzung) zu entscheiden, z. B. vom Schlichtungsausschuß in Tarifstreitigkeiten, wenn ihn eine Arbeitnehmervereinigung zwecks Fällung eines Schiedspruchs anruft, oder wenn der Betriebsrat nach § 78 Nr. 2 zwecks Herbeiführung einer Betriebsvereinbarung über einen Gegenstand des Arbeitsverhältnisses, z. B. den Urlaub, den Schlichtungsausschuß trotz tariflicher Regelung anruft, indem er behauptet, der Tarifvertrag, in den der Betrieb durch die Allgemeinverbindlicherklärung hineingezogen worden sei, sei nicht von einer Arbeitnehmervereinigung geschlossen und daher rechtsunwirksam, vom Gericht, wenn bei einer Klage, die sich auf einen Tarifvertrag im Sinne des § 1 der V.D. vom 23. XII. 18 gründet, die beklagte Partei den Bestand eines rechtswirksamen Tarifvertrages leugnet, vom Arbeitsgericht als Disziplinargericht, wenn eine nach § 39 antragsberechtigte Zahl von Arbeitnehmern den Absetzungsantrag gegen den Vorsitzenden stellt, weil er eine bestimmte Gewerkschaft nicht nach § 31 eingeladen hat und der Vorsitzende sich zu seiner Entschuldigung nunmehr darauf beruft, daß es sich um keine wirtschaftliche Vereinigung handle. Wieweit hierbei entgegengesetzte Entscheidungen der verschiedenen Stellen möglich sind, vgl. vor § 1 zu VII.

<sup>8</sup> Ein entsprechender Grundsatz, wie ihn § 8 für die Arbeitnehmervereinigungen aufstellt, ist zwar bezüglich der Arbeitgebervereinigungen nicht ausgesprochen. Er gilt aber für das Verhältnis des einzelnen Arbeitgebers zu seiner Arbeitgebervereinigung in gleicher Weise, indem auch diese jederzeit die Betriebsvereinbarung durch Abschluß eines Tarifvertrages zu beseitigen versuchen und mangels gütlicher Einigung zwecks Abschlusses eines Tarifvertrages den Schlichtungsausschuß selbständig aus eigenem Rechte anrufen kann (§§ 3, 5 Schl.V.D.). Auch hier ist das Recht der Berufsorganisation stärker als das Recht des Organs der Betriebsverfassung, als welches auch der Arbeitgeber sich darstellt.

Im Streitigkeiten um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung kann auch die Arbeitgebervereinigung nur als Parteivertretung der Partei selbst, nämlich des Arbeitgebers, handeln, und nur mit seiner Zustimmung den Schlichtungsausschuß anrufen.

Die weiteren Rechte der Arbeitgebervereinigungen außerhalb des BRG. entsprechen denen der Arbeitnehmervereinigungen (siehe Anm. 3). Im BRG. haben sie ein Recht auf Teilnahme an den Betriebsratsitzungen unter den Voraussetzungen der §§ 31 Abs. 2, 38 erhalten.

Betrieb.§ 9<sup>1 2</sup>.

1. Als Betriebe<sup>3</sup> im Sinne des Gesetzes gelten alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechtes<sup>4 5</sup>.

2. Nicht als besondere Betriebe gelten Nebenbetriebe und Bestandteile eines Unternehmens, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren miteinander verbunden sind<sup>6</sup>, sofern sie sich innerhalb der gleichen Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinander liegender Gemeinden befinden<sup>7 8 9 10</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Abs. 1 erläutert inhaltlich den allumfassenden, nur durch die Beschäftigtenzahl beschränkten Begriff des Betriebes im Sinne des Gesetzes. Abs. 2 umgrenzt negativ den Begriff des „besonderen Betriebes“ mit eigener Betriebsverfassung.

Epricht auch § 9 nur vom „Betrieb“ im Sinne dieses Gesetzes, so muß doch der gleiche Begriff auch für die Organe der Betriebsverfassung im vertretungslosen Betriebe (Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft, Angestellten-schaft) gelten (vgl. Anhang II zu § 58—60).

Auf das BRG. verweist § 12 Abs. 1 des Schwerbeschädigtengesetzes in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Ausführungsverordnung vom 13. II. 24.

Aus der Spezialliteratur vgl. Passow, Betrieb, Unternehmen, Konzern, Verlag G. Fischer, Jena 1926 und Jacobi, Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, Verlag Weicher, Leipzig 1926 (in der Festschrift der Leipziger Juristenfakultät für Ehrenberg).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Fast unverändert aus E. § 2 übernommen. Neu hinzugefügt ist nur das Merkmal „nahe beieinanderliegender“ in Abs. 2 durch Antrag 141 (vgl. Anm. 7).

<sup>3</sup> Während das Hilfsdienstgesetz Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, also Organe der Betriebsverfassung, nur für bestimmte Arten von Betrieben kannte, schuf bereits die V.D. vom 23. XII. 18 durch ihre §§ 7 bis 10 (siehe Einleitung S. 2) in Verbindung mit § 20 daselbst, der die „Arbeiterschaft“ und „Angestellten-schaft“ als Organe der vertretungslosen Betriebe in die Betriebsverfassung einführte (siehe vor § 1 zu IV) eine lückenlose Betriebsverfassung für die Arbeitsverhältnisse aller Arbeiter und Angestellten. Daran hält das BRG. durch § 9 in Verbindung mit §§ 3,5 SchWB. und § 15 Abs. 1 Satz 2 der 2. V.D. zur SchWB. fest.

Nach dem bloßen Wortlaut des § 9, der den Begriff „Betrieb“ im Sinne des BRG. (wegen des Wortes „Betrieb“ in der sonstigen Gesetzgebung vgl. Jacobi S. 1 Anm. 1) mit „Betriebe (offenbar in einem engeren Sinne als vorher), Geschäfte und Verwaltungen“ umschreibt, wäre es allerdings mangels feststehender Begriffe für die genannten Worte denkbar, daß es Betriebe mit Arbeitnehmern außerhalb der Betriebsverfassung gäbe. Berücksichtigt man aber, daß das BRG. das in Art. 165 Abs. 1 der Verfassung den Arbeitern und Angestellten ganz allgemein gewährte Mitbestimmungsrecht verwirklichen soll, daß die Begründung (S. 24) auf dem Standpunkt steht, daß zum mindesten das Bedürfnis für die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen

ein allgemeines ist und deshalb der Begriff des Betriebes die denkbar weiteste Ausdehnung zu erfahren hat („er umfaßt denn auch nicht nur die Betriebe im engeren Sinne in allen großen Wirtschaftszgruppen . . ., sondern z. B. auch die Schreibstuben der freien Berufe, die Vereine, Gesellschaften und juristischen Personen des privaten und öffentlichen Rechts, also auch die Behörden, Anstalten, Stiftungen usw.“), so ergibt sich, daß auch die auf dem BRG. und der SchlbD. vom 30. X. 23 beruhende Betriebsverfassung jeglichen Betrieb ohne Unterschied der Art und des Betriebszweckes (vgl. jedoch Anm. 5 hier) umfaßt.

<sup>4</sup> Was ein „Betrieb“ im Sinne des BRG. ist, ist durch die Ausführungen in Anm. 3 noch nicht erklärt. In den früheren Auflagen war der Begriff des „Betriebes“ mit dem Vorhandensein eines Arbeitgebers und eines oder mehrerer Arbeitnehmer unmittelbar in Verbindung gebracht. Gegen diese Begriffsbestimmung ist mit Recht der Einwand erhoben worden, daß sie durch die Einbeziehung der Begriffe des Arbeitgebers und Arbeitnehmers nur den besonderen, mit Arbeitnehmern ausgestatteten Betrieb erfasse, aber nicht den „Betrieb“ im allgemeinen (vgl. die Kritik von Passow S. 3 Anm. 2, Jacobi S. 5 Anm. 12, Herjchel, Arbeitsrecht 1923, 102). Unter dem „Betrieb“ soll nunmehr in Anlehnung an die Untersuchung von Jacobi (vgl. auch Kaskel S. 240 Anm. 2) verstanden werden: „die auf räumlicher Einheit beruhende Vereinigung von persönlichen, sächlichen und immateriellen Mitteln zur Verfolgung eines von einem Rechtssubjekte gesetzten technischen Zweckes“ (vgl. Jacobi S. 9 — sein Hinweis auf „mehrere Rechtssubjekte gemeinsam“ ist, weil leicht mißverständlich, fortgelassen, ebenso, trotz Jacobis Bedenken S. 5 Anm. 12, das Merkmal der „fortgesetzten“ Verfolgung: warum sollten 10 Arbeitnehmer, die ein Eisbahnwärter zum Reinigen u. dgl. anstellt, nicht zur Wahl eines Obmannes berechtigt sein, auch wenn ihre Tätigkeit nach kurzer Zeit endet? Der Hinweis auf die „räumliche Einheit“ schließlich ist hier aus den später folgenden Erwägungen aufgenommen). Der so im allgemeinen bestimmte „Betrieb“ erfaßt den Alleinbetrieb, den Familienbetrieb, den Genossenschaftsbetrieb, den Gefängnisbetrieb, den Beamtenbetrieb usw. ebenso wie den industriellen Großbetrieb, bekommt aber sein besonderes arbeitsrechtliches Gepräge als eine — wenn auch nicht rechtliche — Gemeinschaft (vgl. hier S. 17) erst durch die Verbindung des den Zweck setzenden Rechtssubjektes mit einem Arbeitnehmer oder mehreren Arbeitnehmern, sowie durch die aus § 9 Abs. 2 sich ergebende räumliche und sachliche Begrenzung des „nicht besonderen“ Betriebes.

Über den Betrieb hinaus führt im Bereich des BRG. das „Unternehmen“ (vgl. §§ 9 Abs. 2, 20, Abs. 2, 21, Abs. 1, 71, Abs. 2, 91, Abs. 2, 99, Abs. 4 und — besonders deutlich — Betriebsbilanzgesetz § 2 Abs. 2). Sein Begriff ergibt sich aus folgender an die Entstehungsgeschichte anknüpfender Erwägung. Die Begründung (S. 24) stellt „Betrieb“ und „Unternehmen“ im Gegensatz zueinander bei den Bemerkungen über den Zusammenschluß der Betriebsräte zu Gesamtbetriebsräten oder gemeinsamen Betriebsräten (§ 9 des Entwurfs, jetzt §§ 50—53), in denen sie die personelle Parallele auf der Arbeitnehmerseite zu dem Verhältnis von „Betrieb“ und „Unternehmen“ erblickt. Daher ist der Schluß berechtigt, daß — unter Außerachtlassung der im geltenden Gesetz aus Zweckmäßigkeits Erwägungen erfolgten örtlichen Beschränkung

des Betriebsrätezusammenschlusses (vgl. § 50 Anm. 3) — das „Unternehmen“ im Sinne des BKG. als eine Summe von Betrieben, als „wirtschaftliche Einheit“ (Jacobi S. 27) gerade so weit reicht, wie nach den sachlichen Voraussetzungen der §§ 50—53 die Zusammenlußbefugnis der Betriebsvertretungen, bei privaten Arbeitgebern also in den Grenzen des § 50, bei den öffentlichen in denen des § 53 (ähnlich Jacobi S. 18 ff.). Damit stimmt wohl der — freilich nicht ganz sichere — Sprachgebrauch überein, wenn er (Beispiel von Jacobi S. 19) ein in einer Hand befindliches Konfektionsgeschäft in Baden und ein Rittergut in Pommern als 2 Unternehmen desselben Unternehmers bezeichnet. Alles, was in § 50 Anm. 4 ff. und § 53 Anm. 1 ausgeführt ist, entscheidet mithin über den Unternehmensbegriff, z. B. nach §§ 20 Abs. 2, 71 Abs. 2 usw. (siehe oben). Alle Angestellten einer Gemeinde gehören daher einem Unternehmen an, alle Staatsangestellten aber nur, soweit sie dem gleichen Dienstzweig angehören. Unrichtig wäre es, in § 53 nur eine Ausnahme vom allgemeinen Unternehmensbegriff zu sehen und auch für die vom öffentlichen Arbeitgeber Beschäftigten nur den § 50 anzuwenden. Soweit der Arbeitgeber nur einen Betrieb besitzt, sind Unternehmen und Betrieb identisch, mag auch das Unternehmen mehr die wirtschaftliche, der Betrieb mehr die technische Seite der vereinigten „persönlichen, sachlichen und immateriellen Mittel“ andeuten (vgl. Jacobi S. 24 ff.).

Wiederum in anderem Sinne sprechen die §§ 61, 70, 73 Abs. 2, 94 (dieser durch das AOG. fortfallend) von der „Unternehmung“: in §§ 61, 94, um den Gegensatz zwischen dem wirtschaftlichen und dem hoheitlichen Staatsbetrieb zum Ausdruck zu bringen, in §§ 70, 73 als Sammelbegriff handelsrechtlicher Gesellschaftsformen.

Schon aus der Hervorhebung des jeweilig besonderen „technischen Zweckes“ eines jeden Betriebes in Verbindung mit § 9 Abs. 2 ergibt sich in der Regel die räumliche Einheit als wesentliches Merkmal des Einzelbetriebes (vgl. Anm. 6). Denn im allgemeinen ist die Erfüllung eines besonderen „technischen Zweckes“ an eine gewisse räumliche Einheit geknüpft, umgekehrt aber auch durch solche Einheit begrenzt. Im übrigen wird mit zunehmender räumlicher Entfernung zweier Produktionsstätten u. dgl. voneinander die Einheit der technischen „Betriebsleitung“ und des „Arbeitsverfahrens“, deren Vorhandensein den „besonderen Betrieb“ schon kraft Gesetzes ausschließt (Anm. 6), immer geringer. Die Belegschaft des gleichen Arbeitgebers, die in gleichen oder benachbarten Gebäuden beschäftigt ist, gehört daher regelmäßig (Ausnahmen sind möglich) einem einzigen Betriebe an.

In der Industrie ist die Beziehung zwischen der räumlichen Entfernung und dem besonderen „technischen Zweck“ meist enger als im Handel; 2 Fabriken des gleichen Unternehmens in verschiedenen Gegenden einer Stadt werden meist eine größere technische Zweckverschiedenheit aufweisen (Ausnahmen: in verschiedenen Stadtteilen gelegene Abteilungen von Gaswerken, Elektrizitätswerken, Wasserwerken u. dgl.) als 2 Hotels, 2 Warenhäuser, 2 Konfektionsgeschäfte usw. eines Unternehmens, die dennoch wohl sprachlich als verschiedene „Betriebe“ empfunden werden. Es dürfte daher richtig sein, wie oben geschehen, in die Begriffsbestimmung den Hinweis auf die „räumliche Einheit“ aufzunehmen und auch dort, wo der „technische Zweck“ räumlich getrennter Betriebsstätten der gleiche ist (siehe vorstehende Beispiele),

sofern nicht § 9 Abs. 2 entgegensteht (vgl. Anm. 6), schon um der räumlichen Trennung willen verschiedene „Betriebe“ im Sinne des BRG. anzunehmen. Für das Merkmal der „räumlichen Einheit“ spricht auch, daß die Erfüllung der Betriebsvertretungsaufgaben, z. B. aus §§ 66 Nr. 8, 76, 78 Nr. 6, 7 die Anerkennung mehrerer „Betriebe“ bei räumlicher Trennung als zweckmäßig erscheinen läßt; der Gesichtspunkt der Ersparnis an Zeit und Geld, deren Aufwand bei einheitlicher Vertretung für räumlich sehr getrennte Betriebsstätten leicht stärker wächst als bei Bildung verschiedener Betriebsvertretungen für räumlich getrennte Belegschaften, sowie der in § 50 vorausgesetzte Bestand verschiedener Betriebsvertretungen für räumlich getrennte Betriebe gleicher oder ähnlicher Art rechtfertigen ebenfalls die hier vertretene Ansicht (vgl. Jacobi S. 12). Bei Behörden ist der Charakter der selbständigen Behörde für den Betriebsbegriff entscheidend.

Alle Angestellte der Deutschen Bank, alle Arbeitnehmer der Firma Krupp gehören daher einem „Unternehmen“, aber mindestens so viel verschiedenen „Betrieben“ an, wie Bankfilialen bzw. Zweigniederlassungen in verschiedenen Gemeinden (im Sinne von § 9 Abs. 2) vorhanden sind. Wer in Berlin mehrere Kinos und eine Weingroßhandlung besitzt, hat 2 Unternehmen, deren Betriebsvertretungen sich nicht nach § 50 zusammenschließen können, deren Arbeitnehmer nicht beim Übertritt von einem zum anderen, z. B. des Portiers des Kinos zur Weinhandlung, die gleiche Unternehmenszugehörigkeit aus § 20 aufweisen.

Wieweit die mehreren Angestellten der in verschiedenen Stadtteilen Hamburgs gelegenen Filialen eines Zigarrengeschäftes, einer Bank, eines Warenhauses einen Betrieb und zugleich ein Unternehmen oder ein Unternehmen mit mehreren Betrieben bilden, hängt von den oben entwickelten Gesichtspunkten ab.

Wer in mehreren Betrieben zugleich arbeitet, sei es die gleiche Stundenzahl, sei es verschieden lange Zeit, z. B. als Logenschließer eines Theaters, nach kaufmännischer Berufstätigkeit an anderer Stelle, gehört verschiedenen Betrieben an (vgl. hierzu auch § 10 Anm. 3).

Die Verbindung mehrerer durch einen gemeinsamen Arbeitgeber verbundener Betriebe regelt §§ 50 ff., 61.

Unwesentlich für den Begriff des Betriebes ist dessen Inhalt. Die Gleichartigkeit der Arbeit und der Betriebszweck spielen erst dann (nach § 50 eine Rolle) wenn verschiedene Betriebe bestehen. Doch kann die in einem Betriebe beschäftigte Belegschaft sich für die Zwecke der gesetzlichen Betriebsverfassung in einigen Fällen in mehrere getrennt organisierte Belegschaften spalten:

- a) unter den Voraussetzungen des § 3 bilden die Hausgewerbetreibenden ihre eigene Belegschaft mit eigener Betriebsvertretung;
- b) unter den Voraussetzungen des § 18 Abs. 2, 3 bilden die vorübergehend Beschäftigten eine eigene Saisonarbeiterbelegschaft (so der Kürze halber genannt), deren Vertretung der Vertretung der übrigen Arbeitnehmer beiträgt;
- c) unter den Voraussetzungen des § 62 gibt es eine tariflich abgegrenzte besondere Belegschaft, deren Vertretung mit der Vertretung der übrigen Arbeitnehmer nach § 64 verknüpft ist.

Aus der Einheit des beschäftigenden Rechtssubjektes, des Arbeitgebers, folgt, daß, wo Arbeitnehmer verschiedener Arbeitgeber, wenn auch in räumlicher Vereinigung, zusammen arbeiten, wie Monteure, Unternehmerarbeiter im Bergbau (vgl. bayerische Verordnung vom 7. IV. 20 — siehe § 61 Anm. 8 — zu II 2, Jacobi S. 11 Anm. 24), die Arbeitnehmer jedes Arbeitgebers je eine Belegschaft mit eigener Betriebsverfassung bilden (ebenso Feig-Sizler § 9 Anm. 9). Nur diese Auffassung bewahrt vor den sonst z. B. im Hinblick auf § 84 unlösbaren Schwierigkeiten, indem das Gesetz stets einen einzigen der Betriebsvertretung gegenüberstehenden Arbeitgeber voraussetzt. Auch in dem bei den modernen Großunternehmungen häufigen Fall, daß Angestellte verschiedener verwandter Unternehmungen in einem gemeinsamen Verwaltungsgebäude beschäftigt sind, oft sogar in den gleichen Räumen nebeneinander arbeiten, bilden die Angestellten des einzelnen Arbeitgebers je eine Belegschaft, es sei denn, daß etwa die Gesamtheit der Arbeitgeber in Gesellschaftsform als der gemeinsame Arbeitgeber aller Angestellten zu gelten hat, z. B. auch Partei für die Gehaltsklage wäre (nur mit diesem Vorbehalt sind die Ausführungen bei Feig-Sizler § 9 Anm. 1 letzter Abs. und mehrere Bescheide des RAN., sowie die Entscheidung des SchA. Stuttgart vom 14. III. 22, SchWef. 1923, 72 zutreffend).

Das Rechtsverhältnis des Arbeitgebers zu den sachlichen Betriebsmitteln ist unwesentlich. Er kann Eigentümer, Pächter, Nießbraucher, Rußnießer usw. sein.

Von obiger Begriffsbestimmung aus ist auch der Einzelhaushalt, der einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, ein Betrieb und in die Betriebsverfassung ebenso eingegliedert, wie er der Tarifverfassung zweifellos unterliegen kann (wie hier Jacobi S. 8 Anm. 18, anderer Ansicht ältere Auflagen, ferner Feig-Sizler § 9 Anm. 1, § 10 Anm. 3, Dersch § 9 Anm. 2a, b, Schlichtungsausschuß Stuttgart vom 11. VIII. 20 in Württ. MBl. vom 15. IX. 20 S. 117, Passow S. 11 Anm. 3). Dies schließt nicht aus, daß dort, wo Arbeitnehmer zugleich im Haushalt und im gewerblichen oder landwirtschaftlichen Unternehmen desselben Arbeitgebers beschäftigt sind, der Haushalt und jenes Unternehmen verschiedene Betriebe bilden, mögen auch einzelne Arbeitnehmer an beiden Stellen arbeiten (vgl. Bericht S. 8/9 und hier § 4 Anm. 1).

Die räumliche Einheit des Betriebes wird dadurch nicht berührt, daß, wenn die Eigenart der zu leistenden Arbeit es mit sich bringt, diese, sei es ganz, sei es teilweise, sei es auf längere oder kürzere Zeit, außerhalb des Betriebes geübt wird: ein Autounternehmen, dessen Chauffeure täglich unterwegs sind, eine Monteurfirma, die Monteure zu Reparaturen auf je einen oder mehrere Tage nach auswärts entsendet, ein Handelsgeschäft, das einen Teil seiner Angestellten als Stadtreisende beschäftigt, eine Kreiswegeverwaltung, die ihre Straßenwärter auf den Straßen des Kreises arbeiten läßt, die sogenannten Unternehmerfirmen im Bergbau, die ihre Unternehmerarbeiter in die ihnen nicht gehörigen Bergwerke entsendet, sie alle bleiben im vollen Umfange „Betriebe“ und ihre Arbeitnehmer trotz der Außenarbeit betriebsangehörig (vgl. LG. I Berlin vom 31. X. 21 in Recht und Rechtspraxis 1922, S. 7 und Jacobi S. 11 Anm. 26). Sind die Außenarbeiter auf längere Zeit außerhalb beschäftigt, so können sie je nach Lage des Falles (siehe oben) einen „eigenen Betrieb“ bilden, wie z. B. die Bauarbeiter auf einer Bau-

stelle, aber auch, wenn auch seltener, die Monteurkolonne, die auf lange außerhalb tätig ist und zu der oft noch an Ort und Stelle angenommene Hilfsarbeiter hinzutreten.

Die Ansicht der Beteiligten ist für die stets objektiv zu treffende Entscheidung darüber, wann ein „Betrieb“ besteht, ohne Bedeutung. Weder die einseitige Anordnung eines Teiles, noch eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerchaft, noch „rechtsirrtümlicher guter Glaube“ (so Kammergericht vom 27. VI. 23, *RABl.* 1923 S. 679 Nr. 98) ist für die Beurteilung maßgebend (richtig auch *RRR.* vom 5. IV. 21, *RABl.* 1921 S. 664 Nr. 345); vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

<sup>5</sup> Nicht alle Betriebe unterliegen dem gleichen Recht.

- a) Art und Zahl der Arbeitnehmer beeinflussen die Betriebsverfassung bezüglich der Gestaltung der Organe in den §§ 1 ff., 15 ff. *BRG.*, §§ 3, 5 *SchlB.D. i. B.* mit § 15 Abs. 1 Satz 2 der 2. *ABD.*, sowie bezüglich der Rechte gegenüber dem Arbeitgeber in den §§ 72, 76, 92 *BRG.*, §§ 3, 5 *SchlB.D. i. B.* mit § 15 Abs. 1 Satz 2 der 2. *ABD.*
- b) Die Art der im Betriebe geleisteten Arbeit, der Zweck der Betriebsgemeinschaft, ist von Bedeutung in den §§ 50, 62—64, 66 Nr. 1, 2, 67, 71, 73, 81 Abs. 2, 85 Abs. 1.
- c) Die Rechtsform des Betriebes ist in den §§ 53, 61, 70, 72, 73 von Bedeutung.

Von der Zusammenfassung der Betriebe zum Unternehmen (§§ 9 Abs. 2, 20 Abs. 2, 21 Abs. 1, 71 Abs. 2, 91 Abs. 2, 99 Abs. 4 *BRG.* und Betriebsbilanzgesetz § 2 Abs. 2) war bereits oben die Rede (Anm. 4).

<sup>6</sup> In der in Anm. 4 gegebenen Begriffsbestimmung ist das Merkmal der „räumlichen Einheit“ und des besonderen „technischen Zweckes“ hervorgehoben. Abs. 2 des § 9 bestimmt den nicht „besonderen Betrieb“ räumlich und sachlich näher (vgl. Anm. 7).

Die sachlichen Merkmale, die zunächst zu behandeln sind, bieten der Auslegung, wie die Praxis zeigt, außerordentliche Schwierigkeiten, indem bei einer nicht sehr einengenden allzu weitherzigen Auslegung der darin verwandten Begriffe (Verbindung durch Betriebsleitung oder Arbeitsverfahren) für das Anwendungsgebiet des § 50 überhaupt kein Raum bleibt (vgl. Feig-Sißler § 9 Anm. 5 ff., Dersch § 9 Anm. 3, *RRR.* vom 14. VIII. 20 im *RABl.* vom 26. XI. 20 S. 146 Nr. 116 — in Begründung und Ergebnis sehr zweifelhaft — und *RAbl.* im *RABl.* 1921 S. 381/382\*).

Die Schwierigkeit der Auslegung besteht darin, daß die Begriffe „Nebenbetrieb“ und „Bestandteil“, wenn man sie entsprechend der *ABD.* (§§ 539, 631, 918) anwenden wollte, bereits die Verbindung „durch Betriebsleitung und Arbeitsverfahren“ voraussetzen, daß aber im übrigen die Anwendung dieser Begriffe in der *ABD.* einen von den hier entscheidenden Gesichtspunkten völlig verschiedenen Ursprung hat, nämlich dazu dient, inhaltlich gleichartige Betriebe sozialversicherungsrechtlich einheitlich zu behandeln.

| Die Übernahme dieser Begriffe ins *BRG.* erklärt sich rein geschichtlich durch den Zusammenhang des *BRG.* mit dem Entwurf des Arbeitskammergesetzes von 1918 (Nr. 1490 der Drucksachen des Reichstages, 13. Legislaturperiode, 2. Session 1914/1918). Dessen § 7 Abs. 2 lautete:

„Bestandteile eines Unternehmens, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren und räumlich untrennbar miteinander verbunden sind, sowie Nebenbetriebe gelten nicht als besondere Betriebe im Sinne vorstehender Bestimmung und werden, wenn sie verschiedenen Gewerbezeigen angehören, dem Gewerbezeige des hauptsächlichlichen Bestandteils zugerechnet.“

Durch diese Bestimmung sollte die in dem Entwurf vorgesehene Gliederung der Arbeitskammern nach Gewerbezeigen erleichtert werden; als Beispiele eines untrennbaren Bestandteiles nannte die Begründung des Entwurfs (§. 24) die Modellstichlerei einer Maschinenfabrik, die ebenso wie Nebenbetriebe ohne selbständige Bedeutung beim Hauptbetriebe verbleiben müsse, während hingegen bei einem Großunternehmen, das die Erzeugung vom Kohlenbergwerke bis zur Maschinenfabrik in sich vereinige, das Bergwerk, die Hochofen-, Stahl- und Walzwerke und die Maschinenwerkstätten drei verschiedenen Arbeitskammern zuzuteilen seien.

Diese von ganz anderen Erwägungen ausgehende Bestimmung des „nicht besonderen Betriebes“ ging unter Fortlassung der Schlussworte („und werden, wenn . . . zugerechnet“) in den ersten Entwurf des BRG. über; im zweiten Entwurf fehlte das Wort „untrennbar“; die dritte Fassung enthielt bereits die Voranstellung des Wortes „Nebenbetriebe“ und stimmte sonst im wesentlichen mit der jetzigen Fassung überein. Aus dieser für die Auslegung des § 9 Abs. 2 wesentlichen Vorgeschichte folgt, daß hier eine Bestimmung, die Betriebe verschiedenen Inhalts wegen der überragenden Bedeutung eines einzelnen Betriebes bei einer nach Gewerbezeigen erfolgenden Zerlegung diesem Betrieb unterordnen wollte, übertragen worden ist auf die Gliederung der Betriebsverfassung, die nicht an dem Inhalt des Betriebes, sondern an die zweckmäßigste Abgrenzung der Betriebe untereinander, gemessen vor allem an dem Aufgabenkreis der Organe der Betriebsverfassung, anzuknüpfen hat.

Aus diesem Grunde hat die Auslegung sich von der Anknüpfung an andere Gesetze, in denen der gleiche Begriff vorkommt, (vgl. Passow S. 20), freizuhalten und weniger auf die Worte als auf das in § 9 Abs. 2 offenbar erstrebte Ziel zu achten; dieses ist:

- a) Betriebe, die gegenüber einem Hauptbetrieb nur von untergeordneter Bedeutung sind (Nebenbetriebe), wie die Zeitungsfilialen der großen Zeitungsunternehmen, die Bierquellen einer Brauerei, die Annahmestellen einer Färberei, einer Paketfahrtgesellschaft, einer Versicherungsgesellschaft für die Organisation der Betriebsverfassung in den Hauptbetrieb einzugliedern (so im Ergebnis RAm. vom 6. III. 20, RAbI. vom 15. XI. 20 S. 97 Nr. 93, SchW. Hamburg vom 12. V. 20 bezügl. der zu einem Hauptgeschäft mit 90—100 Arbeitern und 20 Angestellten gehörigen Filialbetriebe mit je 8—15 Arbeitern und 2—3 Angestellten, SchW. Hamburg vom 4. V. 21, Schlesw. MBl. vom 15. VII. 21 S. 214).
- b) Bestandteile eines Unternehmens, die in ganz besonders enger, über das selbstverständliche Maß nicht nur wirtschaftlicher, sondern auch technischer Leitung hinausgehender Art miteinander verbunden sind (z. B. „durch einen gemeinsamen technischen Direktor oder sonstigen technischen leitenden Angestellten“, so Jacobi S. 12, Gieseke S. 9—10), zu einer Einheit für die Zwecke der Betriebsverfassung zusammenzufassen (daher legt die Bezirkswirtschaftsstelle Chemnitz in einer Entscheidung mit Recht Gewicht

auf das „Sichergängen“, das „Handinhandarbeiten“ der Bestandteile eines Unternehmens und auf deren geringe Entfernung von 15—20 Minuten untereinander). Das Kammergericht (Urteil vom 13. III. 25, OAG. 30, 477 — vgl. zum gleichen Tatbestand auch O.G. Berlin 13, 105, 24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 300 Nr. 1542) hebt in Übereinstimmung mit dem Vorbericht bei einem Restaurationsbetrieb unter anderem als wesentlich zur Beurteilung der Verbindung durch die „Betriebsleitung“ hervor — trotz gewisser technischer Selbständigkeit —: Bestellung und Bezahlung der verabreichten Lebensmittel durch das Zentralbureau, Berechnung der Gehälter durch dieses, Abführung der Einnahmen an dieses, die Regelung der Speisekarte und der Preise von der Zentrale aus, die weitgehende, nicht bloß formelle, sondern unmittelbar sachlich eingreifende regelmäßige Kontrolle und die fehlende Einstellungs- und Entlassungsbefugnis des Betriebsleiters, deren Bedeutung gerade aus § 12 Abs. 2 erhelle und die für die Unselbständigkeit des Betriebes spreche; es sei Absicht des Gesetzes, „eine Überlastung eines (vgl. RZfA. 1924, 374) einheitlich geleiteten Unternehmens mit Betriebsvertretungen im Interesse aller Beteiligten zu vermeiden“ vgl. zum Betriebsbegriff auch O.G. Zittau vom 18. III. 25 (SchWef. 1926 14).

Über den „Betrieb“ in der Sozialversicherung vgl. Derfch, Monatschrift 1920, 497.

<sup>7</sup> Der mit „Sofern“ beginnende Nebensatz enthält die Voraussetzungen, unter denen ein nach den vorhergehenden Worten an sich nicht „besonderer“ Betrieb wegen seiner entfernten örtlichen Lage zum selbständigen Betrieb wird. Dadurch ist klargestellt, daß — unabhängig von der Auslegung der Worte „Nebenbetriebe . . . verbunden sind“ — bei einer bestimmten örtlichen Lage ein selbständiger Betrieb vorliegt. Der gleiche Wortlaut lehrt in § 50 wieder, wo er für die Zulässigkeit der Bildung von Gesamtbetriebsräten von erheblicher Bedeutung ist.

Die Gemeinden brauchen nicht unmittelbar nach der politischen Gemeindeverfassung aneinander zu grenzen; es genügt, wenn sie „nahe beieinander liegen“, d. h. durch die Verkehrsverhältnisse eng miteinander verbunden sind, so daß die in diesen Gemeinden gelegenen Betriebe in nahen persönlichen und betriebstechnischen Beziehungen zueinander stehen (Bericht S. 13/14). Der Begriff ist ähnlich dem Begriff der „benachbarten“ Gemeinden, die für das Geltungsgebiet der §§ 499, 604 ZPD. als ein „Ort“ angesehen werden können (z. B. Hamburg-Altona, Elberfeld-Barmen).

Durch das Erfordernis des „Nahebeieinanderliegens“ wird das Merkmal des „wirtschaftlichen Zusammenhangs“ eingeschränkt, der vor allem bei großstädtischer Entwicklung besteht, aber andererseits durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Ländern mit verschiedenen Behörden, Schlichtungsausschüssen usw. regelmäßig ausgeschlossen wird. Im rheinisch-westfälischen Industriegebiet hängen zwar alle Gemeinden wirtschaftlich zusammen, liegen aber nicht sämtlich „nahe beieinander“ (vgl. RZf. vom 14. VIII. 20 im RZf. 1920 S. 145 Nr. 115).

<sup>8</sup> Im Anschluß an den Begriff des Betriebes sind die wichtigen Fragen des Beginnes und Endes des Betriebes zu behandeln, insbesondere in Verbindung mit einem Personenwechsel im Arbeitsverhältnis.

Der Betrieb beginnt mit der Aufnahme des technischen Zweckes, der sein Merkmal bildet (Anm. 4), mit der „Errichtung“ (§ 23), er endet mit der dauernden Einstellung jenes Zweckes, ohne daß eine kurze Unterbrechung z. B. durch eine vorübergehende Stilllegung aus wirtschaftlichen oder Kampfgründen oder infolge technischer Störungen (Maschinendefekt) oder von Naturereignissen (Frost, Überschwemmung) ein Betriebsende bedeutet (vgl. z. B. über das Ende der Betriebsvertretung einer fortfallenden Bahnmeisterei, deren Personal einer anderen Bahnmeisterei zugeteilt wird, *OLG. Köln* vom 10. III. 26 in den Merkblättern des *DBV.* 1926, 59).

In der Zwischenzeit besteht der Betrieb — unabhängig vom Wechsel in der Person des Arbeitgebers (über „Vererblichkeit des Dienstverhältnisses“ siehe *Dertmann, OLG.* 29, 127) und in der Zusammensetzung der Belegschaft (*OG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen* S. 362 Nr. 1783/84). Unerheblich sind Verfügungsbeschränkungen des Arbeitgebers durch Konkurs, Pflegschaft, Vormundschaft usw.

Daher überdauern auch Betriebsvertretung und Betriebsvereinbarung alle jene personellen Änderungen (bei der Betriebsvertretung selbstverständlich vorbehaltlich der aus § 39 ff. sich ergebenden Endigungsgründe der Einzelmitgliedschaft und der Gesamtkörperschaft). Gleichgültig für den Fortbestand ist es, wie bei einem Personenwechsel des Arbeitgebers die Änderung der Einzelarbeitsverträge erfolgt ist, ob — ausdrücklich oder stillschweigend — durch Eintritt der neuen Vertragspartei in den bisherigen Vertrag als Gläubiger und Schuldner oder ob durch Kündigung der alten Verträge und Neuabschluß mit den bisherigen Arbeitnehmern (ebenso *Schulz-Schäffer RA.* vom 8. V. 25, *Karte, Rechtsnachfolge im Arbeitsrecht, OG. Freiburg i. B.* vom 7. XI. und 5. XII. 24 daselbst Nr. 3 und *RAM.* vom 6. X. 20 im *RABl.* 1921 S. 330 Nr. 231).

Unerheblich ist es daher auch für den Bestand des Betriebes, wenn die Arbeitnehmerschaft größer oder kleiner wird oder das Zahlenverhältnis von Arbeitern, Angestellten und Beamten sich ändert, mag auch durch den Wechsel der Grenzen von 5 und 20 Arbeitnehmern ein Wechsel in der Form des Arbeitnehmerorgans des Betriebes notwendig werden, indem etwa an die Stelle der unvertretenen Arbeitnehmerschaft ein Betriebsobmann oder an dessen Stelle ein Betriebsrat treten muß oder umgekehrt (vgl. § 15 Anm. 3).

Daher sind die heute häufigen Fusionierungs-, Verschmelzungs- und Vertretungsvorgänge auf den Bestand der einzelnen Betriebe, ihrer Betriebsvertretungen und Betriebsvereinbarungen grundsätzlich ohne Einfluß (vgl. *Königsberger RZfA.* 1923, 300), solange sie nicht zur dauernden Einstellung der Einzelbetriebe führen oder ihnen ihre Selbständigkeit im Sinne der Anm. 4, 6 nehmen. Letzteres ist z. B. der Fall, wenn zwei bisher selbständige, von verschiedenen Arbeitgebern geleitete benachbarte Hotels in der Hand eines dieser Arbeitgeber oder eines dritten neuen Arbeitgebers so vereinigt werden, daß sie zu einem einzigen Betriebe werden. Dann gehen die einzelnen Betriebe nebst ihren Betriebsvertretungen und Betriebsvereinbarungen zugunsten einer neu zu wählenden Betriebsvertretung unter (wobei man einen vorläufigen Fortbestand der alten Vertretungen bis zur Neuwahl entsprechend § 43 annehmen muß; so auch eine Entscheidung des *OG. Duisburg* vom 8. VII. 26, *RZfA.* 1926, 761 gelegentlich der Vereinigung zweier in den Vereinigten

Stahlwerken aufgehender Hütten). Die Umorganisation von 2 Betrieben eines Arbeitgebers kann den einen nach der Belegschaftszahl vergrößern, den anderen verkleinern und die Betriebsverfassung dadurch beeinflussen, daß die einzelnen Arbeitnehmer ihre Belegschaftszugehörigkeit wechseln. Ähnlich macht in der Behördenorganisation öfter die Verschmelzung zweier Behörden oder die Unterstellung einer bisher selbständigen Behörde unter eine andere Behörde aus 2 Betrieben einen (nur von diesem Standpunkt aus ist — als Sonderfall der Verschmelzung — die Entscheidung des RM. vom 1. III. 21, RMBl. 1921 S. 664 Nr. 344 zu begründen). Es genügt daher zur Beendigung eines Betriebes nicht etwa, wenn die Firma A (Großbank) die Firma B (Provinzbank) unter gleichzeitigem Eintritt in die Arbeitsverträge aufsaugt, im übrigen aber alles beim alten bleibt, weil dann der Betrieb oder die Betriebe von B nur den Arbeitgeber wechseln; wenn dagegen A die Arbeitnehmer seines bisherigen Zweiggeschäfts X, die einen besonderen Betrieb darstellten, in das Hauptgeschäft Y versetzt, enden damit der Betrieb X und sein Betriebsrat (siehe oben das Beispiel der endenden Bahnmeisterei). Im allgemeinen wird in solchem Falle die Arbeitnehmerzahl der beteiligten Betriebe die Beurteilung ermöglichen, welcher Betrieb aufnimmt und welcher aufgenommen wird (vgl. den oben angeführten Bescheid des RM. vom 6. X. 20 im RMBl. 1921 S. 330 Nr. 231).

Ohne Einfluß auf den Bestand des Betriebes im Sinne der Betriebsverfassung ist dagegen die bloße Ortsverlegung, z. B. in einen Neubau oder auch in einen anderen Ort (a. A. z. L. Königsberger NZfA. 1923, 302). Die Betriebsvertretung besteht grundsätzlich fort, wenn es nicht wegen des mit dem Ortswechsel oft verbundenen Ausscheidens auch von Betriebsratsmitgliedern (in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer) zur Neuwahl nach § 42 kommen muß. Nur dann, wenn die Zahl der an dem neuen Betriebsort zur Einstellung gelangenden Arbeitnehmer die Zahl der mitgebrachten Arbeitnehmer an Umfang und Bedeutung überwiegt, ist ein neu errichteter Betrieb mit einer neu zu wählenden Betriebsvertretung anzunehmen. Der Bestand des Betriebes wird ferner dadurch nicht berührt, daß ein anderer Betrieb sich von ihm, sei es unter dem gleichen, sei es unter einem neuen Arbeitgeber, als Rechtsnachfolger, abspaltet, indem z. B. eine Abteilung verselbständigt wird und als neues Glied in der Betriebsverfassung entsteht. Die Organe des alten Betriebes bleiben unverändert, soweit nicht die Einzelmitgliedschaft durch die Abspaltung berührt wird, indem etwa ein Mitglied des alten Betriebsrats in den neuen Betrieb übertritt und damit seine Betriebszugehörigkeit verliert; im neuen Betrieb sind neue Organe der Betriebsverfassung zu bilden.

Wesentlich ist dagegen der Wechsel des Betriebszweckes. Wird der Betrieb vollkommen umgestellt, aus dem Konfektionsgeschäft ein Restaurant oder dgl., so entsteht ein neuer Betrieb, der einer neuen Vertretung bedarf. Doch reicht nicht jede geringfügige Zweckänderung aus. Die in § 50 für die Zulässigkeit der Gesamtbetriebsratsbildung verwendeten Merkmale (Gleichartigkeit oder Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck) sind auch hier verwendbar, um die Grenze zwischen wesentlicher und unwesentlicher Zweckänderung zu ziehen (vgl. Jacobi S. 5 Anm. 12, Königsberger NZfA. 1923, 302, GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 362 Nr. 1785 über einen Fabrik-

portier, der unter den verschiedenen Inhabern des Grundstücks, das ganz verschiedenartigen Unternehmungen diene, beschäftigt wurde).

Die Gesichtspunkte für den Bestand des Betriebes sind besonders wichtig im Hinblick auf § 20 Abs. 2, 87.

Alle vorstehenden Ausführungen finden sinngemäß Anwendung auf das Unternehmen und seinen „Bestand“ (vgl. § 20 Abs. 2 über Unternehmenszugehörigkeit).

Über den Bestand der Betriebsvereinbarungen siehe auch § 66 Nr. 3 Anm. 5e.

<sup>9</sup> In diesem Zusammenhang sei die Frage des Geltungsbereichs der deutschen Betriebsverfassung im Verhältnis zum außerdeutschen Recht berührt. Alle in Deutschland liegenden Betriebe sind ohne Unterschied der Nationalität des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer der deutschen Betriebsverfassung unterworfen, soweit es sich nicht um Betriebe handelt, die aus völkerrechtlichen Gründen, als sogenannte Extraterritoriale (ausländische Missionen, Gesandtschaften, Botschaften usw.) der deutschen Wirtschaftsverfassung nicht unterworfen sind (vgl. Schl. v. Hamburg vom 26. VI. 22 im Hans. Rechtsztzchr. 1922 Nr. 16—18). Die einem ausländischen Betrieb angehörigen Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, z. B. Geschäftszureisende, Eisenbahnpersonal ausländischer Bahnen, werden von der Betriebsverfassung nicht erfaßt, die noch einem deutschen Betrieb angehörigen Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind, z. B. Monteure, Eisenbahner (vgl. GG. Karlsruhe vom 14. VII. 25, OLG. 30, 543), sind der deutschen Betriebsverfassung unterworfen (vgl. Feig-Sißler § 9 Anm. 3, Abs. 2).

Diese Grundsätze, die sich aus dem öffentlichen Recht der deutschen Arbeitsverfassung ergeben, werden dadurch nicht berührt, daß für die Einzelarbeitsverträge eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber, hinsichtlich der Frage welches Recht anzuwenden ist, in erster Linie der Parteivillen, und wenn dieser sich nicht feststellen läßt, der Wohnsitz des Arbeitgebers, bei Gewerbetreibenden der Sitz der Gewerbeniederlassung, entscheidend ist (Staudinger, Vorbem. I 3b β/Art. 11 Einführungsgezet zum BGB.). Beschäftigt eine nordamerikanische Firma in Deutschland Amerikaner, so wird häufig der Parteiville auf Anwendung amerikanischen Rechtes gerichtet sein; beschäftigt sie deutsche Arbeiter, so wird regelmäßig die Anwendung deutschen Rechtes gewollt sein; in beiden Fällen ist auf das Verhältnis des Arbeitgebers zu seinen Arbeitnehmern das öffentliche Recht der Betriebsverfassung, z. B. § 84 anwendbar, ebenso wie auch die deutschen Arbeiterschutzbestimmungen (Arbeitszeit usw.) Geltung haben.

<sup>10</sup> Streitigkeiten über den Begriff des Betriebs usw. sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Arbeitnehmer.

#### § 10<sup>1 2</sup>.

1. Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte<sup>3</sup> mit Ausnahme der Familienangehörigen des Arbeitgebers<sup>4</sup>.

2. Nicht als Arbeitnehmer gelten<sup>5</sup>

1. die öffentlichen Beamten<sup>6</sup> und Beamtenanwärter<sup>7</sup>,
2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Rücksichten der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird<sup>89</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Während das bisherige, auf dem Einzelarbeitsvertrag beruhende Arbeitsrecht eine bunte Zersplitterung der für die verschiedenen Arten von Arbeitnehmern geltenden Bestimmungen aufwies (man denke an die G.D., das §G.B., das frühere Gesinderecht), strebt das neue kollektive Arbeitsrecht der Vereinheitlichung zu, die zurzeit an die aus der Sozialversicherung und der Gewerkschaftsbewegung sich ergebenden beiden großen Gruppen der Arbeiter und Angestellten anknüpft. Die Reichsverfassung spricht in Art. 160 und 165 von den „Arbeitern und Angestellten“. Das BRG. hat, abgesehen von der jetzt bedeutungslosen, nur noch formell in Kraft befindlichen B.D. vom 12. II. 1920 als erstes großes Gesetz den gemeinsamen Begriff des Arbeitnehmers in die Gesetzesprache eingeführt. Seine Begriffsbestimmungen (§ 11 ff.) sind in andere Gesetze (z. B. das Bremische Arbeiter- und Angestelltenammergesetz, § 5 des Schwerbeschäftigtengesetzes vom 12. I. 23, § 2 der B.D. über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten von 13. II. 24) und in die Tarifverträge übergegangen.

Die vom Tarifvertrag und Schlichtungswesen handelnden Bestimmungen der B.D. vom 23. XII. 18 und der SchB.D. vom 30. X. 23 geben keine Begriffsbestimmung, weder der Arbeitnehmervereinigung, noch des Arbeitnehmers, noch des Arbeitsvertrages; es dürfte sich empfehlen, den Begriff des bisher einzigen großen Gesetzes auf dem Gebiete der Arbeitsverfassung auch auf jene Gesetze anzuwenden, vor allem auch auf die in § 15 Abs. 1 Satz 2 der 2. B.D. zur SchB.D. genannten Organe der „Arbeitnehmerschaft“, der „Arbeiterschaft“ und der „Angestelltenchaft“. (Anhang II zu §§ 58—60.)

Der Arbeitnehmerbegriff ist von besonderer Bedeutung für die Feststellung der Voraussetzungen der Art der Betriebsverfassung (§ 1 ff., § 15 ff. BRG.), für die Zusammensetzung der Betriebsvertretungen (§ 15 ff.), für die Zusammensetzung der Betriebsversammlung (§ 45 ff.), für den Zuständigkeitsbereich der Betriebsvertretung als Interessenvertretung der Arbeitnehmer (§§ 66 ff., 78 ff.); vgl. §§ 39, 41, 72, 76.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 3 Abs. 1—3; Abs. 2. Nr. 2 ist durch Antrag 138 eingefügt, das Wort „Beamtenanwärter“ durch Antrag 142 (Bericht S. 36).

<sup>3</sup> Wer Arbeitnehmer ist, ist im einzelnen in den §§ 11, 12 ausgeführt, sei aber, soweit es sich um gemeinsame Merkmale aller Arbeitnehmer handelt, hier zusammengefaßt.

Die Betriebsverfassung bezieht sich ihrer Herkunft und ihrem Ziele nach nur auf die unselbständigen Arbeitnehmer, die infolge der Natur des Arbeitsverhältnisses in einem gewissen persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber

stehen, während die in zwar wirtschaftlicher, aber nicht persönlicher Abhängigkeit befindlichen Personen von der Betriebsverfassung grundsätzlich (Ausnahme: die Hausgewerbetreibenden nach §§ 3, 11 Abs. 2, 3) nicht erfaßt werden.

Aus dem Vorhergehenden folgt (ebenso Feig-Sißler: § 11 Anm. 1), daß der Bereich des BRG. sich im allgemeinen mit dem des abhängigen Dienstvertrages im Gegensatz zum Werkvertrag (§§ 611 ff., 631 BRG.) deckt (über diese Begriffe siehe neuestens Hoeniger S. VIII ff., Kaskel S. 47, Nitsch, Grundformen des Arbeitsvertrags und des Anstellungsvertrages).

Dagegen ist es für den Arbeitnehmerbegriff unerheblich, in welchem Umfang die Arbeit den Arbeitnehmer in Anspruch nimmt (ebenso RG. Hamburg vom 14. X. 24 in GRG. 30, 360, anderer Ansicht Feig-Sißler § 11 Anm. 1, zweifelnd Brandt § 20 Anm. 3). Der Halbtagsarbeiter ist nicht anders zu bewerten als der Vollbeschäftigte (ebenso Dersch § 10 Anm. 3 b A., Riesche-Syrup-Billerbed § 20 Anm. 1, anderer Ansicht RWR. vom 14. VIII. 20, 8. VII. 21 und 1. III. 21 — dies abgedruckt im NABl. 1921 S. 663 Nr. 343 —, in welchen Entscheidungen auf die Dauer der Arbeitszeit, in dem einen Fall zwei, im anderen Fall 4½ bis 5 Stunden täglich, entscheidendes Gewicht gelegt und im ersten Fall die Arbeitnehmereigenschaft der Pufffrauen verneint, im zweiten Fall bejaht ist; wie der RWR., auch SchlA. Hamburg vom 10. V. 20, Tgb. 7035, bezüglich der 2 bis 3 Stunden beschäftigten Scheuerfrauen), der ständig Beschäftigte nicht anders als der unständig Beschäftigte (Ausnahmen §§ 4, 18), der an mehreren Stellen Tätige nicht anders als der, der seine Arbeitskraft nur einem Arbeitgeber widmet (anderer Ansicht Feig-Sißler § 1 Anm. 6 § 11 Anm. 1), stets vorausgesetzt, daß das Arbeitsverhältnis in dem einen oder dem anderen Falle nicht zum Werkvertrag wird. Die Lohnform ist, wie besonders bemerkt sei, für die Entscheidung der Frage, ob Dienstvertrag oder Werkvertrag vorliegt, nicht entscheidend; der im gewerblichen Leben häufige Akkordvertrag ist Dienstvertrag (vgl. Wölbling, Betriebsrätelei vom 15. IX. 21, Karte Arbeitsvertrag V und Kaskel S. 51).

Die Grenzziehung der Sozialversicherung zwischen Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer ist beachtlich, wenn auch nicht ausschlaggebend, weil die Sozialversicherung aus sozialen Gründen über den Rahmen der persönlich abhängigen Arbeit hinausgeht, zum Teil — in den hohen Einkommensstufen — dahinter zurückbleibt.

Daß in §§ 11/12 für den Arbeiter- und Angestelltenbegriff aufgestellte Merkmal der „Beschäftigung“ gegen „Entgelt“ stellt ein allgemeines Merkmal des Arbeitnehmerbegriffes dar, wie es z. B. auch § 165 Abs. 2 RVD. für die der Krankenversicherung unterliegenden Personen aufstellt. Was „Entgelt“ ist, sagt § 160 RVD.: „Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören neben Gehalt oder Lohn auch Gewinnanteil, Sach- und andere Bezüge, die der Versicherte, wenn auch nur gewohnheitsmäßig, statt des Gehaltes oder Lohnes oder neben ihm, von dem Arbeitgeber oder einem Dritten erhält.“ Über den Begriff der Beschäftigung gegen Entgelt vgl. die Anleitung über den Kreis der nach der RVD. versicherten Personen vom 26. IV. 12 zu Z. 9 ff. und die Literatur zur RVD. und zum ABG.

A. „Beschäftigung“ erfordert ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zu einem Arbeitgeber. „Für diese Feststellung kommt eine große Anzahl von Einzelumständen in Betracht, so daß die Entscheidung

oft nur durch sorgfältiges Abwägen der verschiedenen Tatbestandsmerkmale gewonnen werden kann.“ (Amtl. Anl. S. 10). Ein Theaterfriiseur mit eigenem Laden, der nur kraft Vertrages zu den Proben und Vorstellungen anwesend ist, oder seine Dienste bereithält, ist nicht Arbeitnehmer (SchlA. Hamburg vom 10. V. 20 — 7273), ebenso verneint das GewAmt Dresden vom 24. XI. 20 (VIIIc Berz. XVI 481/20), im Gegensatz zu anderen Entscheidungen (z. B. bayer. Min. f. soziale Fürsorge vom 11. III. 22 RMBl. 1922 S. 177 Nr. 49), die Arbeitnehmereigenschaft der Zeitungsausträgerinnen wegen Fehlens der Unselbständigkeit. Besonders wichtig sind folgende Gesichtspunkte:

- a) Wer sich einem fremden Betrieb, Haushalt usw. derart einordnet, daß er Tätigkeiten verrichtet, die nach der herkömmlichen Auffassung zu den notwendigen Geschäften jenes Betriebes usw. gehören, ist damit im allgemeinen unselbständiger Arbeiter. (Amtl. Anl. Z. 16a.)
- b) Wesentlich ist sodann, ob jemand in eigener Betriebsstätte oder Wohnung, also äußerlich losgelöst von dem Betriebe oder der Wirtschaft des Auftraggebers, mit der Möglichkeit freier Regelung in Dauer, Reihenfolge und Einteilung der Arbeiten, oder aber bei dem Auftraggeber unter dessen Auge tätig ist.
- c) Für unselbständige Arbeitsleistung spricht es, wenn der Auftraggeber bei der Arbeitsausführung im einzelnen mit leitenden Weisungen, Überwachung, Regelung der Arbeitszeit, der Arbeitsfolge, des Arbeitsverfahrens unmittelbar eingreift.
- d) Unter sonst gleichen Umständen spricht es mehr für Unselbständigkeit, wenn eine feste Vereinbarung mit zeitlicher Erstreckung vorliegt und nicht bloß eine Kette einzelner Aufträge.
- e) Gleichzeitige Dienstleistung für mehrere Auftraggeber spricht für eine gewisse Unabhängigkeit (vgl. die Sonderbestimmung des § 11 Abs. 2 BRG.: „welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten“), anders ist es bei häufigem, bloßem Stellenwechsel nacheinander, oder wenn jemand die eine Hälfte des Tages für A., die andere für B. arbeitet.
- f) Über den gewöhnlichen Affordvertrag siehe oben vor A. Zweifel bestehen bezüglich der Unternehmer, die einen größeren Teil des Wertes u. dgl. gegen einen Pauschalbetrag übernehmen, die übernommenen Arbeiten im gewissen Umfang selbst leiten und zur Ausführung bezahlte Kräfte heranziehen; hier sind stets die Umstände des Falles entscheidend (Maß der Selbständigkeit bezüglich der Leitung, die geschäftliche Gefahrenverteilung, soziale Stellung usw.). Über selbständige Affordanten vgl. Württ. MBl. vom 15. VI. 20 S. 49 ff., 52.
- g) Schließlich gibt es Übergangsfälle von Lohnarbeit zur Mitunternehmer-schaft (Musikkapelle auf Teilung). Mitglieder einer Produktivgenossenschaft, die im Betriebe mit beschäftigt sind, sind keine Arbeitnehmer (RMBl. vom 8. V. 21 im RMBl. 1921 S. 595 Nr. 327 und Entscheidung des Bayer. Min. f. soz. Fürsorge vom 27. IX. 21 im RMBl. 1921 S. 899 Nr. 450; anderer Ansicht SchlA. Stuttgart vom 19. X. 21 in SchlWef. 1921 S. 228). Im übrigen vgl. Trumpler, NZfA. 1922, 615 und § 5 Abs. 3 Aufsichtsratsgesetz (Anhang 3), Mitbeteiligung am Gewinn macht noch nicht zum Mitunternehmer.

B. Die Form des „Entgelts“ ist unerheblich. „Gehalt“ bezeichnet die auf einen längeren Zeitraum bemessene feste Vergütung für Dienstleistung höherer Art, „Lohn“ die für kürzere Zeiträume oder nach der Menge der Leistung bemessene Vergütung für Arbeit, „Gewinnanteil“ ist jeder Anteil am Gewinn der Arbeit, „Sachbezüge“ umfaßt alles, was als Gegenstand menschlichen Gebrauchs oder Verbrauchs verwendbar oder verwertbar ist, also nicht nur Wohnung, Kleidung, Nahrungsmittel, Feuerung u. dgl., sondern z. B. auch Landnutzung, Viehfutter, Ausfaat, freie ärztliche Behandlung (Amtl. Anl. Z. 19). Das Entgelt kann auch von einem Dritten, z. B. dem Gast, an den Kellner gezahlt werden.

Einige Fälle, in denen das BRG. ausdrücklich die Arbeitnehmereigenschaft verneint (§ 10 Abs. 2 Nr. 2), nimmt die Sozialversicherung (Amtl. Anl. Z. 23) von dem Beschäftigungsverhältnis ebenfalls aus, z. B. die Arbeit des Strafgefangenen (auch wenn er für einen privaten Unternehmer arbeitet — SchfA. Barmen vom 16. I. 23, SchfWes. 1923, 35 ff.), der Familienangehörigen.

Das Beschäftigungsverhältnis beginnt mit dem Tage der Verpflichtung zu Dienstleistungen und endet mit dem Ablauf der Verpflichtung ohne Unterbrechung durch Urlaub oder sonstige kurzfristige, den Vertrag nicht aufhebende Dienstbehinderung (Feig-Sizler § 11 Anm. 4).

Auch die sogenannten „Werkbeurlaubten“ sind Arbeitnehmer (Fuchs, ZB. 1924, 1854, Strunden, RA. vom 20. XII. 26, Karte Werkbeurlaubung).

Beschäftigung als Notstandsarbeiter ist nach herrschender nicht unbedenklicher Ansicht (vgl. Bodmann, Arbeitsrecht 1926, 953) eine Form der Erwerbslosenfürsorge, wenn sie auch jetzt gegen Entgelt im Sinne der RVD. und des Einkommensteuergesetzes stattfindet (§ 9 der Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten vom 30. IV. 25, RGVl. S. 53). Notstandsarbeiter sind daher nicht Arbeitnehmer im Sinne des BRG. (vgl. GG. Bamberg vom 25. I. 26, RZfA. 1926, 251), a. A. ausführlich Hepler S. 54.

Die Begründung (S. 27) stellt „die in einem eigentlichen Arbeitnehmerverhältnis stehenden Personen“, um deren Vertretung es sich handele, den „dem Arbeitgeber mithelfenden Familienangehörigen“ gegenüber. Wer zu den Familienangehörigen rechnet, sagt das Gesetz nicht. Im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 36) wurde ein Antrag, den Begriff entsprechend dem § 383 ZPO. zu fassen, abgelehnt und andere Vorschläge, den Verwandtschaftsgrad im Gesetz anzugeben, als nicht zweckmäßig bezeichnet, vielmehr sollte die Prüfung im einzelnen Falle der Praxis überlassen bleiben.

Diese Prüfung hat von der Tatsache auszugehen, daß das BRG. den Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraussetzt. Daher können diejenigen nicht zu den Arbeitnehmern zählen, die dem Arbeitgeber nicht nur als Arbeit leistende Personen gegenüberstehen, sondern zugleich auf Grund ihrer Familienzugehörigkeit in besonderer Weise am Ertrag des Unternehmens oder an der Person des Unternehmers interessiert sind, z. B. die Kinder oder die Ehefrau des Arbeitgebers, die von ihm unterhalten werden oder das Geschäft später übernehmen sollen, sonstige Verwandte, wenn sie mehr als bei einem fremden Arbeitgeber oder mehr als den bloßen Arbeitsentgelt gleichwertiger fremder Arbeitnehmer erhalten oder auch umgekehrt aus Gefälligkeit gegen geringes Entgelt mithelfen. Der Ausschluß der Arbeitnehmereigenschaft beschränkt sich ausdrücklich auf Familienangehörige, nicht

auch, was an sich denkbar wäre, auf die dem Arbeitgeber nahestehenden Fremden (Freunde, Hausangestellte usw.). Zur Familie zählen außer den Verwandten und Verschwägerten im Sinne des BGB. auch die Verschwägerten des anderen Ehegatten, die im Sinne des BGB. nicht verschwägert sind. Hausgenossenschaft ist nicht erforderlich.

Wo der Arbeitgeber eine juristische Person ist, sind die Familienangehörigen des gesetzlichen Vertreters (also nicht von Aufsichtsratsmitgliedern, da der Aufsichtsrat keine gesetzliche Vertretung ist) solche des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung (anderer Ansicht Feig-Sißler § 10 Anm. 2, Brandt § 10 Anm. 2, 3, wie hier dagegen Entscheidung des Oberbergamts Bonn vom 15. IX. 21 — 8078 XVI. B. 4 b 19 — betr. Angehörige des Grubentrepräsentanten einer bergrechtlichen Gewerkschaft).

<sup>5</sup> Die nachfolgende Aufzählung ist insofern nicht ganz genau, als einerseits die Arbeitnehmereneigenschaft der zu 2 genannten Personen ohnehin sehr zweifelhaft ist und die ausdrückliche Ausnahme mehr eine bestehende Rechtslage klarstellt, als eine neue Rechtslage schafft, als aber andererseits der Kreis der Arbeitnehmer durch die Verordnung aus § 13 Abs. 1 und 4 je nachdem eine Erweiterung oder Verengerung erfahren kann.

<sup>6</sup> Die geschichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts hat eine scharfe Trennung der Rechte der Arbeitnehmer im engeren Sinne (Arbeiter und Angestellte) und der Beamten mit sich gebracht. Der Unterschied beider Arten von Beschäftigten beruht darauf, daß die Arbeitnehmer durch rein privatrechtliche Verträge mit ihrem Arbeitgeber verknüpft sind, während das Arbeitsverhältnis der Beamten öffentlich-rechtlichen Charakters ist. In der Gegenwart vollzieht sich durch das wachsende Eindringen öffentlich-rechtlicher Elemente in das private Arbeitsverhältnis (Kündigungsschutz, lebenslängliche Anstellung und Pensionsicherung) einerseits und die zunehmende Demokratisierung des Beamtenverhältnisses andererseits (Beamtenverbände und Beamtenträte) eine gegenseitige Annäherung des Arbeitnehmerrechts (im engeren Sinne) und des Beamtenrechts, dessen weitere Entwicklung sich noch nicht übersehen läßt.

Das BRG. hält grundsätzlich an der scharfen Trennung der Beamten und Arbeitnehmer fest (vgl. aber § 13), wenn es auch mit der Zusammenarbeit der Vertretungen beider rechnet (§ 65). „Beamter“ im staatsrechtlichen Sinne ist jede Person, die auf Grund öffentlich-rechtlichen Dienstvertrages, d. h. eines Vertrages, dessen Inhalt sich nach zwingenden Vorschriften des öffentlichen Rechts richtet, zur Leistung von Diensten für einen öffentlich-rechtlichen Verband — Reich, Staat, Gemeinde, Körperschaft des öffentlichen Rechts — verpflichtet ist“ (RA. vom 15. VII. 21, Karte „öffentliche Beamte“). Das äußere Merkmal des öffentlichen Rechts ist die Anstellungsurkunde und der Umstand, daß der Inhalt des Arbeitsverhältnisses auf gesetzlichen Vorschriften, nicht auf privater Abrede, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag beruht.

Das Wort „öffentliche Beamte“ bezeichnet den Gegensatz zu den oft fälschlich als Privatbeamte (z. B. Bankbeamte) bezeichneten Angestellten.

Öffentlich-rechtliche Körperschaften, die Beamte im staatsrechtlichen Sinne beschäftigen, sind z. B. die Handelskammern, Landwirtschaftskammern, Handwerkskammern, Landesversicherungsanstalten, früher die Krankenkassen (gemäß § 359 RVO., der insofern durch die Novellen vom 5. II. 19 und 28. VI.

19 aufgehoben ist), Kirchengemeinden usw., nicht dagegen die Berufsgenossenschaften. Über die Beamtenverhältnisse in der Sozialversicherung vgl. Derich, Monatschrift 1920 Sp. 502.

<sup>7</sup> Die Beamtenanwärter sind ebenfalls vom RRG. ausgenommen. Ein gesetzlich bestimmter Begriff des Beamtenanwärters besteht nicht. Nach einer Begriffsbestimmung des preußischen Ministeriums des Innern sind Beamtenanwärter, „die bei einer Verwaltung im Dienst befindlichen Arbeitnehmer, die noch nicht die Eigenschaft eines Beamten haben, die aber nach nachweisbarer Absicht der Verwaltung Beamte werden sollen“ (Militäranwärter, Inhaber des Anstellungsscheins usw.).

<sup>8</sup> In der ersten Lesung im Ausschuss der Nationalversammlung war ein Antrag (Nr. 63) gestellt worden, wonach die Errichtung von Betriebsräten unterbleiben sollte, „in Heil-, Pflege- und Erziehungsanstalten und milden Etablissements, wenn sachungsgemäß nachgewiesen wird, daß es sich nicht um Erwerbsunternehmen handelt“ (Bericht S. 16). Zur Begründung wurde auf die Bethelischen Anstalten verwiesen, in denen die sogenannten „Wandelnden Brüder“ sich teils zur Heilung befinden, teils aber auch gegen Entgelt beschäftigt werden. Ein Regierungsvertreter führte aus, daß dies nur Patienten seien, daß aber das Pflegepersonal vom Gesetz nicht ausgenommen werden könne. Von Seiten eines Abgeordneten wurde ferner erklärt, man dürfe nicht etwa daran, die mit Arbeit beschäftigten Insassen von Kranken-, Irrenanstalten usw. als Arbeitnehmer aufzufassen; in den zweifelhaften Fällen, z. B. bei den Insassen der Arbeiterkolonien, könne Abhilfe geschaffen werden, indem die Beschäftigung als Heilmittel, das Entgelt als Taschengeld oder dgl. bezeichnet werde. Der Antrag wurde zunächst zurückgestellt, in der zweiten Lesung im Ausschuss aber (Bericht S. 36 Antrag 138) in der vom Arbeitnehmerbegriff ausgehenden Form des jetzigen § 10 Abs. 2 Nr. 2 wieder aufgenommen und beschlossen, nur daß es in dem Beschluß nicht hieß: „ihrem Erwerb dient“, sondern „dem Erwerb“. Diese Abweichung ist nicht unwesentlich; denn da mit dem Antrag „eine nicht lediglich aus Erwerbsgründen erfolgende Beschäftigung“ (Bericht S. 36) dem Arbeitnehmerverhältnis im Sinne des Gesetzes entzogen werden sollte, bezogen sich die Worte „dem Erwerb“ auf den „Erwerb des Arbeitgebers“, während sie in der jetzigen Fassung, die zum erstenmal in der Fassung der Redaktionskommission des Ausschusses auftaucht, nur auf den Erwerb des Beschäftigten bezogen werden können, was eine sachliche Änderung darstellt.

Von Bedeutung ist ferner der offenbar nicht zufällige Anklang des § 10 Abs. 2 Nr. 2 an den § 172 Nr. 4 RVD. (Beschäftigung mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten aus religiösen oder sittlichen Beweggründen ist Krankenversicherungsfrei) und § 174 Nr. 2 RVD. (versicherungsfrei sind auf Antrag Personen, die bei Arbeitslosigkeit in Arbeiterkolonien oder ähnlichen Wohltätigkeitsanstalten vorübergehend beschäftigt werden).

Aus dieser Entstehungsgeschichte folgt, daß das Wort „Beschäftigung“ hier im mehrfachen Sinne gemeint ist (im gleichen Sinne am Anfang „... dient“ und am Ende „durch Beweggründe . . .“, abweichend in der Mitte „durch Rücksichten . . .“); so mißlich diese mehrfache Deutung ist, so wird doch sie allein dem Ursprung und dem Sinne der Bestimmung gerecht.

- a) Ob eine Beschäftigung in erster Linie „dem Erwerb dient“, ist nicht etwa nach der subjektiven Freude des einzelnen an seinem Beruf zu entscheiden, sondern danach, ob objektiv — im allgemeinen — diese Beschäftigung das Mittel darstellt, etwas zu erwerben, um davon zu leben (ebenso BVerStG § 10 Anm. 4c). In diesem Sinne stehen auch die weitaus meisten Angehörigen der wissenschaftlichen Berufe, zumal wenn sie vollbezahlt werden und nicht eine bloße Aufwandsentschädigung u. dgl. beziehen, in einer dem Erwerb dienenden Beschäftigung, z. B. Assistenten in Krankenhäusern, Universitätslaborantinnen, Bibliothekare, Hilfsarbeiter in wissenschaftlichen Instituten.
- b) Eine Beschäftigung wird auf seiten des Beschäftigenden mehr durch „Rücksichten . . . bestimmt“ bei Kranken- und Erziehungsbedürftigen in Kranken- und Besserungsanstalten, Erholungs- und Erziehungsheimen, Arbeiterkolonien, Lehrwerkstätten für Schwerbeschädigte, Krüppeln in Krüppelheimen.
- c) Die Beschäftigung wird auf seiten des Arbeitenden mehr durch „Beweggründe . . . bestimmt“, bei Diakonissinnen, Mitgliedern religiöser Orden, Rote-Kreuz-Schwwestern im Verhältnis zum Mutterhaus (die Schwestern gehören arbeitsrechtlich nie zu dem Betriebe, in dem sie beschäftigt sind — RM. vom 12. X. 20 im RMBl. 1921 S. 250 Nr. 190), unter Umständen bei den gegen Aufwandsentschädigung angestellten Personen der sozialen Fürsorge (Feig-Sißler § 10 Anm. 6).
- Über das Volontärverhältnis und Lehrlingsverhältnis siehe § 11 Anm. 5.
- \* Streitigkeiten über den Arbeitnehmerbegriff sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden, soweit der Begriff nicht in einem anderen Verfahren von der entscheidenden Stelle selbständig mitzuentcheiden ist. Vgl. vor § 1 zu VI, VII.

### Arbeiter.

#### § 11<sup>1 2</sup>.

1. Arbeiter<sup>3</sup> im Sinne dieses Gesetzes sind die im Dienste anderer gegen Entgelt<sup>4</sup> oder als Lehrlinge<sup>5</sup> beschäftigten Personen mit Ausschluß der Angestellten.

2. Arbeiter<sup>6</sup> im Sinne dieses Gesetzes sind ferner die in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden, nahe bei ihr liegenden Gemeinden<sup>7</sup> wohnenden<sup>8</sup> Hausgewerbetreibenden (§ 3)<sup>9</sup>, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten<sup>10</sup> und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen<sup>11</sup>.

3. Ist für diese ein besonderer Betriebsrat gemäß § 3 zu errichten, so scheiden sie als Arbeitnehmer aus der Zahl der im Betriebe Beschäftigten aus.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die §§ 11 bis 13 handeln von dem Personenkreis im einzelnen, der die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von § 10 BGG. besitzt.

Für die Angestellteneigenschaft ist im Gegensatz zur B.D. vom 23. XII. 18 jetzt ausschließlich die Tätigkeit maßgebend.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 3 Abs. 2 i. B. mit Antrag 34, 135 B. 2, 2017, 2012 B. 1.

<sup>3</sup> Der Begriff des „Arbeiters“ ist nicht näher bestimmt, er ergibt sich aus dem Begriff des „Angestellten“ aus § 12, mit dem zusammen er den „Arbeitnehmerbegriff“ (§ 10) erfüllt.

<sup>4</sup> Vgl. § 10 Anm. 3.

<sup>5</sup> Die Frage nach der Rechtsnatur des Lehrlingsverhältnisses ist in den letzten Jahren im Zusammenhang mit der Aufnahme von Bestimmungen über Lehrlingsfragen in Tarifverträge viel erörtert worden.

Das B.M.G. hat jedenfalls die Lehrlinge als Arbeitnehmer anerkannt, und zwar, wie der Wortlaut des § 11 beweist, gleichgültig, ob sie gegen Entgelt oder ohne solches beschäftigt sind, ja vielleicht sogar etwas zuzahlen müssen. Dank ihrer Arbeitnehmereigenschaft sind die Lehrlinge ohne Rücksicht auf ihre fehlende Wählbarkeit (§ 20) bei der Feststellung der Voraussetzungen für die eine oder die andere Art der Betriebsvertretung, ebenso bei der Berechnung der Zahl der Betriebsratsmitglieder mitzuzählen; sie sind teilnahmeberechtigt an der Betriebsversammlung und unterliegen der Vertretungsbefugnis durch die Organe der Betriebsverfassung (vgl. besonders § 78 Nr. 2 am Ende).

„Als Lehrling ist anzusehen, wer zu Zwecken seiner Fachausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis getreten ist. Ein Lehrvertrag ist ebensowenig wesentlich, wie die Verabredung eines Lehrgeldes.“ (Amtl. Anl. zur B.M.D. B. 39.)

Das B.M.G. unterscheidet Arbeiterlehrlinge und Angestelltenlehrlinge, je nachdem ob es sich um die Ausbildung zu einem Arbeiter oder einem Angestellten im Sinne des Gesetzes handelt.

Vom Lehrlingsverhältnis zu unterscheiden ist das Volontärverhältnis, bei dem sich der Volontär zu seiner weiteren Vervollkommnung ohne Anspruch auf Vergütung im Betrieb betätigt. Mangels Entgelts ist der Volontär kein Arbeitnehmer im Sinne des B.M.G.; der Volontärarzt z. B. fällt im übrigen auch unter § 10 Abs. 2 Nr. 2 (s. § 10 Anm. 8). Ein etwaiges Taschengeld, das der Volontär erhält, ändert, da es kein Arbeitsentgelt ist, nichts daran, daß kein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Kein Lehrlings- oder Arbeitsverhältnis ist das Verhältnis des Schülers einer Fachschule zum Lehrer (Feig-Sißler § 11 Anm. 3).

<sup>6</sup> Mit der Eingliederung der Hausgewerbetreibenden in die Betriebsverfassung überschreitet das B.M.G. in einem einzigen Punkte den Rahmen, der ihm durch das Ziel der Verleihung des Mitbestimmungsrechts an die in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber befindlichen Arbeitnehmer gezogen ist.

<sup>7</sup> Über den Begriff der „wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden . . . Gemeinden“ vgl. § 9 Anm. 7.

<sup>8</sup> „Wohnen“ heißt so viel wie den Wohnsitz haben. Wohnsitz ist der Ort der ständigen Niederlassung jemandes (§ 7 B.G.B.). Für die Beschränkung auf die dem Betrieb nahen Hausgewerbetreibenden führt die Begründung (S. 27 an), daß „von den ferneren Wohnenden eine Teilnahme an der Wahl

und insbesondere an den Betriebsratsgeschäften nicht erwartet werden kann“.

<sup>9</sup> Hausgewerbetreibende sind, wie aus der Verweisung auf § 3 hervorgeht, der wiederum auf § 119 b G.D. verweist, „Personen, welche für bestimmte Gewerbetreibende außerhalb der Arbeitsstätten der letzteren mit der Anfertigung gewerblicher Erzeugnisse beschäftigt sind, und zwar auch dann, wenn sie die Roh- und Hilfsstoffe selbst beschaffen“. Ganz ähnlich bestimmt § 162 R.V.D. als Hausgewerbetreibende „die selbständigen Gewerbetreibenden, die in eigenen Betriebsstätten im Auftrag und für Rechnung anderer Gewerbetreibenden gewerbliche Erzeugnisse herstellen oder bearbeiten. Sie gelten dafür auch dann, wenn sie die Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen sowie für die Zeit, in der sie vorübergehend für eigene Rechnung arbeiten“ (vgl. näheres bei Rothschildt, § 119 b G.D.).

Die Hausgewerbetreibenden sind scharf zu trennen von den Hausarbeitern im Sinne des Hausarbeitsgesetzes in der Fassung vom 30. VI. 23 und den Heimarbeitern; die letzteren kennt die Gesetzesprache überhaupt nicht; die Praxis und die Rechtswissenschaft versteht unter ihnen vielfach die in eigener Betriebsstätte für fremde Rechnung beschäftigten Personen, die nicht persönlich selbständige Gewerbetreibende, sondern gewöhnliche Lohnarbeiter (Außenarbeiter, detachierte Arbeiter) sind, die wegen irgendeines Zufalls (Krankheit, Raummangel oder dgl.) außerhalb der Räume des Arbeitgebers zu Hause arbeiten, im übrigen aber in gleicher Weise wie die anderen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig sind, im festen Arbeitsverhältnis mit Kündigung stehen und regelmäßig nur für einen Arbeitgeber arbeiten usw. (vgl. Untl. Untl. zur R.V.D. Z. 15, ferner einen Beschluß des Sch.M. Sonneberg vom 21. VI. 21 über die Rechtsnatur der Drucker in der Thüringer Spielwarenfabrik, R.Zf.M. 1921, 503). Doch werden alle diese Begriffe in sehr verschiedener Bedeutung gebraucht (vgl. Kaskel S. 34).

Die Hausgewerbetreibenden stehen dank ihrer persönlichen Selbständigkeit und wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Auftraggeber zwischen den Arbeitnehmern und den völlig selbständigen Gewerbetreibenden. Sie arbeiten nicht für den Verbraucher (sei es auf Bestellung, sei es auf Vorrat), sondern für andere Gewerbetreibende, ohne daß sie der Disziplin des Arbeitgebers unterliegen und ohne daß ein ständiges vertragliches Arbeitsverhältnis mit Kündigungsfristen vorzuliegen braucht.

<sup>10</sup> Vgl. § 3 Anm. 4. Bezüglich der sonstigen Arbeiter besteht eine Beschränkung des Begriffes im Hinblick auf das Vorhandensein von gleichzeitig mehreren Arbeitgebern nicht.

Es ist anzunehmen, daß, wenngleich dies nicht ganz klar zum Ausdruck kommt, der Hausgewerbetreibende nur in dem Betriebe als Arbeiter gilt, für den er „in der Hauptsache“ arbeitet, also auch nur in diesem Betriebe wahlberechtigt ist.

<sup>11</sup> Vgl. § 3 Anm. 5. Die in Abs. 2 hier begrifflich bestimmten Hausgewerbetreibenden zählen, solange nicht Abs. 3 anwendbar ist, als Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1, 2, 15ff.

Ist dagegen Abs. 3 anwendbar, so zählen sie bei der Frage, ob eine Betriebsvertretung zu errichten ist (§§ 1, 2), nicht mit und gehören auch nicht zur allgemeinen Betriebsversammlung.

Ein Betrieb mit 25 Hausgewerbetreibenden im Sinne von § 11, Abs. 2 und 10 anderen Arbeitnehmern ist ein Betrieb mit weniger als 20 Arbeitnehmern und bekommt neben dem besonderen Betriebsrat einen Betriebsobmann für jene 10 Arbeitnehmer.

Ein Betrieb mit regelmäßig 15 Hausgewerbetreibenden (im Sinne von Abs. 2) und 3 anderen Arbeitnehmern erhält einen Betriebsobmann für alle Beschäftigten; sind regelmäßig 15 Hausgewerbetreibende und 10 sonstige Arbeitnehmer vorhanden, so ist ein Betriebsrat für alle Arbeitnehmer zu errichten.

### Angestellte.

#### § 12<sup>1 2</sup>.

1. Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, welche eine der im § 1 Abs. 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind<sup>3</sup>. Außerdem gelten als Angestellte die in einer geregelten Ausbildung zu einer dieser Beschäftigungen befindlichen Lehrlinge<sup>4</sup> und die mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Bureauangestellten<sup>5</sup>.

2. Nicht als Angestellte im Sinne dieses Gesetzes gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechtes<sup>6</sup>, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Begriff des Angestellten hat gegenüber der Verordnung vom 23. XII. 18 eine bedeutende Erweiterung erfahren. Während er dort auf die Angestelltenversicherungspflichtigkeit abgestellt war, ist nunmehr die „Beschäftigung“ entscheidend, und alle die Personen, die trotz dieser Beschäftigung, z. B. auf Grund des § 1 Abs. 2 AVO. in der Fassung vom 28. V. 24 wegen Überschreitung der Altersgrenze versicherungsfrei sind, gelten für das Betriebsrätegesetz als Angestellte, mit Ausnahme nur der in § 10 Abs. 2 Nr. 1 und der in § 12 Abs. 2 genannten Personen. Wer in der Angestelltenversicherung ist, ist auch Angestellter im Sinne des BVO.; wer nicht in ihr ist, kann es trotzdem sehr wohl sein.

Entscheidungen der Instanzen der Angestelltenversicherung, die die Angestelltenversicherungspflicht bejahen, sind regelmäßig für das BVO. von Bedeutung, wenngleich nicht bindend (vgl. hierzu vor § 1 zu VII); verneinen sie sie, so kommt es auf die Gründe an, da die unten genannten Befreiungsgründe von der Angestelltenversicherungspflicht für das BVO. nicht beachtlich sind.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 3 Abs. 3, 4 i. B. mit Antrag 38, 146 (Bericht S. 9, 10, 37).

<sup>3</sup> Die „Beschäftigung“ muß gegen „Entgelt“ geführt werden (vgl. § 1 Abs. 3, § 2 ABG. in Verbindung mit § 10 Anm. 3 hier). Die in § 10 Anm. 3 hier angegebenen Merkmale haben besondere Bedeutung für einige Angestellten-schichten, wie Provisionsreisende, Agenten u. dgl., bei denen nur von Fall zu Fall nach dem Grad ihrer persönlichen Selbständigkeit gegenüber dem Arbeitgeber die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, entschieden werden kann (vgl. Derich, ABG. § 1 Anm. 15).

§ 1 Abs. 1 ABG. in der neuen Fassung vom 28. V. 24 bezeichnet ganz allgemein als versicherungspflichtig „Angestellte“ und nennt nur als besondere Beispiele (Nr. 7 kann, weil auf die Schifffahrt bezüglich, hier unerwähnt bleiben, vgl. § 5 hier):

1. Angestellte in leitender Stellung,
2. Betriebsbeamte, Werkmeister und andere Angestellte in einer ähnlichen gehobenen oder höheren Stellung,
3. Büroangestellte, soweit sie nicht ausschließlich mit Botengängen, Reinigung, Aufräumung und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, einschließlich der Bürolehrlinge und Werkstattschreiber,
4. Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, andere Angestellte für kaufmännische Dienste, auch wenn der Gegenstand des Unternehmens kein Handelsgewerbe ist, Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken,
5. Bühnenmitglieder und Musiker ohne Rücksicht auf den Kunstwert ihrer Leistungen,
6. Angestellte in Berufen der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Kranken- und Wohlfahrtspflege.

Der Reichsarbeitsminister ist ferner durch § 1 Abs. 4 ABG. ermächtigt, durch Ausführungsbestimmungen nach Anhören der Reichsversicherungsanstalt und des Reichsversicherungsamts die Berufsgruppen, die in den Kreis des Abs. 1 fallen, näher zu bezeichnen. Er hat von dieser Ermächtigung durch die Bestimmung vom 8. III. 24 RGBl. S. 274, 410 Gebrauch gemacht.

Auf die Angestellteneigenschaft im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist es daher ohne Einfluß, wenn jemand z. B.

- a) wegen Berufsunfähigkeit, wegen Alters von über 55 oder 60 Jahren oder wegen der Einkommensgrenze (§ 1 Abs. 3; § 380 ABG.);
  - b) wegen der Anwartschaft auf Ruhegeld und Hinterbliebenenrente in öffentlichen Betrieben, als Geistlicher, Lehrer und Erzieher an öffentlichen Schulen und Anstalten (§ 11 ABG.);
  - c) wegen vorübergehender Dienstleistung (§ 10);
  - d) wegen Ausbildung für den zukünftigen Beruf (§ 12 Nr. 4);
  - e) auf Grund des Bezuges von Ruhegeld, Wartegeld u. dgl. auf Antrag (§ 13 ABG.);
  - f) weil er als Entgelt nur freien Unterhalt bekommt (§ 9 ABG.);
- versicherungsfrei ist.

Über die Arbeitnehmereigenschaft der Assistenzärzte, Volontärärzte, Krankenschwestern, Diakonissinnen vgl. § 10 Anm. 8.

<sup>4</sup> Vgl. § 11 Anm. 5. Es handelt sich um die Vorbildung zu einer der in Satz 1, Satz 2 zweiter Teil des Paragraphen genannten Beschäftigung. Die

Bestimmung ist durch § 1 Abs. 1 Nr. 3, 4 ABG. (s. Anm. 3) im wesentlichen überholt.

\* Diese früher von der Angestelltenversicherungspflicht ausgenommenen Personen wurden, wie dies bereits in den Verordnungen über die Einstellung und Entlassung von Kriegsteilnehmern, zuletzt vom 12. II. 20 geschehen ist, im BRG. den Angestellten zugerechnet, weil sie regelmäßig mit diesen räumlich als deren Hilfspersonen zusammenarbeiten. Die neue Fassung des ABG. § 1 Nr. 3 — s. Anm. 3 — umfaßt diese Angestellten mit Ausnahme derjenigen, die lediglich mit Botengängen, Reinigung, Aufräumung oder ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, die aber auch bei dieser Beschäftigung unter den Angestelltenbegriff des BRG. fallen (Dersch, ABG. S. 139). Büroangestellte sind Personen, die in den Räumen tätig sind, in denen der Schriftwechsel des Betriebes oder die für den Betrieb nötigen Listen, Register oder dgl. bearbeitet werden. Spielt sich die Tätigkeit auch außerhalb des Büros ab, so ist die Büroangestellteneigenschaft dann zu bejahen, wenn der im Büro stattfindende Teil überwiegt. Büroangestellte sind z. B. Abschreiber, Expedienten, Registratoren, Stenotypistinnen, Kanzlisten, Kanzlei- und Bürobiener, Kassenschalterbeamte, auch ein Registrator, der zu einem Viertel als Vote im Außendienst beschäftigt wird (vgl. Dersch, ABG. § 1 Anm. 8; ähnlich wie hier RG. Hamburg vom 14. X. 24 im GRG. 30, 360).

Unerheblich ist hier, wie stets bei dem Arbeitnehmerbegriff des Gesetzes, die Art der Entlohnung der Arbeitnehmer, ihre Einreihung in den Arbeiter- oder Angestellten-Tarifvertrag und ihre Organisationszugehörigkeit (die im übrigen zwischen den in Betracht kommenden Verbänden der Angestellten und des Verkehrsgewerbes noch nicht völlig geklärt ist). Die Tarifverträge scheinen sich allmählich dem Gesetz anzupassen.

\* Das Wort „Vorstandsmitglieder“ bezieht sich auf die „juristischen Personen“, z. B. Aktiengesellschaften, Gesellschaften m. b. H., Genossenschaften, Landesversicherungsanstalten, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, die Worte „gesetzliche Vertreter“ auf die „Personengesamtheiten“, z. B. die vertretungsberechtigten Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft, die Vorstände nicht rechtsfähiger Vereine (so der meisten Arbeitnehmergewerkschaften), nicht etwa auf die Prokuristen (vgl. Anm. 7).

<sup>7</sup> Die VD. vom 23. XII. 18 hatte die Generalbevollmächtigten sowie die im Handelsregister und Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter der Unternehmungen (darunter die Prokuristen) von den Angestellten im Sinne der Verordnung ausgeschlossen.

Diese Regelung war von verschiedenen Gesichtspunkten aus beanstandet worden. Die gegenwärtige Abgrenzung hat inzwischen nicht mindere Kritik erfahren. Es handelt sich hier um das schwierige Problem aus der auf dem Gegensatz und zugleich dem Mitbestimmungsrecht von Arbeitgeber und Arbeitnehmerhaft beruhenden Betriebsverfassung diejenigen Mitglieder abzuheben, die, obwohl formell Angestellte, dennoch innerlich dem Arbeitgeber näherstehen als den übrigen Arbeitnehmern, indem sie ein solches Maß von Selbständigkeit und Unabhängigkeit, sei es in Fragen des Arbeitsverhältnisses im Betriebe, sei es in Fragen der Betriebsführung und Betriebsleistungen besitzen, daß ihre Zurechnung zu den Arbeitnehmern mit dem doppelten Aufgabenkreis der Betriebsvertretungen (Einleitung S. 10) in Wider-

spruch stünde. Der Sozialversicherung, die von anderen Gesichtspunkten ausgeht, unterliegen dagegen diese Personen, die sich selbst häufig als „leitende“ Angestellte bezeichnen und sich in den letzten Jahren in der Vereinigung der leitenden Angestellten spitzenmäßig zusammengetan haben.

Die Schwierigkeit der Abgrenzung der so umschriebenen Arbeitnehmerschicht spiegelt sich in der Entstehungsgeschichte des BRG. wider, die für die Auslegung nicht ohne Bedeutung ist. Der erste Entwurf folgte der B.D. vom 23. XII. 18, der zweite Entwurf verneinte, offenbar im Anschluß an den Schiedsspruch im Berliner Metallangestelltenstreik vom 19. IV. 19, der die Angestellten in leitender Stellung von seinem Anwendungsbereich ausgenommen hatte, die Arbeitnehmereigenschaft „der selbständigen Geschäftsführer und Betriebsleiter, die Vorgesetzte aller übrigen im Betriebe oder in der Betriebsabteilung, für die ein Abteilungsbetriebsrat besteht, beschäftigten Arbeitnehmer sind“, ein dritter Entwurf fuhr hinter „Betriebsleiter“ fort: „insbesondere soweit sie Vorgesetzte sind . . .“; der der Nationalversammlung vorgelegte Entwurf fügte zu der letzteren Fassung die Worte hinzu: „oder soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist“ und bemerkte hierzu in der Begründung (S. 22), daß es „unter den Angestellten eine oberste Schicht gebe, die in eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer nicht mehr hineingehört, weil sie selbst in erster Linie Obliegenheiten des Unternehmers erfüllt und allen übrigen Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgeber darstellt oder vertritt“; doch dürfe der Kreis nicht zu weit gezogen werden, um nicht wirklichen Arbeitnehmern eine Vertretung im Betriebsrat zu nehmen. Der Ausschuß der Nationalversammlung hat sich dann eingehend mit der begrifflichen Abgrenzung dieser Arbeitnehmerschicht von den übrigen Arbeitnehmern beschäftigt (Bericht S. 9, 35, 37).

Die Fassung des Gesetzes verlangt für den Ausschluß der Arbeitnehmereigenschaft, daß es sich um einen Geschäftsführer oder Betriebsleiter handele, der außerdem

- a) entweder (arbeitsrechtlicher Gesichtspunkt) zur selbständigen Einstellung oder Entlassung aller übrigen im Betriebe oder der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt oder
- b) (wirtschaftsrechtlicher Gesichtspunkt) Procura oder Generalvollmacht besitzt.

Eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Geschäftsführers oder Betriebsleiters gibt es nicht. Man wird darunter jemanden zu verstehen haben, der, wenn auch nicht notwendig in völliger Unabhängigkeit vom Arbeitgeber, Geschäfte des Betriebes oder, da der Nebensatz von einer Betriebsabteilung spricht, einer solchen (als Abteilungsleiter), sei es insgesamt, sei es auf einem sachlich abgegrenzten Gebiet (kaufmännischer, technischer Leiter, Leiter der Rechtsabteilung, der sozialpolitischen Abteilung, der literarischen Abteilung, des Wohlfahrtswesens) zu führen und zu leiten hat (ähnlich Dersch, § 12 Anm. 4 b B). Auf das Wort kommt es hierbei nicht an, sondern auf die tatsächlichen Verhältnisse des einzelnen Falles, bei denen die verschiedensten Umstände, wie Umfang der Verfügungsmacht über Geldmittel, Freiheit im Einkauf und Verkauf, in der Fabrikation, das Recht, Kredit zu geben, die Art der Buchführung für die einzelnen Abteilungen des Unternehmens, die Häufigkeit der Abrechnung mit dem Arbeitgeber, die Freiheit in der Zusammenfassung der Arbeitnehmerschicht, das Recht, den übrigen Arbeitnehmern

Anweisungen zu erteilen, die Vertretungsmacht für den Arbeitgeber in Tarifverhandlungen usw. zu berücksichtigen sind. Die Tendenz des Gesetzes geht, wie das Erfordernis noch weiterer Voraussetzungen für den Ausschluß der Arbeitnehmer-eigenschaft beweist, auf eine grundsätzlich weite Erstreckung des Arbeitnehmerbegriffs (Platow, *RAW.* 1921, S. 381\*). Daher muß zu den angeführten, von Fall zu Fall zu würdigenden Voraussetzungen für den Begriff des Geschäftsführers oder Betriebsleiters (vgl. hierzu auch „die obere Grenze für das Wahlrecht zum Betriebsrat“ von Koch im *Verl. RW.* vom 31. VII. 20) noch eines der 4 unter a, b genannten Merkmale hinzutreten.

- a) Die unbeschränkte Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis bedeutet das Vorhandensein einer unbeschränkten Vollmacht in diesen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Der Vorbehalt einer Genehmigung für Einstellungen oder Entlassungen steht solcher Unbeschränktheit entgegen (Verf. § 12 Anm. 4bB). Besteht die Befugnis nur bezüglich der Arbeiter oder der Angestellten, so ist die Voraussetzung für den Ausschluß der Arbeitnehmer-eigenschaft nicht erfüllt. Dies steht auch mit dem Grundgedanken des *WAG.* nicht im Widerspruch; denn da es die reinen Arbeitnehmerangelegenheiten im allgemeinen den Gruppenräten zuweist (§§ 6, 7, 78), ist es berechtigt, den Angestellten, der den Arbeitern gegenüber den Arbeitgeber vertritt, dennoch als Arbeitnehmer und dadurch als wahlberechtigt zum Betriebsrat und Angestelltenrat anzuerkennen (Bayr. Min. f. soz. Fürs. vom 26. XI. 21 im *RAW.* 1922 S. 36 Nr. 11 in Übereinstimmung mit zahlreichen Entscheidungen der Praxis). Mit Feig-Sißler § 12 Anm. 5 ist anzunehmen, daß die Arbeitnehmer-eigenschaft auch dann entfällt, wenn nur die eine oder die andere im Betrieb oder der Betriebsabteilung beschäftigte Person, etwa ein Ingenieur oder ein Chemiker eines industriellen Werkes allein von der Zentralverwaltung aus angestellt oder entlassen werden kann, die übrigen Arbeitnehmer aber von dem Geschäftsführer oder Betriebsleiter (ebenso im allgemeinen *RAW.* vom 30. XI. 20, *RAW.* 1921 S. 662 Nr. 342).
- b) Der Besitz der Procura ist von der Erfüllung der formellen Voraussetzungen der §§ 48 ff. *HGB.* abhängig; die Procura allein — ohne die Eigenschaft als Geschäftsführer oder Betriebsleiter — nimmt die Arbeitnehmer-eigenschaft nicht (Verf. S. 9, 37).

Der bereits in der *BD.* vom 23. XII. 18 (§ 9 Abs. 2) vorkommende Ausdruck „Generalvollmacht“ findet sich in der Gesetzesprache vor allem in § 173 *BPD.*; als Generalbevollmächtigter gilt dort in der Praxis der Vertreter derjenige, „der zur Verwaltung aller Vermögensangelegenheiten oder eines größeren oder selbständigen Komplexes von solchen berufen ist, im Gegensatz zu dem Vertreter für ein bestimmtes einzelnes Recht oder Rechtsverhältnis“ (Stein 12. Aufl. § 173 Anm. 1). In dieser Weise ist auch hier das Wort „Generalvollmacht“ auszulegen. Die handelsrechtliche Wissenschaft versteht unter „Generalvollmacht“ die im § 54 *HGB.* genannte Vollmacht „zum Betrieb eines Handelsgewerbes“ (Staub 9. Aufl. § 54 Anm. 1), die die Procura nicht mit umfaßt. Chefärzte von Krankenhäusern und Lazaretten z. B. haben als „Generalbevollmächtigte“ zu gelten.

Ein Geschäftsführer ohne Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, ohne Procura und Generalvollmacht ist also Arbeitnehmer, ebenso ein Prokurist, der nicht zugleich Geschäftsführer ist, ein Werkmeister, der alle Arbeiter, aber nicht die Angestellten der Betriebsabteilung einstellen oder entlassen kann. Der sozialpolitische oder volkswirtschaftliche Synchitus des Unternehmens ist, obwohl er vielleicht berufsmäßig Vertreter des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat ist, dennoch als solcher regelmäßig Arbeitnehmer, wenn er nicht als Leiter etwa der Rechtsabteilung die Arbeitnehmerstellung einbüßt. Werkmeister und Obersteiger sind regelmäßig Arbeitnehmer (Feig-Sitzler § 12 Anm. 5). Über die in tatsächlicher Hinsicht sehr verschiedene Rechtsstellung der Geschäftsführer der Berufsgenossenschaften vgl. die Entscheidungen des RWR. vom 14. VIII. 20, RWB. 1921 S. 248 Nr. 181, vom 1. III. 21 RWB. 1921 S. 663 Nr. 343 und vom 14. VIII. 20 (letzte nicht veröffentlicht), sowie Dersch, „Monatsschrift“ 1920 Sp. 506 und W. des RWB. 1920, 158.

Eingliederung der Beamten in die Betriebsverfassung und der  
Arbeitnehmer in die Beamtenverfassung.

§ 13<sup>1 2</sup>.

1. Durch Verordnung<sup>3</sup> der Reichsregierung kann für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Reiches<sup>4</sup> sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Reichsaufsicht unterstehen<sup>5</sup>, bestimmt werden, daß gewisse Gruppen von Beamten und Beamtenanwärtern als Arbeiter oder Angestellte<sup>6</sup> im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten sind<sup>7</sup>.

2. Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Landesaufsicht unterstehen<sup>8</sup>, können die Landesregierungen entsprechende Verordnungen erlassen<sup>9</sup>.

3. Geschieht dies, so kommen für das Dienstverhältnis der Beamten die §§ 78 Ziffer 8, 9, §§ 81 bis 90, §§ 96 bis 98 nicht in Anwendung<sup>10</sup>.

4. In gleicher Weise<sup>11</sup> kann bestimmt werden, daß bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis haben<sup>12</sup> oder die in den Behörden<sup>13</sup> mit gleichen oder ähnlichen Arbeiten wie die Beamten oder Beamtenanwärter<sup>14</sup> beschäftigt werden, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten sind, wenn ihnen bei der Bildung von Beamtenvertretungen (Beamtenräten, Beamtenausschüssen)<sup>15</sup> die gleichen Rechte gewährt sind wie den Beamten.

<sup>1</sup> Allgemeines. Das Beamtenrecht und das Arbeitsrecht der nicht-beamteten Arbeitnehmer sind rechtlich streng voneinander geschieden. Doch drängt die Entwicklung nach einer Vereinheitlichung, besonders dort, wo Beamte und Arbeitnehmer im Sinne des BfG. in einer Betriebsstätte räumlich nebeneinander — oft mit den gleichen Arbeiten — beschäftigt sind. Diese Tendenz zur Angleichung findet ihren Widerhall in dem wechselvollen Verlauf der Entstehungsgeschichte dieses Paragraphen, insbesondere auch in den einschlägigen parlamentarischen Verhandlungen (vgl. Anm. 2). Demgemäß gestattet das Gesetz in gewissen Fällen, die Beamten in die Betriebsverfassung einzugliedern, z. B. wenn sehr wenige Beamte unter sehr vielen anderen Arbeitnehmern sind, oder wenn, wie die Techniker in den früheren staatlichen Bergwerken, die Personen, deren Mitarbeit im Betriebsrat besonders wünschenswert ist, fast ausnahmslos Beamte sind.

Umgekehrt ist es statthaft, solche Arbeitnehmer, die voraussichtlich bald Beamte sein werden oder die die gleichen oder ähnliche Arbeiten wie die Beamten verrichten, der Beamtenverfassung einzugliedern, die — neben der Betriebsverfassung im Sinne der Einleitung (§. 8) — durch Art. 130 Abs. 3 der Reichsverfassung in Aussicht gestellt ist (Vericht S. 10/11 und Sten. Ber. Sp. 4298, 4302).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 3 Abs. 5, abgeändert im Ausschuß durch Antrag 39, fast völlig wiederhergestellt durch die Anträge 1911, 1939, 1989 (vgl. Begründung S. 22, 23, Vericht S. 10, 11, Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4298 ff., 4302, und vom 18. I. 20 Sp. 4498).

<sup>3</sup> Aber die zeitliche Dauer und die Aufhebungsmöglichkeit solcher Verordnungen, die staatsrechtlich Rechtsverordnungen darstellen (im Gegensatz zur Verwaltungsverordnung), sagt das Gesetz nichts; man muß annehmen, daß die Verordnung, so wenig sich solches auch aus praktischen Gründen empfiehlt, jederzeit aufgehoben oder abgeändert werden kann (andere Ansicht ältere Aufl.).

Als Beispiel für den Erlaß solcher Verordnung und ihre Aufhebung seien die Verordnungen des Reichspostministeriums vom 27. IV. 20 (RGBl. S. 682) und vom 8. I. 21 (RGBl. S. 82) genannt.

Die Wirkung der Verordnungen zeigt sich überall dort, wo der Arbeitnehmerbegriff entscheidend ist (§ 10 Anm. 1 am Ende).

Eine Anhörung der Beteiligten oder ihrer wirtschaftlichen Vereinigungen, wie sie z. B. § 61 Abs. 2 vorschreibt, ist hier nicht vorgesehen, obwohl sie wegen der weittragenden Wirkungen für die Beteiligten sehr zweckmäßig ist.

<sup>4</sup> Besonders also die Betriebe, die dem Reichsverkehrsministerium (die Reichsbahn gemäß § 16 Abs. 4 des Reichsbahngesetzes vom 30. VIII. 24) Reichspostministerium, Reichsfinanzministerium, Reichsarbeitsministerium (Versorgungswesen) unterstehen.

<sup>5</sup> Z. B. die Ausführungsbehörden der Unfallversicherung für Reichsbetriebe (§ 892 Abs. 1 RBV.), die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte.

<sup>6</sup> Je nachdem, ob diese Personen nach ihrer Tätigkeit Arbeiter oder Angestellte im Sinne von §§ 11, 12 wären. Über den Begriff „Beamte und Beamtenanwärter“ vgl. § 10 Anm. 6, 7. Die Verordnung kann nur ganze Gruppen von Arbeitnehmern in einem Betriebe, nicht einzelne Personen einer Gruppe betreffen (Derich § 13 Anm. 2b, Feig-Sißler § 13 Anm. 1).

<sup>7</sup> Für das Reich siehe die Verordnung Anhang 7 Art. 1. Sie beschränkt die Versetzung von Beamten und Beamtenanwärtern in der Regel auf solche Beamte und Beamtenanwärter, „welche die gleiche Tätigkeit ausüben, wie in Privatbetrieben derselben Art Privatarbeiter oder Privatangestellte“ und ferner „auf solche Beamte und Beamtenanwärter, die als einzelne dauernd mit einer großen Zahl von Arbeitnehmern zusammenarbeiten“. Wieweit die so versetzten Beamten damit aus den Organen der Beamtenverfassung ausscheiden, ist Sache der Beamtengesetzgebung.

<sup>8</sup> Z. B. Krankenkassen, soweit sie noch Beamte beschäftigten, bundesstaatliche Ausführungsbehörden der Unfallversicherung, Landesversicherungsanstalten, Kommunalverwaltungen, staatliche Bergwerke (in den früheren preussischen Staatsbergwerken z. B. erfüllten zum Teil Beamte die kaufmännischen und technischen Dienste, Bericht S. 11).

<sup>9</sup> Vgl. für Preußen, Anhang 8a Art. 1, Bayern, Anhang 9a unter 4, Sachsen, Anhang 10a § 3.

<sup>10</sup> Auch Beamte auf Kündigung genießen daher keinen Schutz gegen Entlassung, wohl aber die auf Privatdienstvertrag angestellten Beamtenanwärter, die in Abs. 3 hier nicht genannt sind. Die §§ 95, 99 gelten auch für die den Arbeitnehmern gleichgestellten Beamten, ebenso gelten alle übrigen Schutzbestimmungen zugunsten der Betriebsratsmitglieder sowie die das Wahlrecht zu den Betriebsvertretungen sichernden Vorschriften.

<sup>11</sup> Nämlich durch Verordnung des Reichs bzw. der Länder, je nachdem ob es sich um Arbeitnehmer der in Abs. 1 oder der in Abs. 2 genannten, dem öffentlichen Recht angehörigen Arbeitgeber handelt (vgl. die Verordnungen zu Anm. 7 und 9).

Die Reichsverordnung (vgl. Anm. 5) beschränkt die Voraussetzungen für die Versetzung von Arbeitnehmern unter die Beamten in gleicher Weise, wie die Versetzung der Beamten unter die Arbeitnehmer; diese Beschränkung enthält die preussische Verordnung (Anm. 9) nicht, dagegen hat der Vertreter der preussischen Staatsbergverwaltung bei den Ausschlußverhandlungen (Bericht S. 11) es als die Absicht der Regierung bezeichnet, von der Ausnahmenvorschrift nur „in besonders geeigneten Fällen, etwa beim Vorhandensein einer verschwindend kleinen Zahl von Angestellten“ und „im Einvernehmen mit den Beteiligten“ Gebrauch zu machen.

<sup>12</sup> Dies sind „die bei einer Verwaltung im Dienst befindlichen Arbeitnehmer, die nicht Beamte oder Beamtenanwärter sind, und für die die Absicht der Verwaltung, daß sie Beamte werden sollen, nicht nachweisbar ist, bei denen jedoch nach den vorliegenden besonderen Umständen oder nach dem Üblichen die spätere Übernahme in das Beamtenverhältnis in Betracht kommt“. (Begriffsbestimmung des Preuß. Min. des Innern; vgl. Sten. Ber. Sp. 4299).

<sup>13</sup> Die Nichterwähnung der „Betriebe“ ist offenbar nur versehenlich erfolgt. Die Verordnung kann ebenso gut für ein Ministerium, wie für die Betriebe der Betriebsverwaltungen erlassen werden.

<sup>14</sup> Dahin gehören viele bei der Reichsbahn mit Beamtendiensten beschäftigte und mit Beamten diensttuende, vielfach auch in Beamtenverbänden organisierte Personen, darunter namentlich Hilfsweichensteller, Hilfschaffner, Hilfsheizer, (Bericht S. 10/11), ferner Anwärterinnen im Post-, Telegraphen-

und Fernsprechdienst, Hilfsarbeiter bei der Reichsbank, die ständigen Angestellten und Anwärter der Gemeinden (vgl. § 1 Abs. 4 des preuß. Gesetzes betr. vorläufige Regelung einiger Punkte des Gemeindebeamtenrechts vom 8. VII. 20 Ges.-S. S. 383). Bei den Krankentassenangestellten kommt bei der jetzigen Fassung des § 359 RVO. die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht mehr in Betracht, § 13 Abs. 4 ist auf sie nicht anwendbar (Sten. Ber. Sp. 4298, 4302).

<sup>15</sup> Es kann zweifelhaft sein, ob mit dem Wort „Beamtenvertretungen“ hier nur auf Gesetz beruhende Vertretungen gemeint sind, die es noch nicht gibt, oder das Vorhandensein einer im Verwaltungsweg eingeführten Vertretung genügt. Die Praxis nimmt das letztere an.

Jedenfalls ist nach dem Wortlaut die einzige Voraussetzung, daß dem versetzten Arbeitnehmer bei der „Werbung“ der Beamtenvertretung die gleichen Rechte gewährt sind wie den Beamten. Damit ist nichts über die bedeutungsvollen Wirkungen der Versetzung für das Einzelarbeitsverhältnis gesagt. Die im privatrechtlichen Vertragsverhältnis stehenden Arbeitnehmer gehen durch die Versetzung des Mitbestimmungsrechts im Betriebe, das der einzelne Arbeitnehmer nur mittels der Organe der Betriebsverfassung genießt, verlustig; nur bezüglich des Kündigungsschutzes aus § 84 dürfte angesichts der umgekehrten Vorschrift des Abs. 3 des Paragraphen eine Ausnahme zu machen sein (vgl. § 84 Anm. 3, a. A. die früheren Auflagen).

### Ausübung der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, Vertretung.

#### § 14<sup>1 2</sup>.

**1. Ist der Arbeitgeber keine Einzelperson<sup>3</sup>, so üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz aus:**

- 1. bei den juristischen Personen und Personengesamtheiten des privaten Rechtes die gesetzlichen Vertreter<sup>4</sup>,**
- 2.<sup>5</sup> bei dem Reiche, den Ländern, den Gemeindeverbänden, den Gemeinden und den anderen Körperschaften des öffentlichen Rechtes<sup>6</sup> die Vorstände der einzelnen Dienststellen nach Maßgabe der für das Reich und die hinsichtlich der Dienstverhältnisse der Arbeitnehmer seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften<sup>7</sup> von der obersten Reichsbehörde, für die übrigen Körperschaften<sup>8</sup> von der Landeszentralbehörde zu erlassenden Vorschriften.**

**2. Vertretung des Arbeitgebers durch Bevollmächtigte ist zulässig<sup>9 10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Arbeitgeber ist (siehe vor § 1 zu I) das der Arbeitnehmerchaft gegenüberstehende andere Organ der Betriebsverfassung Seine Stellung ist insofern nicht privatrechtlicher, sondern öffentlich-recht-

licher Natur. Die Rechte und Pflichten, die ihn mit dem Arbeitnehmerorgan verknüpfen, sind, wie vor § 1 zu I, II gezeigt, nicht vermögensrechtlicher Art, sondern werden durch die im BGG. gegebenen Möglichkeiten der Geltendmachung (§§ 39, 41, 93, 95, 99 usw.) erschöpft, wenn auch zwischen ihm und dem einzelnen Angehörigen des Arbeitnehmerorgans mittelbar vermögensrechtliche Beziehungen entstehen können, z. B. in Gestalt von fristloser Entlassung, Schadenersatzansprüchen wegen Benachteiligung der Arbeitnehmer im Betriebsrat usw.

Die Organstellung des Arbeitgebers hat zur Folge, daß er Träger der Rechte und Pflichten nur so lange ist, wie seine Arbeitgeberstellung in diesem Betriebe dauert; die Verpflichtung aus § 71 z. B. oder die Berechtigung aus § 39 ist mit der Person des jeweiligen Arbeitgebers verknüpft, mag auch etwa zwischen zwei Terminen vor dem Arbeitsgericht im Absetzungsverfahren der Betrieb den Arbeitgeber gewechselt haben. Das Verfahren unterliegt den entsprechend anwendbaren Bestimmungen der ZPO. über Rechtsnachfolge (vgl. auch über den Bestand des Betriebes § 9 Anm. 8).

Soweit dagegen dem öffentlichen Recht der Betriebsverfassung vermögensrechtliche Beziehungen entspringen, z. B. als Entschädigungsanspruch aus §§ 87 ff., als Anspruch auf Lohn oder Unkostenersatz nach §§ 35, 36 oder auf Erstattung der durch das Betriebsratsmitglied als Geschäftsführer ohne Auftrag verauslagten Beträge (§ 36 Anm. 12), bleibt der Arbeitgeber Schuldner, in dessen Person der Anspruch entstanden ist, und ein Wechsel des Schuldners tritt nur unter den Voraussetzungen des bürgerlichen Rechts (§§ 415 ff. BGB.) ein.

Aus der öffentlich-rechtlichen Stellung des Arbeitgebers als Organ der Betriebsverfassung folgt weiterhin, daß die Vorschriften des Privatrechts über Geschäftsfähigkeit nicht unmittelbar gelten, wengleich mangels besonderer Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Organstellung, wie sie auf Arbeitnehmerseite vorhanden sind (§§ 20 ff.) die angeedeuteten Bestimmungen des BGB. entsprechend anwendbar sind; ebenso wie der Arbeitgeber mit 21 Jahren unbeschränkt geschäftsfähig ist, muß man daher annehmen, daß er mit dem gleichen Alter Organ der Betriebsverfassung wird. Eine Betriebsvereinbarung (§ 66 Nr. 3) des beschränkt geschäftsfähigen Arbeitgebers, der etwa wegen Geisteschwäche entmündigt ist, hängt nicht minder wie der Abschluß eines vermögensrechtlichen Geschäfts von der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters ab. Soweit Pfleger, Kontursverwalter, Testamentsvollstrecker, Liquidatoren die Funktionen eines Arbeitgebers erfüllen, sind sie auch Arbeitgeber im Sinne des BGG.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 4 i. B. mit Antrag 41 Z. 1.

<sup>3</sup> Ist der Arbeitgeber eine Einzelperson, so ist er gleichzeitig Vertragspartei für den Einzelarbeitsvertrag und Organ der Betriebsverfassung für die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse und alle sonstigen Beziehungen zur Arbeitnehmerschaft oder ihrer Vertretung.

<sup>4</sup> Im Falle der Nr. 1 ist das Organ der Betriebsverfassung, an das z. B. alle Erklärungen zu richten sind, an sich ebenfalls der Arbeitgeber, also der Verein, die Genossenschaft usw.: diese handeln mit Hilfe ihrer gesetzlichen Vertreter, die nicht stets mit den Vertretungsberechtigten gleichbedeutend zu sein brauchen; z. B. ist gesetzlicher Vertreter der Aktiengesellschaft der Vor-

stand, der somit auch die Arbeitgeberfunktion nach dem BKG. ausübt, während die Einstellung von Arbeitnehmern vielleicht nach § 232 Abs. 2 HGB. durch ein Vorstandsmitglied in Verbindung mit einem Prokuristen geschehen kann.

Die wichtigsten juristischen Personen des privaten Rechts, deren gesetzlicher Vertreter der Vorstand ist, sind:

der rechtsfähige Verein (§ 26 BGB.) und die rechtsfähige Stiftung (§ 86 BGB.), die Aktiengesellschaft (§ 231 HGB.), die Kommanditgesellschaft auf Aktien (§ 320 HGB.), der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (Gesetz vom 12. V. 01, §§ 29, 34), die eingetragene Genossenschaft (Genossenschaftsgesetz §§ 24, 83), die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren gesetzlicher Vertreter (§ 35) Geschäftsführer heißt.

Die wichtigsten Personengesamtheiten sind:

die offene Handelsgesellschaft (§ 105 HGB.), vertreten durch jeden, nicht gesellschaftsvertraglich von der Vertretung ausgeschlossenen Gesellschafter, ähnlich der nicht eingetragene Verein und die bürgerlich-rechtliche Gesellschaft (§§ 54, 705 BGB.).

Über das Recht jedes Arbeitgebers, also auch der juristischen Personen, sich durch einen Bevollmächtigten vertreten zu lassen, siehe Anm. 9.

§ Nr. 2 enthält eine eigens für die Betriebsverfassung geschaffene Ermächtigung der juristischen Personen des öffentlichen Rechts, ihre Arbeitgeberrechte und -pflichten gegenüber den Organen der Arbeitnehmerseite durch die Dienststellenleiter ausüben zu lassen. Die Vorschrift entstammt ebenfalls (siehe § 9 Anm. 6) dem Entwurf des Arbeitskammergesetzes von 1918 (§ 6 Abs. 3 Satz 2 daselbst). Sie entspricht der Befugnis des Fiskus, sich auf vermögensrechtlichem Gebiet nach näherer Maßgabe der jeweiligen Verwaltungsbestimmungen vertreten zu lassen. Durch die Übertragung wird der Inhaber der Befugnis zum Träger aller Rechte und Pflichten der Körperschaft, er hat die Auskunft aus § 71 zu erteilen, die Betriebsvereinbarung für seinen Bereich abzuschließen, für die Geschäftsbedürfnisse aus § 36 zu sorgen, er kann den Schlichtungsausschuß in Gesamtheitigkeiten anrufen und vor ihn geladen werden, er kann Absehungsanträge aus §§ 39 und 14 stellen, gegen ihn richtet sich — mit Wirkung für die Körperschaft — das Verfahren aus § 84, er ist strafrechtlich aus § 99 verantwortlich.

Ein Zwang, die in Nr. 2 vorgesehenen Vorschriften zu erlassen, besteht nicht. Das Gesetz gibt nur die Möglichkeit und bezeichnet die Stelle, von der die Vorschriften gegebenenfalls zu erlassen sind.

In der Praxis hat davon z. B. das RAA. Gebrauch gemacht, indem es im Erlasse vom 11. III. 20 den Präsidenten des Reichsversicherungsamts und der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte die Arbeitgeberrechte und -pflichten für den Bereich ihrer Behörde übertragen hat. Der Reichsverkehrsminister hat durch § 4 der Reichsbahnbetriebsräteverordnung vom 15. XII. 24 (siehe § 61 Anm. 8) ebenfalls bestimmten Beamten die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers übertragen. (Vgl. im übrigen für Preußen Anhang 8b zu §§ 14 ff., Bayern, Anhang 9a unter 5, Sachsen, Anhang 10a zu § 4.)

Macht die Körperschaft von ihrem Recht, einen Dienststellenleiter ausdrücklich als Träger der Arbeitgeberrechte und -pflichten zu bestellen, keinen

Gebrauch, so wird man annehmen müssen, daß im Zweifel der Leiter der Dienststelle, für deren Bereich die Betriebsvertretung besteht, die Arbeitgeberrechte und -pflichten ausübt. Nur wenn den Gegenstand des Streits eine Angelegenheit bildet, für die nach der Behördenorganisation eine übergeordnete Stelle zuständig ist, z. B. für Entlassung, Einstellung, Strafverhängung, Dienstordnung, ist anzunehmen, daß diese andere Stelle auch insoweit die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem BGG. ausübt.

\* Über den Begriff der Körperschaft des öffentlichen Rechts vgl. Fleiner, Institutionen S. 95 ff.

<sup>7</sup> Z. B. bei den Berufsgenossenschaften, der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte.

<sup>8</sup> Z. B. bei den Landesversicherungsanstalten.

\* Abs. 2 enthält eine an sich zu den §§ 26 ff. (Geschäftsführung) gehörige Bestimmung.

Im Privatrecht ist das Recht der Vollmacht grundsätzlich in §§ 164 ff. BGB. geregelt und wird ergänzt durch die Bestimmungen des Erbrechts, Familienrechts, Handelsrechts usw.

Im öffentlichen Recht gibt es kein allgemeines Recht der Vollmacht, so daß es ohne Sondervorschrift zweifelhaft wäre, wie weit der Arbeitgeber sich in seinen Rechten und Pflichten im Bereich der Betriebsverfassung vertreten lassen kann.

Diese Zweifel beseitigt Abs. 2 durch die ausdrückliche Anerkennung des Rechtes des Arbeitgebers oder derjenigen, die nach Abs. 1 des Paragraphen dessen Rechte und Pflichten ausüben, sich durch einen Bevollmächtigten vertreten zu lassen. Dadurch ist zugleich infolge der Eigenart der auf dem Verhandlungs- und Verkehrszwang aufgebauten Betriebsverfassung der Betriebsvertretung die Verpflichtung auferlegt, sich mit dem Bevollmächtigten des Arbeitgebers zu begnügen, z. B. bei dem Abschluß der Betriebsvereinbarung, bei der Auskunftserteilung (§ 71), bei der Bilanzvorlegung (§ 72) usw. Eine Beschränkung in der Person dessen, dem die Vollmacht erteilt werden kann, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, der Arbeitgeber kann daher auch einen Betriebsfremden, z. B. einen Syndikus oder Bücherrevisor mit seiner Vertretung beauftragen. Dagegen besteht kein Recht der Betriebsvertretung auf Beziehungen zu einem dem Arbeitgeber übergeordneten oder beigeordneten Organ, z. B. einem Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat einer Körperschaft (Ausnahme § 70), der Aufsichtsbehörde öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder den Organen der politischen Verfassung, die, wie die Stadtverordnetenversammlung oder die städtischen Deputationen, dem Magistrat in der Verwaltung zur Seite stehen (Urteil des preuß. OVG. vom 5. II. 24 in PrVBl. vom 31. V. 24, S. 298).

Über die Form der Vollmachterteilung sagt das Gesetz nichts. In sinnvoller Anwendung des BGB. (§ 164) ist anzunehmen, daß die Vollmacht formlos durch mündliche oder stillschweigende Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder der Arbeitnehmerschaft bzw. ihrer Vertretung erteilt werden kann und ihre Dauer, Rücknahme usw. unter entsprechender Anwendung der privatrechtlichen Vorschriften zu beurteilen ist.

Über den Umfang der Vollmacht schweigt das Gesetz. Sie braucht nicht in vollem Umfang für alle Rechte und Pflichten des Arbeitgebers erteilt zu

sein, kann z. B. nur hinsichtlich der Arbeiterangelegenheiten erteilt werden, während sich der Arbeitgeber selbst die Rechte und Pflichten in bezug auf die Betriebsratsgeschäfte und die Angestelltenfragen vorbehalten hat.

Der Bevollmächtigte ist auch strafrechtlich im Rahmen seiner Zuständigkeit neben dem Arbeitgeber selbst nach §§ 95, 99 für die Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten verantwortlich.

Das Recht der Vertretung durch den Bevollmächtigten bezieht sich nur auf den unmittelbaren Verkehr des Arbeitgebers mit der Betriebsvertretung. Für die Vertretung vor den Arbeitsgerichten und Schlichtungsausschüssen gelten die Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes und der Schlichtungsverordnung (a. A. frühere Auflage).

Von dem Recht der Bevollmächtigung zu unterscheiden ist die Zuziehung von Organisationsvertretern zu den Betriebsratssitzungen nach § 31 Abs. 2 und den Betriebsversammlungen nach § 47.

Zu trennen ist ferner die Vertretung des Arbeitgebers als Organs der Betriebsverfassung und als Vertragspartei des einzelnen Arbeitsvertrages, wengleich häufig die Vertretung für beide Fälle in einer Hand liegen wird. Der Leiter eines größeren Unternehmens kann sich den Abschluß oder die Kündigung der Verträge gewisser Angestellten vorbehalten und gleichzeitig jemanden für den Abschluß der Arbeitsordnung für den Gesamtbereich oder einen einzelnen Betrieb des Unternehmens bevollmächtigen.

<sup>10</sup> Vorschriften über ein Recht der Betriebsvertretungen, sich im Verkehr innerhalb des Betriebes mit dem Arbeitgeber durch einen fremden Bevollmächtigten vertreten zu lassen, fehlen; solches Recht ist daher zu verneinen (ebenso Dersch § 14, 5b, und Quassowski, *RfA.* 1921 Sp. 188).

Im Falle der §§ 40, 32 Abs. 1, 38 tritt kraft Gesetzes, nicht durch Vollmacht, für ein behindertes Mitglied sein Ersatzmitglied ein; nach §§ 28, 38 ist der Vorsitzende des Betriebsrats und sein Stellvertreter zur Vertretung des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber dem Schlichtungsausschuß befugt (vgl. näheres daselbst).

## II. Aufbau der Betriebsvertretungen.

### A. Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat).

#### 1. Zusammensetzung und Wahl.

##### Vorbemerkung.

I. Allgemeines. II. Die Bedeutung der Formen im Aufbau der Betriebsvertretung.

I. Der 2. große Teil des BtG. behandelt unter der Überschrift „Aufbau der Betriebsvertretungen“ in 4 Abschnitten: A. den Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat), B. den Gesamtbetriebsrat, C. den Betriebsobmann, D. die Sondervertretungen. Die Überschrift ist insofern ungenau, als die Betriebsversammlung, die im 1. Abschnitt (Betriebsrat) geregelt ist, keine Betriebsvertretung ist und an sich in einen besonderen Abschnitt gehören würde. Ferner ist der „gemeinsame Betriebsrat“, der vom Gesamtbetriebsrat wohl

zu unterscheiden ist, in dem diesen betreffenden Abschnitt mitgeregelt, ohne in der Überschrift genannt zu werden. Die Vorschriften über den Aufbau können begreiflicherweise nur das Gerippe geben. Die Praxis stellt täglich Einzelfragen, die im Gesetz nicht geregelt sind. Die grundsätzliche Auffassung des BKG. als eines — parallel den politischen Verfassungsgesetzen — den Betrieb regelnden wirtschaftlichen Verfassungsgesetzes weist den Weg zur Entscheidung von Einzelfragen, nämlich die Benutzung der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur zum staatlichen Verfassungsrecht und Verwaltungsrecht, mag es sich z. B. um das Wahlverfahren, um die Geschäftsführung und -ordnung des Betriebsrats, um die Absetzung seiner Mitglieder (Disziplinarverfahren) usw. handeln. Dabei ist die Eigenart des „Betriebes“ entsprechend zu würdigen.

Wegen der Unzulässigkeit irgendwelcher nicht vom Gesetz selbst gestatteter Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften die den Aufbau betreffen vgl. vor § 1 zu V.

II. Die Ausführungen vor § 1 zu VI, VII haben hier besondere Bedeutung. Im Bereich des Aufbaus der Betriebsvertretungen kommen zahlreiche formelle Verstöße vor, namentlich in mittleren und kleineren Betrieben und dort, wo günstige Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft bestehen. Wollte man solchen Verstößen eine übertriebene Bedeutung beimessen, so würde dies zu einer den Frieden im Betriebe nur abträglichen Wirkung führen. Insbesondere bei der Beurteilung von Mängeln im Wahlverfahren und in der internen Geschäftsführung im Betriebsrat kann das Recht an der Eigenart des Betriebslebens nicht achtlos vorbeigehen und darf die Vorschriften, die für das sorgfältig durch Gesetz und Verwaltung geregelte staatliche Leben ihren guten Sinn haben, nur vorsichtig auf die Gebilde der Wirtschaft übertragen. Nur die grundsätzlichen Vorschriften über den Begriff des Betriebes und den Aufbau der Betriebsvertretung sind für wesentlich und zwingend zu halten, so daß sie der Nachprüfung durch jede mit ihrer Handhabung befaßte behördliche Stelle unterliegen (vgl. vor § 1 zu VI, vor § 19 W.D. Anm. 1, insbesondere die Beispiele an beiden Stellen).

Die Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten bieten wertvolles Material zur Beurteilung der Wirklichkeit der Betriebsverfassung und lassen die Warnung vor einer Überspizung formeller Erfordernisse als nur zu berechtigt erscheinen (vgl. die jährlichen Auszüge aus den Berichten in der „Sozialen Praxis“).

Aufgabe der Rechtsprechung ist es hier, einer illoyalen Ausnutzung unwesentlicher Verstöße von der einen oder anderen Seite der im Betriebe Zusammenlebenden entgegenzutreten.

### Zahl der Betriebsratsmitglieder, Bildung der Gruppenräte.

#### § 15<sup>1 2</sup>.

##### 1. Der Betriebsrat besteht<sup>3</sup>:

in Betrieben <sup>4</sup>	von 20 bis 49 Arbeitnehmern	aus 3 Mitgliedern,
„ „	mit 50 „ 99	„ „ 5 „
„ „	„ 100 „ 199	„ „ 6 „

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je eines in Betrieben von  
 200 bis 999 Arbeitnehmern für je weitere 200,  
 1000 „ 5999 „ „ „ „ 500,  
 6000 und mehr „ „ „ „ 1000.

2. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 30<sup>5</sup>.

3. Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat werden gebildet durch die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats. Sind dies nur ein oder zwei Mitglieder, so haben auch sie die Rechte und Pflichten eines Arbeiterrats oder eines Angestelltenrats<sup>6</sup>. Ist die Zahl der Arbeiter oder die der Angestellten so groß, daß die Arbeiter oder Angestellten bei Zugrundelegung der Berechnung nach Abs. 1 bis 3 mehr Vertreter für den Gruppenrat beanspruchen können, als sie im Betriebsrat haben, so tritt eine entsprechende Zahl von Ergänzungsmitgliedern hinzu<sup>7 8 9</sup>.

4. Hat ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, weniger wählbare Arbeitnehmer als die nach Abs. 1 bis 3 erforderte Zahl der Betriebsratsmitglieder, so besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern, hat er weniger als drei wählbare Arbeitnehmer, so sind Betriebsobleute zu wählen<sup>10 11 12</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung gibt in Abs. 1—3 die von der Betriebsgröße abhängende Zahl der Betriebsratsmitglieder an, die mit steigender Zahl der Belegschaftsmitglieder verhältnismäßig abnimmt. Abs. 4 regelt die Bildung der aus den Betriebsräten grundsätzlich durch Zusammentreten der Gruppenmitglieder sich ergebenden Gruppenräte, Abs. 5 den besonderen Fall des Fehlens einer genügenden Zahl von wählbaren Arbeitnehmern.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 5 i. B. mit Antrag 33 B. 2, 3a, b, 139 B. 1, 147, 151, 152, 2012 B. 2.

<sup>3</sup> § 15 bedarf, um richtig ausgelegt zu werden, der Verbindung mit den §§ 1 und 18. Nach dem Wortlaut des § 15 könnte es scheinen, als wenn ausschließlich die Zahl der am Tage der Wahlanberaumung (§ 16 Anm. 3) Beschäftigten für die Größe des Betriebsrats maßgebend ist, so daß z. B. ein Betrieb mit 100 Arbeitnehmern, darunter 45 vorübergehend Beschäftigten, einen der Zahl 100 entsprechenden, also sechsköpfigen Betriebsrat zu wählen hätte. Diese Regel ist ausdrücklich gebrochen durch § 1, wonach für die Frage, ob ein Betriebsrat zu errichten ist, die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten maßgebend ist; nach § 1 wäre also bei 15 „in der Regel“, dagegen 80 tatsächlich Beschäftigten (65 sind „vorübergehend“ beschäftigt) kein Betriebsrat zu wählen. Diese Regelung des § 1, der § 2 entspricht, wonach nämlich dort, wo die Arbeitnehmerzahl 5 bzw. 20 und mehr beträgt, die Errichtung der einen oder der anderen Art der Betriebsvertretung von der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten abhängt, legt die Frage nahe, ob die Berücksichtigung der „in der Regel“ Beschäftigten nicht sinngemäß überall bei der Feststellung

der Betriebsratsgröße stattzufinden hat. Denn es erscheint sinnwidrig, wohl in dem obigen Beispiel (80 tatsächlich, darunter 15 „in der Regel“ Beschäftigte) einen Betriebsobmann, dagegen bei 60 „in der Regel“ unter 110 tatsächlich Beschäftigten (also 50 vorübergehend Beschäftigte) einen den 110 entsprechenden sechsköpfigen Betriebsrat wählen zu lassen. Richtigerweise ist vielmehr anzunehmen, daß, wenn die Arbeitnehmerzahl eines Betriebes größer ist als die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten, die Zahl der letzteren allein maßgebend ist für die Größe des Betriebsrats (abweichend Kiesel-Syrup-Billerbeck § 15 Anm. 1, SchlX. Raftatt vom 2. V. 23. SchlWes. 1923, 130, daß bei der Festsetzung der Zahl der Betriebsratsmitglieder die vorübergehend Beschäftigten mitzuzählen sind; ähnlich wie hier Feig-Sißler § 15 Anm. 1 und GG. Berlin 21 23/24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 301 Nr. 1544). Die nicht „in der Regel“ Beschäftigten wählen aber ebenfalls mit, soweit sie nicht nach § 18 einen besonderen Wahlkörper bilden.

Beispiel: Von 250 Arbeitnehmern sind 130 „in der Regel“ beschäftigt, 120 „vorübergehend“; dann wählen die 250 einen der Zahl 130 entsprechenden sechsköpfigen Betriebsrat.

Handelte es sich eben stets um Fälle, in denen die Zahl der regelmäßig Beschäftigten zu gewissen Zeiten hinter der Gesamtzahl der Arbeitnehmer zurückbleibt, so sind auch umgekehrt Fälle denkbar, in denen zu gewissen Zeiten die Zahl der tatsächlich Beschäftigten hinter der Zahl der regelmäßig Beschäftigten zurückbleibt, z. B. bei Saisongewerben, bei denen die stille Zeit die Ausnahme, die Saison aber den regelmäßigen Zustand darstellt. Alsdann wählt nicht etwa, was man möglicherweise dem § 1 entnehmen könnte, weil die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten über 20 hinausgeht, die zehnköpfige Arbeitnehmerschaft der stillen Zeit einen Betriebsrat, vielmehr wird, wie aus § 23 Abs. 3 folgt (Anm. 10 daselbst) zunächst ein Betriebsobmann gewählt, an dessen Stelle, sobald die Zahl von 20 regelmäßig Beschäftigten erreicht wird, ein Betriebsrat tritt, der im Amt bleibt, auch wenn während der Amtsperiode die für die Wahl maßgebend gewesene Arbeitnehmerzahl von 30 Arbeitnehmern sich auf 400 erhöht; ein nochmaliger Wechsel der Betriebsvertretung, der nur auf Vergrößerung des Betriebsrats hinausläufe, ist nicht vorgesehen.

Sinkt umgekehrt die Zahl der regelmäßig Beschäftigten, aber nur so, daß die Zahl immer noch den Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats entspricht, z. B. von 300 auf 25, so bleibt der Betriebsrat unverändert (RAN. vom 10. XII. 20, RABl. 1921 S. 447 Nr. 259 und vom 7. II. 21, RABl. 1921 S. 486 Nr. 284, RAN. vom 18. XI. 24, RABl. 1925 S. 470 Nr. 106).

Wird der Betriebsrat durch das Ausscheiden einzelner Mitglieder, ohne daß andere nachrücken können, kleiner, so braucht trotz der Vorschrift des § 42 solange eine Neuwahl nicht stattzufinden, wie die verringerte Zahl der Betriebsratsmitglieder immer noch der verminderten Arbeitnehmerzahl genügt. In dem letzten Beispiel kann also der Betriebsrat bis auf 3 Mitglieder sinken, ohne daß die Neuwahl notwendig wird. Sinkt die Zahl der Arbeitnehmer aber so, daß sie — und zwar nicht bloß vorübergehend — nur noch den Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsobmannes (§ 2) entspricht, z. B. von 150 auf 15, so ist anzunehmen, daß in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 3

der Betriebsrat als Ganzes endet und zur Wahl eines Betriebsobmannes zu schreiten ist (ebenso Brandt, § 2 Anm. 5, RWR. vom 18. X. 21 RABl. 1922 S. 125 Nr. 35 und vom 18. XI. 24 RABl. 1925 S. 470 Nr. 106, ferner — zugleich unter Hinweis auf die vorläufige Amtsfortdauer gemäß § 43 — Kammergericht vom 15. III. 25, RABl. 1925 S. 364 Nr. 91, O. G. Hamburg vom 2. X. 23, Hans. O. B. Arbeitsrecht 1924, 5, und O. G. Bremen vom 19. X. 25, ebenda 1925, 191; anderer Ansicht O. G. Nürnberg vom 8. IV. 24, NZfA. 1925 56; vgl. auch § 18 Anm. 7).

Der Fortfall der vorübergehend Beschäftigten oder ihr Ausscheiden aus der allgemeinen Arbeitnehmerschaft in Verbindung mit ihrem Eintritt in den Wahlkörper für die Wahl der Sondervertretung der vorübergehend Beschäftigten (§ 18) ist ohne Bedeutung für die vorhandene Betriebsvertretung, weil die vorübergehend Beschäftigten nach der obigen Darstellung ohnehin deren Art und Größe nicht beeinflussen können, wenngleich sie solange mitwählen, wie sie nicht einem Sonderwahlkörper angehören.

In sinngemäßer Anwendung des § 4 sind bei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und ihren Nebenbetrieben nur die jeweils ständigen Arbeitnehmer der Feststellung von Art und Größe der Betriebsvertretung zugrunde zu legen.

<sup>4</sup> Über den Begriff des Betriebes siehe § 9, über den des Arbeitnehmers §§ 10 bis 13. Irgendwelche Anforderungen an Alter, Staatsangehörigkeit, Umfang an Beschäftigung u. dgl. stellt das Gesetz hier nicht. Nur diejenigen Arbeitnehmer zählen nicht mit, die unter den Voraussetzungen der §§ 3, 18 Abs. 2, 3, § 62 eine Sonderbelegschaft mit einer Sondervertretung bilden und damit aus dem Wahlkörper für den allgemeinen Betriebsrat ausscheiden (§ 9 Anm. 4).

<sup>5</sup> Folgende Tabelle veranschaulicht die Mitgliederzahl des Betriebsrats von 200 Arbeitnehmern an aufwärts. Für die Berechnung maßgebend ist der Tag der Wahlanberaumung (§ 16 Anm. 3).

Der Betriebsrat hat in Betrieben von:

200— 399 Arbeitnehmern	7 Mitgl.	5000— 5499 Arbeitnehmern	19 Mitgl.
400— 599	8	5500— 5999	20
600— 799	9	6000— 6999	21
800— 999	10	7000— 7999	22
1000—1499	11	8000— 8999	23
1500—1999	12	9000— 9999	24
2000—2499	13	10000—10999	25
2500—2999	14	11000—11999	26
3000—3499	15	12000—12999	27
3500—3999	16	13000—13999	28
4000—4499	17	14000—14999	29
4500—4999	18	15000 und mehr	30

<sup>6</sup> Die Bildung der „Gruppenräte“ (§ 6) erfolgt in erster Linie durch Zusammenfassung der Gruppenmitglieder im Betriebsrat, die ihrerseits aus getrennten Wahlen der Arbeiter und der Angeestellten (§ 18) hervorgehen. Sind, wie in dem Beispiel unten, im Betriebsrat nur ein oder zwei Mitglieder der einen Arbeitnehmergruppe, so bilden der eine oder die zwei den

„Arbeiterrat“ oder „Angestelltenrat“ und haben dessen Rechte und Pflichten, nicht etwa nur die eines Betriebsobmannes; daher haben sie — anders als der Betriebsobmann — das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen (§§ 81—90).

Beispiele: Der Betriebsrat besteht bei 30 Arbeitnehmern (18 Arbeitern, 12 Angestellten) aus zwei Arbeitermitgliedern und einem Angestelltenmitglied; die zwei Arbeitermitglieder bilden den Arbeiterrat, das eine Angestelltenmitglied den Angestelltenrat.

<sup>7</sup> Satz 3 des Absatzes bildet den Regelfall.

- a) Im Beispiel a zu § 16 Anm. 3 besteht der Betriebsrat bei 98 Arbeitnehmern (70 Arbeiter, 28 Angestellte) aus vier Arbeitern und einem Angestellten. Legt man die Tabelle zu Anm. 5 hier zugrunde, so entfallen auf die 70 Arbeiter fünf, auf die 28 Angestellten drei Mitglieder, also auf beide Gruppen mehr Mitglieder, als sie im Betriebsrat haben. Daher sind zu den vier Arbeitern einer, zu dem einen Angestellten zwei als Ergänzungsmitglieder zuzuwählen.
- b) Im Beispiel b zu § 16 Anm. 3 besteht der Betriebsrat bei 725 Arbeitnehmern (650 Arbeiter, 75 Angestellte) aus sieben Arbeitern und zwei Angestellten. Legt man die Tabelle zu Anm. 3 hier zugrunde, so entfallen auf die 650 Arbeiter neun, auf die 75 Angestellten fünf Mitglieder, also auf beide Gruppen mehr Mitglieder, als sie im Betriebsrat haben. Daher sind zu den sieben Arbeitern zwei, zu den zwei Angestellten drei Ergänzungsmitglieder hinzuzuwählen.
- c) Ein weiteres Beispiel siehe § 16 Anm. 3 zu c.

<sup>8</sup> Die aus den Anmerkungen 5 bis 7 sich ergebenden Zahlen für Betriebsrat und Gruppenrat sind nur Höchstzahlen. Ist es in der politischen Verfassung auch nur ausnahmsweise denkbar, daß ein Wahlkörper (Wahlkreis) in seiner Gesamtheit von seinem Wahlrecht keinen Gebrauch macht oder eine Partei die auf sie entfallenden Stimmen mangels einer genügenden Zahl von Anhängern nicht voll ausnutzen kann, so trifft dies, wenigstens zurzeit, für die wirtschaftliche Verfassung nicht zu. Folgende Möglichkeiten mögen dies veranschaulichen:

- a) Interesselosigkeit, soziale Abhängigkeit vom Arbeitgeber, vermeintlich fehlendes Bedürfnis (namentlich im kleinen Betriebe), Gegensätze zwischen Arbeitern und Angestellten bringen es bisweilen mit sich, daß die gesamte Arbeitnehmerschaft oder eine Arbeitnehmergruppe (Arbeiter, Angestellte) trotz ordnungsmäßiger Wahlauschreibung von ihrem Wahlrecht überhaupt keinen Gebrauch macht oder mangels Vorhandenseins von zur Amtsübernahme gewillten Personen keinen Gebrauch machen kann. Alsdann verliert diese Arbeitnehmerschaft oder diese Arbeitnehmergruppe ihr gesetzliches Mitbestimmungsrecht, das den Willen zur Teilnahme an der Betriebsverfassung voraussetzt (vgl. vor § 1 zu IV, ferner RAm. vom 6. VI. 24 RZfA. 1924 S. 700 aus Anlaß vom § 245 RWD. und RAm. vom 19. IX. 24, SchWBef. 1924, 171 aus Anlaß des Erlasses einer Arbeitsordnung, Specovius RZfA. 1924, 719 mit weiteren Literaturangaben). Es entfällt dann z. B. außer den Rechten aus § 84, 74 die Anwendbarkeit der eine Anhörung der Betriebsvertretung vorschreibenden Bestimmungen der Arbeitszeitverordnungen (so RAm. vom 15. V. 24, RAbf. 1924

§. 264 Nr. 99). Der Verlust tritt jedoch nur für die Dauer der fraglichen Wahlperiode ein, berechnet von dem Tage, an dem bei regelmäßigem Verlauf der Wahl die Wahlperiode begonnen hätte (RWR. vom 21. II. 22, RABl. 1923 S. 7 Nr. 7, GG. Frankfurt vom 14. IV. 26, GG. 31, 378 mit Hinweis auf die gleiche Ansicht des GG. Breslau, GG. Nürnberg vom 11. IX. 25, SchWBef. 1926, 60). Die vom RWR. früher geäußerte Ansicht, wonach die zunächst der Wahl fern gebliebenen Arbeitnehmer hinterher jederzeit die Bestellung eines Wahlvorstandes zwecks Nachholung der Wahl verlangen können (vgl. Erklärung des RWR. gelegentlich der Verordnung zu § 3 Satz 2 BRG. — Anhang 5 — in den Drucksachen der Nationalversammlung Nr. 3009 und RWR. vom 29. IV. 20, RABl. 1921 S. 249 Nr. 184) erscheint mit dem Grundgedanken der Betriebsdemokratie unvereinbar, die wie jede Demokratie ein in höchster Selbstverantwortung auszuübendes Recht ist. Wegen der technischen Durchführung der Neuwahl nach Ablauf der Jahresfrist siehe § 23 Anm. 8, wegen etwaiger Schadenserfassungsansprüche der mittelbar betroffenen Arbeitnehmer siehe § 23 Anm. 1.

Soweit ein Tarifvertrag den Einzelarbeitsvertrag mit dem Vorhandensein einer Betriebsvertretung verknüpft oder die öffentlich-rechtliche Forderung des Arbeitszeitschutzes (§ 5 ArbZD.) von der Beteiligung der Betriebsvertretung im Einzelfalle abhängig macht, ist es Auslegungsfrage, wie weit bei fehlendem Betriebsrat für den Arbeitgeber die tariflichen Schranken ohne weiteres fortfallen und er so handeln kann, als bestünden sie nicht, oder er aber die so beschränkten Maßnahmen, z. B. die nur im Benehmen mit der Betriebsvertretung zulässige Arbeitszeitverlängerung mangels Betriebsvertretung nicht vornehmen darf (vgl. das im letzteren Sinne ergangene Strafurteil des OLG. Dresden vom 23. IX. 25 — unveröffentlicht —, 1. DSt. 96/25 im Falle eines Verstoßes gegen die ArbZD., ferner Specovius, RZA. 1924, 721). Vgl. vor § 1 zu IV.

- Wenn das Fehlen der Betriebsvertretung auf den Arbeitgeber zurückzuführen ist (Nichtbestellung des Wahlvorstandes nach § 23 Anm. 1, strafbare Handlungen aus §§ 95, 99 BRG.), ist mit Specovius a. a. O. Spalte 723 anzunehmen, daß die an eine Beteiligung der Betriebsvertretung gebundenen Maßnahmen mangels Vorhandenseins der Vertretung nicht vorgenommen werden dürfen; über die Folgen für den Erlaß der Arbeitsordnung vgl. § 75 Anm. 6, 8, für den Kündigungsschutz § 84 Anm. 6.
- b) Häufig ist auch der Fall, daß eine Wählerrichtung (Gewerkschaftsrichtung) nicht eine ihrer Stimmen- und daher Betriebsratsmitgliederzahl entsprechende Zahl von Sitzen besetzen kann, weil sie nicht genügend wählbare Personen aufgestellt hat, oder daß eine Wählergruppe (Arbeiter, Angestellte) nicht die ihrem Verhältnis zur anderen Wählergruppe entsprechende Zahl von Sitzen (§ 16) einnehmen kann.

In beiden Fällen (a, b) möge aber die Ausnahmenvorschrift des letzten Absatzes des Paragraphen unanwendbar sein, weil nämlich sowohl die Arbeitnehmerchaft insgesamt, als auch die Gruppe immer noch objektiv eine hinreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern aufweist, nur daß diese nicht als Bewerber aufgestellt sind, oder sich nicht haben aufstellen lassen (ein Zwang zur Amtsübernahme als Betriebsratsmitglied besteht nicht).

a) Wegen des Falles a sei auf Anm. 9 zu I verwiesen.

b) Im Falle b ist, wie folgt, zu unterscheiden:

I. Fehlt es einer Wählerriehtung an der Möglichkeit, die ihr nach dem Wahlergebnis gebührende Zahl von Plätzen aus den Bewerbern ihrer Liste zu besetzen, so gehen die überschüssigen Stellen nach § 13 Abs. 3 W.D. auf die anderen Listen über; reichen auch diese zur Besetzung der Stellen nicht aus, so wird die Bemerkung zu II wirksam.

II. Fehlt es einer Gruppe an dem Willen oder der Gelegenheit, die ihr zukommenden Stellen sämtlich zu besetzen, so bleiben diese insoweit überhaupt frei (ebenso Versh § 15 Anm. 2b B, Feig-Sißler § 15 Anm. 1, vgl. ferner § 34 Abs. 2 des Reichswahlgesetzes: „Enthält der Wahlvorschlag weniger Bewerber, als Abgeordnetenplätze auf ihn fallen, so bleiben die übrigen Sitze unbesetzt“). Denn man kann nicht etwa annehmen, daß diejenigen Gruppenangehörigen, die von ihrem Wahlrecht den gesetzlich zulässigen Gebrauch machen, durch die Unmöglichkeit alle Plätze der Gruppe zu besetzen, in ihrem Rechte als Mitglieder des Betriebes überhaupt beeinträchtigt werden sollen. Man muß infolgedessen (entsprechend Anm. 10 hier) die Möglichkeit anerkennen, daß die Betriebsvertretung aus einem Betriebsrat zu einem oder zwei Betriebsobleuten, jedoch mit der Stellung eines Betriebsrats wird.

Die gleichen Grundsätze müssen trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung für den Gruppenrat gelten (ebenso Feig-Sißler § 15 Anm. 2).

Zwar kann der Fall, daß die eine Arbeitnehmergruppe nur im Betriebsrat vertreten ist, aber keinen Gruppenrat hat, nicht vorkommen, weil die Betriebsratsmitglieder der Gruppe kraft Gesetzes notwendig zugleich Gruppenratsmitglieder sind. Es gibt mit anderen Worten keine Möglichkeit, nur das Organ für das Mitbestimmungsrecht in den allgemeinen Arbeitnehmerfragen, aber nicht das Organ für das Mitbestimmungsrecht in den Sonderangelegenheiten der Gruppe zu bilden, wie es umgekehrt nicht möglich ist, den Gruppenrat für die Sonderangelegenheit der Gruppe zu bilden, auf die Beteiligung an der Bildung des Betriebsrats aber zu verzichten. Wenn im Betriebsrat neben 7 Angestellten 3 Arbeiter sind, bilden dieselben notwendig die Mindestzahl des Arbeiterrats: arbeiten sie im Betriebsrat nicht mit, so übt der Betriebsrat dennoch seine Funktionen wie jeder andere Betriebsrat aus. Üben sie ihre Funktionen im Arbeiterrat nicht aus, so ist die Arbeiterschaft ohne Vertretung (z. B. im Fall des § 84). In beiden Fällen liegt allerdings eine zum Antrag aus §§ 39, 41 berechtigende Pflichtverletzung vor.

Bedingen sich also Betriebsrat und Gruppenrat gegenseitig, so kann der Gruppenrat dennoch infolge Fehlens einer genügenden Zahl von aufgestellten Bewerbern kleiner werden, als dem Gesetz (Anm. 6, 7) entspricht. Dies ist unerheblich. Auch der zu kleine Gruppenrat ist ein echter Gruppenrat. Besteht er dann nur aus einem oder zwei Mitgliedern, so sind auch diese in sinngemäßer Anwendung des Abs. 4 Satz 2 „Gruppenrat“ (z. B. im Hinblick auf § 84).

\* Folgende Beispiele (siehe Anm. 8a) mögen zur weiteren Veranschaulichung dienen.

Der Betrieb beschäftigt 98 Arbeitnehmer (70 Arbeiter und 28 Angestellte). Der Betriebsrat bestände normalerweise aus 4 Arbeitern und 1 Angestellten, der Arbeiterrat aus 5 Arbeitern, der Angestelltenrat aus 3 Angestellten. Dann bestehen folgende Möglichkeiten:

I. Die Angestelltenschaft wählt nicht mit, weil sie nicht will oder weil sich kein zur Amtsübernahme bereiter Angestellter findet. Sie verliert ihre Stellung als Organ der Betriebsverfassung. Der Betriebsrat besteht aus den 4 Arbeitermitgliedern, die um ein Ergänzungsmitglied verstärkt zugleich den Arbeiterrat bilden. Er ist als Betriebsrat die Interessenvertretung in den alle Arbeitnehmer betreffenden Fragen und als Gruppenrat die Vertretung der Gruppe, die ihn gewählt hat (vgl. § 5 ArbZ. Anm. 1). Der Angestelltenrat oder die Angestelltenschaft als Organ der Betriebsverfassung besteht nicht (ebenso RM. vom 28. IX. 20, RMBl. 1921 S. 295 Nr. 212). Die Angestellten sind ohne Gruppenvertretung in den sie allein betreffenden Angelegenheiten (ebenso Rat der Stadt Leipzig vom 19. XII. 23, SchWesf. 1924, 56, GG. Essen vom 23. VI. 24, RMBl. 1924 S. 317 Nr. 121, GG. Berlin vom 12. I. 25, GRG. 30, 324, GG. Heidelberg vom 14. III. 25, GRG. 30, 397, LG. I Berlin vom 6. VII. 25, GRG. 31, 76 — unter Hinweis auf den offenbar mit solcher Möglichkeit rechnenden § 8 B.D. —, GG. Dortmund vom 27. IV. 25, Arbeiterrecht 1925 S. 37, GG. Berlin vom 11. VI. 26, SchWesf. 1926, 141, abweichend Breuling, NZfA. 1923, Sp. 233, daß eine fünfköpfige Arbeitervertretung zugleich Betriebsrat und Gruppenrat für beide Arbeitnehmergruppen bilde, LG. Frankfurt vom 24. VI. 24, SchWesf. 1924, 219 sowie von Ende im SchWesf. vom 15. V. 1921 S. 100 und SchA. Ulm vom 6. V. 1921, SchWesf. 1921 S. 130, daß nämlich nur ein Gruppenrat ohne die gleichzeitigen Befugnisse eines Betriebsrats entstehe. Nach der hier vertretenen Ansicht gehen z. B. die einzelnen Angestellten des Schusses aus § 84 verlustig.

II. Die Richtung Afa-Bund, auf die bei der Verteilung der Stimmen der 28 Angestellten nach dem Wahlergebnis zwei Stellen entfielen, hat nur einen Bewerber aufgestellt, die Richtung GbA., auf die nur ein Sitz entfiel, hat mehrere Bewerber aufgestellt, dann geht der eine Sitz der Richtung Afa-Bund auf die Richtung GbA. über (§ 13 B.D.), der Angestelltenrat besteht dem Gesetz entsprechend aus drei Mitgliedern.

III. Hat im Beispiel zu II die Richtung GbA. auch nur einen Bewerber aufgestellt, so kann kein Übergang stattfinden, d. h. der Angestelltenrat besteht aus den beiden Bewerbern der Richtung Afa-Bund und GbA.

IV. Die Arbeiterliste der freien Gewerkschaften, auf die bei Verteilung der Sitze nach der Stimmenzahl 4 Stellen im Betriebsrat entfallen würden, enthält nur 3 Bewerber, weil die Anhänger der freien Gewerkschaften nicht mehr aufstellen wollten. Eine andere Liste gibt es nicht. Der Betriebsrat besteht aus 3 Arbeitern und einem Angestellten, der Arbeiterrat aus 3 Arbeitern, der Angestelltenrat aus 3 Angestellten.

V. Im Beispiel zu IV enthalte die alleinige freigewerkschaftliche Liste nur zwei Bewerber, während die Angestellten sich überhaupt nicht an der Wahl beteiligen wollten, obwohl sie es könnten. Der Betriebsrat besteht aus 2 Mitgliedern, der Arbeiterrat desgleichen. Er ist ein echter Arbeiterrat, z. B. mit den Rechten aus § 84, die Angestellten verlieren ihr Mitbestimmungsrecht und die sonstigen Rechte ihrer Gruppe aus dem ArbZ.

In allen Fällen zu I bis V ist vorausgesetzt, daß unter der Arbeitnehmerschaft insgesamt und in jeder der Gruppen objektiv genügend wählbare Personen vorhanden sind.

<sup>10</sup> Während Anm. 8, 9 den Fall erörtert, daß die Arbeitnehmerschaft oder eine Gruppe von dem Wahlrecht keinen Gebrauch macht, behandelt der letzte Absatz des Paragraphen den Fall, daß der Betrieb weniger wählbare Personen aufweist, als nach Abs. 1 bis 3 zu wählen sind. Wer zwar wählbar ist, aber sich nicht als Betriebsratmitglied aufstellen läßt, oder von niemanden aufgestellt wird, bleibt trotzdem wählbar (ebenso RWR vom 5. IV. 21, RWBl. 1921 S. 694 Nr. 363, und die darin erwähnte Entscheidung des RWR vom 31. V. 20, dgl. vom 4. X. 21, RWBl. 1922 S. 36 Nr. 16, sowie RG. Hamburg vom 14. X. 24, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1925 S. 65). Die Wählbarkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus §§ 20, 21 (vgl. besonders § 21 Anm. 5).

Die gleichen Grundsätze, die für die Arbeitnehmerschaft des Betriebes gelten, finden auch auf die einzelnen Arbeitnehmergruppen sinngemäß Anwendung (ebenso Feig-Sißler § 15 Anm. 3) mit der Maßgabe, daß entsprechend Abs. 4 Satz 2 des Paragraphen auch eine ein- oder zweiköpfige Gruppenvertretung die Stellung eines Gruppenrats haben muß (wichtig wegen § 84). Hingegen bestimmt das Gesetz nichts über den Fall, daß niemand wählbar ist, dann ist die Arbeitnehmerschaft (Arbeiterchaft, Angestelltenchaft) selbst Organ der Betriebsverfassung. (Anhang II zu §§ 58—60.)

Beim Fehlen einer hinreichenden Zahl wählbarer Arbeitnehmer ordnet das Gesetz nicht etwa an, wie man unter Anwendung der in Anm. 8, 9 aus allgemeinen Erwägungen hergeleiteten Grundsätze glauben könnte, daß die Plätze, die nicht mit wählbaren Personen besetzt werden können, freibleiben, sondern bestimmt, daß, wenn nicht so viele wählbare Arbeitnehmer da sind, wie die Betriebsvertretung nach Abs. 1 bis 3 Mitglieder haben soll, eine Verminderung des Betriebsrats auf 3 Mitglieder, wenn es auch an 3 wählbaren Personen fehlt, auf Betriebsobleute eintritt. Aus dem Wort „Betriebsobleute“, nicht „Betriebsobmann“, ist zu folgern, daß, wenn zwei wählbare Arbeitnehmer vorhanden sind, eine zweiköpfige Betriebsvertretung zu wählen ist, wenn nur ein wählbarer Arbeitnehmer da ist, dagegen nur ein Betriebsobmann die Betriebsvertretung darstellt (a. A. Derjch § 15 Anm. 2 B II). Die einschränkenden Voraussetzungen des § 2 bezüglich des Vorhandenseins wahlberechtigter und wählbarer Personen gelten für die hier zu wählenden Betriebsobleute nicht, ebenso nicht die Bestimmungen des § 2 über die Statthaftigkeit der Wahl eines gemeinsamen Betriebsobmanns (abweichend Feig-Sißler § 15 Anm. 5). Die Verteilung der etwaigen zwei Betriebsobleute auf die beiden Arbeitnehmergruppen erfolgt nach § 16. Die Ursache dieser wenig glücklichen Regelung war die auch für wirtschaftsparlamentarische Körperschaften unzutreffende Vorstellung (s. Anm. 8 am Anfang), daß die Mitgliederzahlen der Betriebsvertretungen nicht nur Höchst-, sondern auch unverrückbare Mindestzahlen seien, und daß bei einfachem Freilassen der unbesetzten Plätze es an einer hinreichenden Gelegenheit zu einer Auswahl für die Wähler fehlen würde. Die Folge der Bestimmung ist, daß den Wählern, die in einen nach Abs. 1 sechsköpfigen Betriebsrat die 5 vorhandenen wählbaren Personen wählen wollen, dies versagt ist, und sie vielmehr nur einen dreiköpfigen Betriebsrat wählen dürfen, doch bleibt angesichts des Wortlauts keine andere Auslegung möglich.

Das Gesetz übersieht den Fall, daß der Betriebsrat an sich aus 3 Mitgliedern bestünde, daß aber nicht drei wählbare Arbeitnehmer da sind, so daß der Be-

triestrat dann nicht aus 3 Mitgliedern bestehen kann; auch für diesen Fall sind sinngemäß Betriebsobleute zu wählen.

Beispiele: A. Der Betrieb beschäftigt (wie in Anm. 9) 98 Arbeitnehmer (70 Arbeiter und 28 Angestellte). Der Betriebsrat besteht normalerweise aus 5 Mitgliedern (4 Arbeitern und 1 Angestellten). Der Arbeiterrat aus 5 Arbeitern, der Angestelltenrat aus 3 Angestellten. Folgende Möglichkeiten bestehen:

I. Unter allen Arbeitnehmern sind 5 oder mehr wählbar. § 15 Abs. 5 ist für den Betriebsrat nicht anwendbar, weil genügend wählbare Arbeitnehmer da sind, mag auch die eine oder die andere Gruppe nicht genügend wählbare Arbeitnehmer für den Betriebsrat oder Gruppenrat (als dessen Ergänzungsmitglieder) aufweisen.

II. Unter allen Arbeitnehmern sind nur 4 wählbar, der Betriebsrat besteht aus 3 Mitgliedern.

III. Unter allen Arbeitnehmern sind nur 2 wählbar. Die Betriebsvertretung besteht aus 2 Betriebsobleuten.

IV. Unter allen Arbeitnehmern ist niemand wählbar. Die Arbeitnehmer-schaft ist als solche Organ der Betriebsverfassung. Eine Vertretung besteht nicht.

Verwickelt werden die Beispiele zu I bis IV, sobald man die Tatsache der Verteilung der Sitze nach Gruppen und die Gruppenwahl berücksichtigt.

Zu I:

a) Die 5 Wählbaren sind Arbeiter. 4 Arbeiter bilden den Betriebsrat, und um den fünften verstärkt, den Arbeiterrat. Die Angestelltenschaft ist im Betriebsrat nicht vertreten; ihre Sonderinteressen (§ 6) wahrt sie als Angestelltenschaft selbst; zu beachten ist jedoch die Anwendbarkeit des § 17 Abs. 2.

Macht die Arbeiterschaft von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch (Anm. 8, 9), so verliert sie ihre Rechte aus der Betriebsverfassung, sowohl im Betriebe als auch in der Gruppe.

Macht die Arbeiterschaft einen unvollständigen Gebrauch, so wird der Betriebsrat und Gruppenrat entsprechend kleiner (Anm. 8, 9).

b) Unter den Arbeitern sind nur 4 wählbar, unter den Angestellten eine beträchtliche Zahl. Der Betriebsrat kann, wie gewöhnlich, aus 4 Arbeitern und einem Angestellten gebildet werden. Der Arbeiterrat, der an sich aus 5 Arbeitern bestünde, müßte mangels Vorhandenseins von 5 wählbaren Arbeitern in entsprechender Anwendung des Abs. 5 aus 3 Mitgliedern bestehen. Da aber offensichtlich nach dem Willen des Gesetzes der Gruppenrat stets mindestens so groß ist, wie die Zahl der Gruppenangehörigen des Betriebsrats, bilden die 4 Arbeitermitglieder des Betriebsrats den Arbeiterrat.

c) Unter den Arbeitern seien 3 wählbar, unter den Angestellten eine beträchtliche Zahl. Die Arbeiter wählen dann höchstens drei Personen zum Betriebsrat, der unter Hinzuziehung des einen Angestellten aus 4 Mitgliedern besteht. Der Arbeiterrat besteht in entsprechender Anwendung des § 15 Abs. 5 statt aus 5 aus 3 Mitgliedern, den gleichen 3, die auch im Betriebsrat sitzen; der Angestelltenrat besteht aus 3 Mitgliedern.

Zu II: Der dreiköpfige Betriebsrat, der durch Wahl aus den 4 wählbaren

Arbeitnehmern zu bilden ist, muß an sich nach § 16 Abs. 1 aus 2 Arbeitern und 1 Angestellten bestehen.

a) Unter den 4 wählbaren Arbeitnehmern sind 2 Arbeiter und 2 Angestellte. Jeder der beiden Gruppenräte besteht, da auch die Gruppe weniger als drei wählbare Arbeitnehmer aufweist, aus 2 Arbeitern bzw. Angestellten. Die 70 Arbeiter wählen 2 Arbeiter in den Betriebsrat, die zugleich den Arbeiterrat darstellen; die 28 Angestellten wählen 1 Mitglied in den Betriebsrat und ein weiteres — als Ergänzungsmitglied — in den Angestelltenrat.

Macht eine Wählergruppe von ihrem Wahlrecht keinen oder nur einen unvollständigen Gebrauch, so gilt das oben zu Ia im 2. und 3. Absatz Bemerkte.

b) Unter den 4 wählbaren Arbeitnehmern sind 1 Arbeiter und 3 Angestellte. Der Arbeiterrat besteht aus 1 Arbeiter, der Angestelltenrat aus 3 Mitgliedern. Der Betriebsrat wird, da die Arbeitergruppe von ihrem an sich bestehenden Rechte, zwei Stellen im Betriebsrat zu besetzen, keinen Gebrauch machen kann, zu 2 Betriebsobleuten (1 Arbeiter und 1 Angestellten), (vgl. auch hier die Möglichkeit aus § 17 Abs. 2 zugunsten der Arbeiterschaft). Macht eine Arbeitnehmergruppe von ihrem Wahlrecht keinen oder nur unvollständigen Gebrauch, so gilt das zu Ia im 2. und 3. Absatz Bemerkte.

c) Unter den 4 wählbaren Arbeitnehmern ist kein Arbeiter, alle 4 seien Angestellte. Die 70 Arbeiter sind im Betriebsrat nicht vertreten, ihre Sonderinteressen vertreten sie als „Arbeiterschaft“ selbst. Die Angestellten wählen einen Angestellten als Betriebsobmann und 2 weitere, die mit dem ersten zusammen den Angestelltenrat bilden (vgl. auch hier die Möglichkeit aus § 17 Abs. 2).

Zu III: Unter entsprechender Anwendung des § 16 Abs. 1 und 2 ist der eine Betriebsobmann von den Arbeitern, der andere von den Angestellten zu wählen.

a) Von den beiden wählbaren Arbeitnehmern ist einer Arbeiter, der andere Angestellter. Die 70 Arbeiter wählen den einen, die 28 Angestellten den anderen Betriebsobmann. Jeder der beiden Obleute hat zugleich die Stellung eines Gruppenrats. Macht die eine oder die andere Gruppe von dem Wahlrecht keinen Gebrauch, weil sie nicht will oder mangels zur Amtsübernahme bereiter Personen nicht kann, so scheidet sie aus der Betriebsverfassung aus, nicht etwa sind die einzigen Wählbaren von selbst Obleute (unrichtig Feig-Sißler § 15 Anm. 4 am Ende).

b) Beide wählbaren Arbeitnehmer seien Arbeiter. Die Arbeiter wählen den einen Arbeitnehmer als Betriebsobmann für die allgemeinen Angelegenheiten, den zweiten als Ergänzungsmitglied für die Gruppenangelegenheiten, so daß es zwei Gruppenobleute gibt. Die Angestellten wirken bei der Ausübung der die gesamte Arbeiterschaft betreffenden Angelegenheiten nicht mit; ihre Sonderinteressen vertreten sie als „Angestelltenchaft“ selbst, soweit sie nicht von der Möglichkeit des § 17 Abs. 2 Gebrauch machen.

Zu IV. In den allgemeinen Angelegenheiten ist die „Arbeitnehmerschaft“, in den besonderen die „Arbeiterschaft“ oder „Angestelltenchaft“ selbst Organ der Betriebsverfassung (vgl. Anhang II zu §§ 58 bis 60).

B. Der Betrieb beschäftigt (vgl. Anm. 7) 725 Arbeitnehmer (650 Arbeiter und 75 Angestellte). Der Betriebsrat besteht normalerweise aus 9 Mitgliedern (7 Arbeitern und 2 Angestellten), der Arbeiterrat aus 9 Arbeitern, der Angestelltenrat aus 5 Angestellten. Unter den Arbeitnehmern seien zwar 9 oder mehr wählbar, so daß § 15 Abs. 5 für den Betriebsrat unanwendbar ist, doch seien unter den Angestellten entweder niemand oder nur 2 oder nur 4 wählbar.

I. Ist kein Angestellter wählbar, so bleibt die Angestelltenschaft im Betriebsrat unvertreten, der nur aus 7 Arbeitern besteht; in ihren Sonderangelegenheiten ist die „Angestelltenschaft“ selbst Organ der Betriebsversammlung.

II. Sind nur 2 Angestellte wählbar, so werden diese in den Betriebsrat als dessen Mitglieder gewählt. Der Angestelltenrat besteht nach den Schlüßworten des § 15 Abs. 5 aus diesen beiden Betriebsratsmitgliedern mit der Stellung eines Angestelltenrats.

III. Sind nur 4 Angestellte wählbar, so werden 2 Angestellte in den Betriebsrat als dessen Mitglieder gewählt. Der Angestelltenrat besteht nach § 15 Abs. 5, weil die Angestelltenschaft nur 4, also weniger wählbare Angestellte hat, als normalerweise der Angestelltenrat hier Mitglieder haben müßte, nur aus 3 Mitgliedern.

<sup>11</sup> Abänderungsmöglichkeiten gegenüber § 15 enthalten die §§ 17, 19.

<sup>12</sup> Über Streitigkeiten betreffend die Zusammensetzung siehe § 93 Nr. 1 hier und § 20 Anm. 1 der WD. (vgl. ferner vor § 1 zu VI, VII).

Ob eine verkleinerte Betriebsvertretung nach dem letzten Absatz gesetzmäßig ist, zeigt sich dann, wenn der Wahlvorstand bei Feststellung des Wahlergebnisses entweder den Fall des letzten Absatzes als gegeben annimmt oder ablehnt und sich andere Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber hierdurch beschwert fühlen und im Wege der Wahlanfechtung eine Entscheidung der zuständigen Stelle herbeiführen.

### Verhältnis der Arbeitnehmergruppen im Betriebsrat.

#### § 16<sup>1 2</sup>.

1. Befinden sich unter den Arbeitnehmern sowohl Arbeiter wie Angestellte, so muß jede Gruppe, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis bei Anberaumung der Wahl, im Betriebsrat vertreten sein.

2. Keine Gruppe darf weniger als einen Vertreter haben.

3. Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens:

bei 50 bis 299 Gruppenangehörigen	2 Mitglieder,
„ 300 „ 599	3 „
„ 600 „ 999	4 „
„ 1000 „ 2999	5 „
„ 3000 „ 5999	6 „
„ 6000 und mehr	8 „

4. Die Feststellung des Zahlenverhältnisses erfolgt durch den Wahlvorstand nach den für die Verhältniswahl geltenden Grundsätzen des Wahlverfahrens (§ 25)<sup>3</sup>.

**5. Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen<sup>4</sup> 5.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Arbeiter und Angestellte sind im Betriebsrat grundsätzlich entsprechend ihrem Zahlenverhältnis innerhalb der Belegschaft vertreten, dabei genießt die Minderheitsgruppe, wenn sie eine gewisse Größe erreicht (Abs. 5), eine erhöhte Beteiligung.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 6 Abs. 1, 2 i. B. mit Antrag 32, 45, 153, 155.

<sup>3</sup> Der Wahlvorstand hat in Vorbereitung des Wahlausschreibens — zweckmäßigerweise unter Benutzung der die Wahlberechtigten enthaltenden Wählerliste (§ 2 der W.O.), die durch die nichtwahlberechtigten Arbeitnehmer zu ergänzen ist — das Zahlenverhältnis der Arbeiter- und Angestelltenmitglieder des Betriebsrats für den Zeitpunkt der „Anberaumung der Wahl“, d. h. des Erlasses des Wahlausschreibens zu berechnen (Beispiel a), und falls hierbei die Minderheitsgruppe nicht die ihr nach Abs. 2 und 3 zustehende Mindestvertretung erhält, die dadurch notwendigen Abänderungen vorzunehmen (Beispiel b). Wie eben schon angedeutet und nach dem Gesetzeswortlaut selbstverständlich, stellen Absatz 2 und 3 nur besondere Schutzvorschriften zugunsten der Minderheit dar, die sehr wohl im einzelnen Fall nach der Verhältnisberechnung einen stärkeren Anteil im Betriebsrat haben kann (Beispiel c); hierauf bezieht sich das Wort „wenigstens“ in Absatz 3, das nicht bedeutet, daß die Minderheitsgruppe — von dem Fall des § 17 Abs. 1 abgesehen — nach Belieben mehr Vertreter erhalten kann.

Mit der Berechnung der Betriebsratszusammensetzung wird zweckmäßigerweise die Berechnung der Mitgliederzahl des Arbeiterrats und Angestelltenrats und die Feststellung der Zahl der Ergänzungsmitglieder verbunden (§ 15 Anm. 6, 7).

Da für die Größe des Betriebsrats nach § 15 Anm. 3 nur die Zahl der „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer maßgebend ist, wenn auch die vorübergehend Beschäftigten, solange sie nicht einen eigenen Wahlkörper nach § 18 Anm. 8 bilden, mitwählen und von der allgemeinen Betriebsvertretung mitvertreten werden, sind auch bei der Verteilung der Betriebsratsitze auf die Arbeiter und Angestellten in beiden Gruppen nur die „in der Regel“ Beschäftigten zu berücksichtigen; daher entfallen bei dieser Berechnung z. B. bei einem Warenhaus, wenn in der Weihnachtszeit eine Neuwahl stattfindet, die in dieser Zeit vorübergehend Eingestellten.

Die Grundsätze der Berechnung bei der Verhältniswahl enthalten die §§ 13, 14 der Wahlordnung (Anhang 1); mit ihnen muß sich jeder Betriebsrat genau vertraut machen. Wichtig ist, daß entsprechend § 13 der Wahlordnung bei gleicher Zahl von Arbeitern und Angestellten im Betrieb das Los entscheidet. Beispiele:

a) 98 Arbeitnehmer, davon 70 Arbeiter, 28 Angestellte; der Betriebsrat zählt 5 Mitglieder; ihre Verteilung auf die Arbeitergruppe und die Angestelltenengruppe ergibt sich aus folgender Berechnung (näheres über das System der Berechnung siehe § 13 der Wahlordnung).

Arbeitergruppe	Angestelltengruppe
70	28
( : 2) 35	( : 2) 14
( : 3) $23\frac{1}{3}$	( : 3) $9\frac{1}{3}$
( : 4) $17\frac{1}{2}$	

Die Höchstzahlen sind: 70, 35, 28,  $23\frac{1}{3}$ ,  $17\frac{1}{2}$ . Auf die Arbeitergruppe entfallen 4, auf die Angestelltengruppe 1 Mitglied des Betriebsrats. Die Minderheitsgruppe hat den ihr nach Abs. 2 zustehenden einen Vertreter.

Der Arbeiterrat hat ein Ergänzungsmitglied,  
der Angestelltenrat zwei Ergänzungsmitglieder zu wählen (vgl. § 15 Anm. 7a).

- b) 725 Arbeitnehmer: davon 650 Arbeiter, 75 Angestellte. Der Betriebsrat zählt 9 Mitglieder, ihre Verteilung auf die Arbeitergruppe und die Angestelltenangruppe ergibt sich aus folgender Berechnung:

Arbeitergruppe	Angestelltenangruppe
650	75
( : 2) 325	( : 2) $37\frac{1}{2}$
( : 3) $216\frac{1}{3}$	( : 3) 25
( : 4) $162\frac{1}{2}$	( : 4) $18\frac{3}{4}$
( : 5) 130	( : 5) 15
( : 6) $108\frac{1}{3}$	
( : 7) $92\frac{6}{7}$	
( : 8) $81\frac{1}{4}$	
( : 9) $72\frac{2}{9}$	

Die Höchstzahlen sind: 650, 325,  $216\frac{1}{3}$ ,  $162\frac{1}{2}$ , 130,  $108\frac{1}{3}$ ,  $92\frac{6}{7}$ ,  $81\frac{1}{4}$ , 75.

Dies ergäbe für die Arbeitergruppe 8, für die Angestelltenangruppe 1 Mitglied, d. h. eines weniger als ihr nach Abs. 3 zukommt; mithin ist der Angestelltenangruppe ein Mitglied zuzufügen, der Arbeitergruppe eines abzunehmen. Somit entfallen auf die Arbeitergruppe 7, auf die Angestelltenangruppe 2 Mitglieder.

Der Arbeiterrat hat 2 Ergänzungsmitglieder,  
der Angestelltenrat 3 Ergänzungsmitglieder zu wählen (vgl. § 15 Anm. 7b).

- c) 400 Arbeitnehmer, davon 250 Angestellte, 150 Arbeiter. Der Betriebsrat zählt 8 Mitglieder; ihre Verteilung auf die Angestelltenangruppe und die Arbeitergruppe ergibt sich aus folgender Berechnung:

Angestelltenangruppe	Arbeitergruppe
250	150
( : 2) 125	( : 2) 75
( : 3) $83\frac{1}{3}$	( : 3) 50
( : 4) $62\frac{1}{2}$	( : 4) $37\frac{1}{2}$
( : 5) 50	
( : 6) $41\frac{2}{3}$	

Die Höchstzahlen sind: 250, 125,  $83\frac{1}{3}$ ,  $62\frac{1}{2}$ , 50, 150, 75, 50. Auf die Angestelltenangruppe entfallen 5 Mitglieder, auf die Arbeitergruppe 3 Mitglieder.

glieder, also sogar eines mehr, als der Minderheitsgruppe nach Abs. 3 zugesichert ist.

Der Angestelltenrat hat 7 Mitglieder, es sind 2 Ergänzungsmitglieder zu wählen;

der Arbeiterrat hat 6 Mitglieder, es sind 3 Ergänzungsmitglieder zu wählen.

Über den Fall, daß die ganze Arbeitnehmerschaft oder eine Arbeitnehmergruppe wegen gänzlichen oder teilweisen Fehlens wählbarer Personen oder aus einem sonstigen Grunde von ihrem Wahlrecht keinen oder nur einen unvollständigen Gebrauch macht, vgl. § 15 Anm. 8, 9.

<sup>4</sup> Der Schlußabsatz hebt die Vorschrift, daß die Mehrheitsgruppe mindestens einen Vertreter haben müsse, für den Fall auf, daß sie

a) nicht mehr als 5 Personen umfaßt und

b) diese nicht mehr als  $\frac{1}{20}$  der Arbeitnehmer des Betriebes darstellen.

Beträgt also die Minderheitsgruppe insgesamt

	1 unter	20 und mehr	Arbeitnehmern	
oder	2	40	"	"
"	3	60	"	"
"	4	80	"	"
"	5	100	"	"

so gibt es nur eine von der Mehrheitsgruppe gewählte Vertretung, welche die dem Betriebsrat obliegenden Befugnisse (§§ 66—77) für alle Arbeitnehmer, die dem Gruppenrat obliegenden (§§ 78—90) nur für die Gruppenangehörigen ausübt.

Durch Ausnutzung von § 17 Abs. 1 kann auch die Minderheit zu einer Vertretung im Betriebsrat und infolgedessen (§ 15 Abs. 4 Satz 1) zu einem Gruppenrat kommen.

Die im Betriebsrat nicht vertretene Minderheitsgruppe ist in ihren Sonderinteressen selbständiges, vertretungsloses Organ der Betriebsverfassung, sei es als Arbeiterschaft, sei es als Angestelltenschaft (a. A. Kieische-Syrup-Billerbed § 16 Anm. 5).

<sup>5</sup> Streitigkeiten sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Anderweite Verteilung der Sitze im Betriebsrat.

#### § 17<sup>1 2</sup>.

1. Die Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen kann abweichend von den Bestimmungen des § 16 geordnet werden<sup>3</sup>, wenn die Mehrheit beider Gruppen<sup>4</sup> es in getrennter geheimer Abstimmung beschließt<sup>5</sup>.

2. Zählt eine Gruppe weniger wählbare Personen als die nach § 16 erforderliche Zahl, so kann sie auch Angehörige der anderen Gruppe zu ihren Vertretern wählen<sup>6 7</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Paragraph spielt in der Praxis keine Rolle, die Bestimmung des Abs. 1, die eine Art „Volksentscheid“ auf dem Gebiete der Betriebsverfassung darstellt (vgl. Art. 73 der Reichsverfassung und das dazu ergangene Ausführungsgesetz vom 27. VI. 21, RGBl. S. 790), kann es den Mehrheiten beider Arbeitnehmergruppen ermöglichen, den Mangel an geeigneten Persönlichkeiten in der einen Gruppe durch die Wahl tüchtiger Angehöriger der anderen Gruppe auszugleichen.

Die Bestimmung des Abs. 2 gestattet der einen Belegschaftsgruppe, unter Umständen Angehörige der anderen Gruppe als ihre Vertreter zu wählen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 6 Abs. 3, 4 i. B. mit Antrag 154.

<sup>3</sup> Die Zahl der Betriebsratsmitglieder im ganzen bleibt unverändert, ebenso, was sehr wichtig ist, die Bildung und Zusammensetzung der Gruppenräte.

Ist also infolge eines Beschlusses nach § 17 Abs. 1 eine Gruppe schwächer, als aus § 16 Abs. 1 bis 3 folgt, im Betriebsrat vertreten, so steigt unter Umständen die Zahl der Ergänzungsmitglieder für den Gruppenrat.

Die von der Regel abweichende Verteilung kann bis zum Verzicht auf die Vertretung im Betriebsrat gehen (ebenso von Ende im Württ. MBl. 1921 S. 42; a. A. Feig-Sißler, § 17 Anm. 1). Dadurch kann z. B. eine Gruppe, die keinen wählbaren Angehörigen besitzt oder die ihre wählbaren Angehörigen nicht für geeignet zur Amtsübernahme hält, sich gegen den Verlust ihres Stimmgewichts für die Betriebsratswahl schützen. Ist etwa unter 10 Arbeitern, die mit 70 Angestellten zusammen einen aus 4 Angestellten und einem Arbeiter bestehenden Betriebsrat zu wählen haben, niemand wählbar, so fielen normalerweise die 10 Arbeiter für die Betriebsratswahl aus. Der Betriebsrat bestünde nur aus den 4 Angestellten, und die „Arbeiterschaft“ wäre als solche Organ der Betriebsverfassung. In solchem Falle gestattet ein Beschluß aus § 17 Abs. 1 eine Regelung, wonach die 70 Angestellten 5 Mitglieder für den Betriebsrat wählen; die Arbeiterschaft bleibt im übrigen in ihren Sonderangelegenheiten selbst Organ der Betriebsverfassung (Anhang II zu §§ 58, 60).

Der gleiche Beschluß könnte sich dann empfehlen, wenn die Arbeiter keinen geeigneten oder zur Amtsübernahme gewillten Gruppenangehörigen besitzen und ohne den Beschluß sowohl ohne ein Mitglied im Betriebsrat als auch — insofobes — ohne Gruppenvertretung wären, aber auch selbst kein Organ der Betriebsverfassung darstellen würden (§ 15 Anm. 8a). Durch den Beschluß verlieren sie das ohnehin in diesem Falle wertlose Recht auf die Wahl eines Betriebsratsmitgliedes und werden zu einer im Betriebsrat nicht vertretenen Arbeitnehmergruppe, die, weil sie dann kraft Gesetzes keinen Gruppenrat besitzen kann, nunmehr selbst Organ der Betriebsverfassung ist (vgl. § 16 Anm. 4 am Ende).

Umgekehrt kann (vgl. auch hier § 16 Anm. 4) die von der Regel abweichende Verteilung zu einer Vertretung einer an sich im Betriebsrat nicht vertretenen Minderheitsgruppe im Betriebsrat führen, die auf diese Weise aufhört, eine vertretungslose Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft zu sein und ihre Gruppenvertretung erhält.

<sup>4</sup> Strittig ist, ob der Beschluß die Mehrheit bloß der abstimmenden oder der sämtlichen für die Zusammensetzung des Betriebsrats maßgebenden Ar-

beitnehmer (also unter Ausschluß der „vorübergehend Beschäftigten“), (§ 15 Anm. 3) erfordert. Zu berücksichtigen ist, daß der Beschluß einerseits, wenn er z. B. den Verzicht auf die Vertretung der Gruppe im Betriebsrat, damit auch auf die Bildung des Gruppenrats mit den wichtigen Rechten aus § 84 enthält, von einschneidender Wirkung ist, und daß es für das Abstimmungsverfahren an jeder Vorschrift und damit auch an einer Garantie der Ordnungsmäßigkeit fehlt (die Vorschrift der Regierungsvorlage, wonach in der Betriebsversammlung abgestimmt werden sollte, ist im Gesetz fortgefallen, um auch eine andere Abstimmungsart, z. B. eine formlose Abgabe von Stimmzetteln im Briefumschlag zuzulassen). Daher dürfte der Schluß berechtigt sein, daß eine Mehrheit der sämtlichen für die Zusammensetzung des Betriebsrats entscheidenden Arbeitnehmer jeder Gruppe notwendig ist (ähnlich Feig-Sißler § 17 Anm. 1, Derfch § 17 Anm. 2a A; vgl. für die Änderung der politischen Verfassung § 21 Abs. 3 des in Anm. 1 genannten Gesetzes vom 27. VI. 21).

<sup>5</sup> Wie bereits in Anm. 4 bemerkt, ist das Abstimmungsverfahren nicht geregelt, nur muß es geheim und getrennt für beide Arbeitnehmergruppen sein. Es ist daher Sache desjenigen oder derjenigen, die den Beschluß herbeiführen wollen, eine Liste der Abstimmungsberechtigten aufzustellen und durch das Einsammeln von Stimmzetteln in Briefumschlägen, unter Sicherung einer ordnungsmäßigen Abstimmung durch Vermerk in einer Liste (damit niemand doppelt stimmt), dem Wahlvorstand vor Erlass des Wahlauschreibens die Überzeugung zu verschaffen, daß ein entsprechender Beschluß gefaßt ist. Die Herbeiführung des Beschlusses gehört nicht zu der dem Wahlvorstand obliegenden Pflicht „der Einleitung und Durchführung des Verfahrens“ (§ 23 Abs. 4 WRG.) (wie hier Kiesche-Syrup-Billerbed § 17 Anm. 2, anderer Ansicht zu der gleichartigen Bestimmung des § 19 WRG vom 23. I. 23, JW. 1923, 869, daß die Leitung der Abstimmung zu den Geschäften des Wahlvorstandes gehöre und der Verstoß hiergegen zur Wahlanfechtung berechtige).

Der Beschluß kann (vgl. § 19 Abs. 1) nur vor der jedesmaligen Neuwahl gefaßt werden (ebenso Derfch § 17 Anm. 2a A.). Beachtet der Wahlvorstand ihn nicht, z. B. weil er bestreitet, daß er ordnungsmäßig zustande gekommen ist, so liegt die Entscheidung über die sich daraus ergebende Wahlanfechtung in der Hand des nach § 19 WRG. in Verbindung mit § 93 zuständigen Arbeitsgerichts.

<sup>6</sup> Abs. 2 schafft eine wertvolle Möglichkeit für eine Gruppe, auch diejenigen Plätze zu besetzen, die ihr an sich wegen gänzlichen oder teilweisen Fehlens wählbarer Arbeitnehmer verlorengehen. Bezieht sich der Wortlaut der Bestimmung auch nur auf § 16, so ist doch anzunehmen, daß dieses Recht der Wahl fremder Gruppenangehörigen auch auf § 15 einwirkt, d. h. daß die z. B. von der Arbeitergruppe in den Betriebsrat entsandten Angestellten für die Zwecke der Gruppenratsbildung als Arbeitermitglieder des Betriebsrats gelten. Andernfalls käme man dazu, der Angestelltenschaft auf dem Wege über § 17 „Zwangsvertreter“, die sie selbst nicht gewählt hat, zu verschaffen, was wohl der Grundtendenz des Gesetzes mehr widerprüche, als der Eintritt dieser Angestellten in den Arbeiterrat. Sache der Gruppe ist es, zu prüfen, ob die verstärkte Vertretung im Betriebsrat die Tatsache der Vertretung durch Gruppenfremde im Gruppenrat ausgleicht.

Entfallen auf die Arbeiterschaft des Betriebes 7 Sitze im Betriebsrat, sind aber nur 5 wählbare Arbeiter vorhanden, so können die Arbeiter 2 Angestellte in den Betriebsrat und zugleich in ihren Gruppenrat wählen (ebenso Dersch § 17 Anm. 3 B b, Feig-Sißler § 17 Anm. 2).

Zu beachten ist, daß § 17 Abs. 2 das Fehlen einer genügenden Zahl wählender Arbeitnehmer voraussetzt. Auf das bloße Fehlen von zur Amtsübernahme bereiten oder den Wählern angenehmen Personen kommt es nicht an. Das Fehlen solcher Personen ist mit dem Fehlen wählbarer Arbeitnehmer keineswegs gleichbedeutend (§ 15 Anm. 10 am Anfang).

Eine Beschluffassung setzt Abs. 2 nicht voraus.

<sup>7</sup> Streitigkeiten sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Wahl des Betriebsrats, Sondervertretung der vorübergehend Beschäftigten.

#### § 18<sup>1 2</sup>.

1. Die Mitglieder des Betriebsrats und die Ergänzungsmitglieder (§ 15 Abs. 4), welche Arbeiter sind, werden von den Arbeitern, die Mitglieder und Ergänzungsmitglieder (§ 15 Abs. 4), welche Angestellte sind, von den Angestellten des Betriebs, sämtlich in einer Wahl<sup>3</sup> aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl<sup>4</sup> auf die Dauer von einem Jahre gewählt<sup>5</sup>. Wiederwahl ist zulässig<sup>6</sup> 7.

2. Steigt die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend<sup>8</sup> auf mehr als das Doppelte, aber mindestens um fünfzehn, darunter drei Wahlberechtigte<sup>9</sup>, so wählt<sup>10</sup> der nur vorübergehend beschäftigte Teil der Arbeitnehmer in geheimer Wahl einen Vertreter, welcher der etwa bestehenden Betriebsvertretung beitrifft. Ist keine Betriebsvertretung vorhanden, so hat er die Stellung eines Betriebsobmanns<sup>11</sup>.

3. Übersteigt die Zahl der vorübergehend Beschäftigten hundert, so kann auf Mehrheitsbeschluß sämtlicher wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Betriebsrat neu errichtet werden<sup>12</sup>. In land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und deren Nebenbetrieben wählen unter der gleichen Voraussetzung die vorübergehend Beschäftigten in geheimer Wahl zwei Vertreter, welche der bestehenden Betriebsvertretung beitreten<sup>13 14</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Wahl des Betriebsrates und der Gruppenräte vollzieht sich grundsätzlich in einem Wahlgang für die ganze Wahlperiode, doch kann bei vorübergehendem starken Anwachsen der Belegschaft (Saisonbetrieb) eine Ergänzung der vorhandenen Betriebsvertretung gemäß Abs. 2, 3, stattfinden.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 12 Abs. 1—3 i. V. mit Antrag 58 J. 1, 161 J. 1, 162, 164, 1939 zu 8a, b. Die Amtsdauer und die Vertretungsregelung für die Saisonarbeiterbelegschaft waren stark umstritten (Bericht S. 15, 38, Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4306ff.).

<sup>3</sup> Die in den §§ 15 und 16 beschriebene Berechnungsmethode der Verteilung der Arbeitnehmergruppen auf die Betriebsratsmitglieder und die Ergänzungsmitglieder dient der Vorbereitung der Wahl. Wesentlich ist, daß, von dem Fall des § 17 Abs. 2, § 19 abgesehen, die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats nur von den Angestellten, die Arbeitnehmermitglieder nur von den Arbeitern gewählt werden. (Über die Wahlberechtigung vergleiche § 20). Auch die vorübergehend Beschäftigten wählen, soweit sie nicht nach Abs. 2, 3 einen eigenen Wahlkörper bilden (Anm. 8) zum Betriebsrat und Gruppenrat mit, wengleich sie bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats und der Verteilung der Sitze in ihm nicht mitzählen (§ 15 Anm. 3, § 16 Anm. 3).

Für die Bildung des Betriebsrats zu Beginn jeder Amtsperiode ist zwar die einheitliche Wahl vorgeschrieben. Ob aber für die weitere Lebensdauer die Einheit des Betriebsrats oder seine Zusammensetzung aus den Gewählten zweier getrennter Wahlkörper die maßgebende Rolle spielt, läßt das Gesetz unentschieden. § 42 spricht für die Tendenz der Einheit, § 44 Abs. 4 für die Tendenz der Trennung mittels der Wahlkörper, die man mit den Wahlkreisen der politischen Verfassung vergleichen mag. Die Frage kann im Anschluß an die Wahl von Bedeutung werden, wenn die Wahl nur einer Gruppe angefochten wird. Aus später (§ 41 Anm. 6) zu entwickelnden Gründen ist die Tendenz der Trennung sinngemäßer, so daß bei einer Wahlanfechtung die Neuwahl auch nur einer Gruppe angeordnet werden kann. (Über die Unzulässigkeit einer nachträglichen Wahl seitens einer sich zunächst der Teilnahme enthaltenden Arbeitnehmergruppe siehe § 15 Anm. 8 zu a).

<sup>4</sup> Über das Wahlverfahren im einzelnen siehe § 25 und die Wahlordnung (Anhang 1).

<sup>5</sup> Der Entwurf sah in § 12 eine zweijährige Amtsdauer vor. Die jetzige Amtsdauer von einem Jahr war bei den parlamentarischen Beratungen (Bericht S. 18/19) ein Ausgleich für den Fortfall des Abrufsrechts (siehe Vorbemerkung vor § 39).

Die Amtsperiode beginnt mit dem Tage der Wahl (vgl. den ähnlichen Wortlaut des Art. 23 der Reichsverfassung und Anschluß Art. 23 Anm. 1, sowie die ausdrückliche Bestimmung des Art. 16 der Preuß. Verfassung); diese Ansicht wird geteilt von Matthaei (S. 42), Jörges in der Anmerkung SchlWes. 1926, 44, LG. Dortmund vom 25. IX. 24. SchlWes. 1924, 216, LG. Mannheim vom 28. IX. 26, Arbeiterrecht i. Vb. Nr. 19 S. 18, fast übereinstimmend, daß nämlich die Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand (§ 11 W.D.) entscheidend sei, LG. Weimar vom 25. X. 25, SchlWes. 1926, 43; abweichend Feig-Sißler § 18 Anm. 3. Koflsing SchlWes. 1925, 44, Kammergericht vom 24. II. 25. RZfA. 1925, 375 (maßgeblich sei die „Bildung“ der Betriebsvertretung, die sich ergebe, mit dem Augenblick der Kenntnis der neugewählten Betriebsvertretung von ihrer Wahl); siehe auch § 43 Anm. 5.

Dieser Auffassung über den Beginn der Amtsperiode stehen die §§ 16ff. W.D. keineswegs entgegen. § 16 W.D. handelt von der Feststellung der ge-

wählten Betriebsratsmitglieder, § 17 Abs. 1 Satz 1 von ihrer Benachrichtigung von der auf sie (bereits) entfallenen (nicht „entfallenden“) Wahl. Daß nach § 17 Abs. 1 Satz 2 W.D., wo die Wahl als angenommen gilt, wenn nicht binnen einer Woche die Ablehnungserklärung des Gewählten eingeht, steht der hier vertretenen Anschauung so wenig entgegen, wie für die Reichsverfassung die gleiche Regelung in § 139 Abs. 1 der Reichstimmordnung vom 14. III. 24 (RGBl. 173), die im Gegensatz zum alten Reichstagswahlgesetz steht, welches eine positive Annahmeerklärung verlangte. Nach der Regelung im B.G. ist daher die Ablehnung nichts anderes, als die Niederlegungserklärung bezüglich der durch die Wahl zunächst einmal erworbenen Mitgliedschaft und steht jeder sonstigen Niederlegung rechtlich gleich; die Annahmeerklärung ist aber nichts anderes als die Bestätigung des von selbst erfolgten Erwerbes der Mitgliedschaft. Damit stimmt es überein, daß für die nachrückenden Ersatzmitglieder, die von selbst durch das Ausscheiden eines Vormannes die Mitgliedschaft erwerben, keine Benachrichtigung vorgeschrieben ist, sie also nur das erworbene Amt wieder niederlegen können, während ihre Annahmeerklärung nichts anderes als die rechtlich überflüssige Bestätigung des erfolgten Eintritts in den Betriebsrat darstellt. Auf den Wortlaut des § 18 W.D., der von den „endgültig“ feststehenden Namen der Gewählten spricht, ist demgegenüber kein Gewicht zu legen, weil es mangels einer Verpflichtung zur Amtsübernahme und wegen der jederzeitigen Niederlegungsmöglichkeit in Wirklichkeit überhaupt keine „endgültig“ feststehenden Mitglieder gibt. Daher ist es auch unzutreffend, wenn gesagt wird, daß die Einladung zu der ersten Sitzung nach § 29 nicht ergehen könne, bevor nicht die Namen nach § 19 W.D. „endgültig“ feststehen und daß daher die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erst den Betriebsrat zum Entstehen bringe; darüber wie der Wahlvorstand im Hinblick auf die jederzeitigen Amtsniederlegungen sich bei der Einladung der Sitzung zu verhalten hat vgl. § 29 Anm. 3. Die hier bezüglich des Amtsbeginns vertretene Ansicht ist durch § 5 Abs. 2 der auf Grund des Notgesetzes vom 24. II. 23 erlassenen Verordnung vom 8. III. 23 (RGBl. I S. 164) bestätigt.

Mit dem Tage der Wahl beginnen die Rechte aus §§ 35, 36 und der Schutz aus § 96.

Eine Verlängerung der Amtsdauer gibt es, abgesehen von § 43 Abs. 1, nicht, besonders auch nicht durch Vertrag (vgl. vor § 1 zu V) oder stillschweigend durch Unterlassung der Neuwahl (ebenso GG. Berlin vom 19. II. 25, GRG. 30, 396).

Findet die Neuwahl (§ 23) ausnahmsweise schon vor Ablauf des Amtsjahres statt, so beginnt die neue Amtsperiode und damit z. B. der Kündigungsschutz (vorbehaltlich des § 95) erst mit dem Ablauf des Jahres, nicht schon mit der Wahl, da sonst zwei Vertretungen nebeneinander bestehen würden (vgl. hierzu Art. 13 und 16 der Preuß. Verfassung, wo dies mit Rücksicht auf die nach der Verfassung stets vor Ablauf der Amtsperiode stattfindende Neuwahl ausdrücklich vorgeschrieben ist); a. A. anscheinend, daß nämlich die Mitglieder beider Vertretungen vorübergehend — bis zum Jahresablauf — gleichzeitig nach § 96, nicht nur nach § 95 geschützt seien, LG. Hamburg vom 28. IX. 25, Rechtsblätter des ObL. November 1925, 6.

Findet im Falle des § 8 Abs. 2 W.D. keine Wahl statt, weil nur eine Vorschlagsliste eingereicht ist, und gelten die auf dieser Liste verzeichneten Be-

werber als gewählt, so beginnt mit dem letzten für die Einreichung von Vorschlagslisten bestimmten Tage die Amtsperiode (O.G. Guben vom 14. XI. 24, O.R.G. 30, 353), außer wenn nur für eine Arbeitnehmergruppe die Wahl sich erübrigt, für die andere Gruppe aber notwendig ist; dann ist der Wahltag entscheidend.

Erklärungen, die der Betriebsvertretung gegenüber abzugeben sind, z. B. der Einspruch aus § 84, sind vom Wahltag ab an die neue Betriebsvertretung zu richten, deren Mitglieder mehr oder weniger bekannt zu sein pflegen, jedenfalls durch Anfrage beim Wahlvorstand leicht ermittelt werden können. Gegen Rechtsverlust schützt äußerstenfalls § 90.

<sup>6</sup> In diesem Falle (vgl. § 43) erfährt die Eigenschaft als Mitglied der Betriebsvertretung keine Unterbrechung. (O.G. Dortmund vom 25. IX. 24, SchWes. 1924, 216). Dies ist für den Schutz der Betriebsratsmitglieder gegen Entlassungen von Bedeutung.

Ziel erörtert ist die Frage der Wiederwählbarkeit abgesetzter oder einem aufgelösten Betriebsrat angehöriger Betriebsratsmitglieder (vgl. ausführliche Angaben bei Oppenheimer *RA.* vom 23. VII. 23. Karte Betriebsvertretung 22a). Das Gesetz enthält keine Regelung. In der Praxis und Literatur wird z. T. sofortige Wiederwählbarkeit angenommen (so Wölbling § 18 Anm. 4, Berg-O.G. Essen vom 16. VII. 26, *Arbeiterrecht* 1926, 85), z. T. wird solche dauernd, z. T. für den Zeitraum eines Jahres, — vom Tage des Absetzungs- oder Auflösungsbeschlusses an gerechnet —, z. T. für den Rest der normalen, im Lauf befindlichen Amtsperiode verneint. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich aus der bei §§ 39, 41 zu behandelnden Frage, ob und — im bejahenden Falle — mit welcher Wirkung bezüglich der Wiederwählbarkeit die Absetzung oder Auflösung noch nach Ablauf der Amtsperiode wegen einer in der früheren Amtsperiode begangenen Pflichtwidrigkeit ausgesprochen werden kann, sei es, daß das frühere Betriebsratsmitglied wiedergewählt worden ist, sei es, daß es nicht wiedergewählt worden ist, oder ob an die Stelle des Absetzungs- bzw. Auflösungsbeschlusses im letzteren Falle etwa ein die Nichtwiederwählbarkeit aussprechender Beschluß treten kann. Beispiel: das Amtsjahr des A soll vom 1. III. 25 bis 1. III. 26 laufen. Wirkt der Absetzungsbeschluß vom 1. II. 26, falls man ihm Einfluß auf die Wiederwählbarkeit beimißt, dauernd oder bis 1. II. 27 oder bis 1. III. 26? Kann am 15. III. 26 noch ein Beschluß in einem Verfahren ergehen, das vor oder nach dem 1. III. 26 wegen einer vor dem 1. III. 26 liegenden Pflichtwidrigkeit des A angestrengt worden ist und welchen Inhalt kann ein solcher Beschluß haben, falls A inzwischen neu zum Betriebsrat gewählt worden ist oder nicht gewählt worden ist?

Das *RAM.* hat im Anschluß an eine Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamts Pankow im Bescheid vom 16. VI. 21, *RAM.* 1921 S. 926 Nr. 462 die Rechtsfrage für zweifelhaft erklärt, zugleich unter Hinweis auf seine frühere unbeschränkte Wiederwählbarkeit bejahende Ansicht. Beachtlich ist die im § 5 Abs. 2 des Aufsichtsratsgesetzes (Anhang 3) ausdrücklich ausgesprochene Wählbarkeit von Mitgliedern des Wahlkörpers, die „nicht in den letzten 2 Jahren durch Beschluß gemäß § 39 des *BMG.* abgesetzt worden sind“, ein deutlicher Hinweis darauf, daß für den Bereich dieses wichtigen Ehrenamtes früher als vor 2 Jahren abgesetzte Betriebsratsmitglieder jedenfalls wiederwählbar sind.

Es muß zugegeben werden, daß die Anerkennung der sofortigen Wiederwählbarkeit des abgesetzten Mitgliedes zumindest dann, wenn die Neuwahl nicht durch einen alsbald eintretenden normalen Ablauf des Amtsjahres, sondern durch einen mit der Absetzung in innerer Verbindung stehenden Vorgang (§ 42) erforderlich wird, dem Rechtsempfinden umsomehr widerstrebt, je mehr man im Betriebsratsamt ein wichtiges öffentliches Amt erblickt. Man denke z. B. an den Fall, daß das Belegschaftsviertel des § 39 die Absetzung herbeigeführt hat, die Belegschaftsmehrheit aber dem Abgesetzten sogleich wieder zum Amt verhelfen kann und will. Andererseits kann beim Fehlen einer gesetzlichen Bestimmung über die Nichtwiederwählbarkeit die richterliche Freiheit zur Rechtschöpfung nur mit äußerster Vorsicht in den unbedingt notwendigen Grenzen erfolgen, wenn sie nicht zur Willkür ausarten soll.

Dies führt dazu, jede Schranke der Wiederwählbarkeit der einem aufgelösten Betriebsrat (§ 41) angehörigen, nicht persönlich abgesetzten (§ 39) Mitglieder zu verneinen, da hier die Feststellung der persönlichen Verantwortlichkeit unmöglich, solche Feststellung aber die notwendige Voraussetzung der in der Nichtwiederwählbarkeit liegenden „Amtsunwürdigkeit“ ist (vgl. Feig-Sißler § 18 Anm. 4, § 41 Anm. 4).

Soweit ferner eine Absetzung nicht mehr möglich ist, weil der betreffende Arbeitnehmer nicht mehr dem Betriebsrat angehört, sei es daß er vor Abschluß des Absetzungsverfahrens zurückgetreten, sei es daß er in dem inzwischen begonnenen neuen Amtsjahr nicht wieder gewählt worden ist, kann ein vorher eingeleitetes Verfahren, das durch den Amtsfortfall zur Einstellung gelangt (vgl. § 100 Reichsbeamtengesetz), auch nicht mit der Wirkung der Nichtwiederwählbarkeit enden. Ist z. B. A vor dem Ende des Amtsjahres (1. III. 26) zurückgetreten oder im neuen Amtsjahre nicht wiedergewählt worden, so endet das vor diesen Ereignissen eingeleitete Verfahren mit der Einstellung; A kann, wenn es ausnahmsweise im Mai 1926 aus irgendeinem Anlaß zu einer Neuwahl kommt, wieder gewählt werden, und es tritt dann nur die bei § 39 (Anm. 10 daselbst) zu behandelnde Frage auf, ob wegen jener alten, durch Einstellung erledigten Handlung ein neues Absetzungsverfahren betrieben werden kann.

So bleiben als zweifelhaft nur die Fälle, in denen gegen den derzeitigen Amtsinhaber die Absetzung ausgesprochen wird. Dabei ist nicht hier, sondern zu § 39 zu begründen, warum ein altes schwebendes Verfahren im neuen Amtsjahre fortgeführt, ja sogar ein neues Verfahren wegen Handlungen aus einer zurückliegenden Amtsperiode angestrengt werden kann. An dieser Stelle genügt es darzulegen, daß, wenn man überhaupt trotz Schweigens des Gesetzes eine irgendwie abzugrenzende Zeit der Nichtwiederwählbarkeit bejaht, dies nur der Rest der jeweiligen Amtsperiode sein kann (ebenso Kassel E. 249 Anm. 1, Feig-Sißler § 18 Anm. 4, § 39 Anm. 7, Gieseke S. 18). Diese Beschränkung ist am wenigsten willkürlich. Die bisweilen geäußerte Ansicht, daß die Nichtwiederwählbarkeit die feste Zeitspanne von einem Jahr dauern müsse, hätte — ähnlich etwa den Nebenwirkungen eines Strafurteils aus §§ 32, 35 des Strafgesetzbuches — eine ausdrückliche Regelung im Gesetz erfordert. Der Einwand, der gegen die hier als allein denkbar vertretene Ansicht erhoben worden ist, daß der für den Rest des Jahres, also eine unbestimmte Zeitspanne, wirksame Absetzungsbeschluß je nach dem Zeitpunkt seines Erlasses praktisch

ganz verschiedene Bedeutung habe, geht fehl; auch der für einen festen Zeitraum von einem Jahr wirksame Beschluß trifft die Abgesetzten dann ganz verschieden, wenn die normale Wiederwahl erst nach Jahresfrist stattfindet. Beispiel: das Amtsjahr läuft vom 1. II. 26. bis 1. II. 27; wird A am 1. V. 26 abgesetzt, so ist er nach der hier vertretenen Ansicht spätestens am 1. II. 27 wiederwählbar; wäre die Wiederwählbarkeit für ein Jahr, also bis zum 1. V. 27, ausgeschlossen, so nützt dies dem A praktisch nichts, wenn die Neuwahl erst am 1. II. 28 ordnungsmäßig stattfindet.

Die Geltendmachung des Wählbarkeitsverlustes kann — von dem hier vertretenen Standpunkt aus — nur im Wahlanfechtungsverfahren erfolgen, in Erweiterung der Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 20 WRG. i. B. mit § 21 W.D. Abwegig ist ein Urteil des O.G. Breslau vom 14. IV. 24, ORG. 30, 150, das die erneute Absetzung des Wiedergewählten auf Grund der früheren Absetzung in dem seit der ersten Absetzung laufenden Jahre für zulässig hält und damit die Wirkungen der Absetzung verevigen würde.

<sup>7</sup> Der Betriebsrat besteht unverändert fort, solange der Betrieb „besteht“: über den Begriff des Bestandes des Betriebes siehe § 9 Anm. 8. Wenn der Betrieb auf weniger als 20 „in der Regel“ Beschäftigte sinkt, ist (siehe § 15 Anm. 3) der Betriebsrat in entsprechender Anwendung des § 23 Abs. 3 verpflichtet, die Wahl eines Betriebsobmannes in die Wege zu leiten; sein eigenes Amt endet, sobald bei normalem Verlauf des Wahlverfahrens die Wahl des Betriebsobmannes vollzogen sein müßte (vgl. § 15 Anm. 3).

<sup>8</sup> Die Absätze 2 und 3 behandeln das Recht auf Bildung einer Sondervertretung, das bei vorübergehender Steigerung der Arbeitnehmerzahl die hinzutretende Arbeitnehmerschaft unter bestimmten Voraussetzungen hat. Die Begründung (S. 27) erklärt es für unbillig, „wenn die Saisonarbeiter durch den etwa außerhalb der Saison liegenden Zeitpunkt der Betriebsratswahl von einer Vertretung im Betriebsrat ausgeschlossen würden“. Es handelt sich nicht um ein Sonderrecht der vorübergehend Beschäftigten als solcher, sondern nur derjenigen, die zugleich die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten vermehren. Das Gesetz begünstigt allerdings die Verwechslung beider Begriffe, indem es in § 18 Abs. 2 von der vorübergehenden Steigerung der Zahl der Beschäftigten, in § 18 Abs. 3 von den „vorübergehend Beschäftigten“ spricht, offenbar beide Male in dem gleichen Sinne der Steigerung der Zahl. In einem Zirkus z. B. in dem stets abwechselnd neue Artisten auftreten, kann die Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten dauernd die gleiche bleiben, nur setzt sie sich aus ständigen und unständigen Arbeitnehmern zusammen. Tritt dagegen von Zeit zu Zeit eine besondere Künstlergruppe zu dem Stammpersonal hinzu, so ist sie „vorübergehend beschäftigt“. Im allgemeinen stellen allerdings die vorübergehend Beschäftigten gleichzeitig eine vorübergehende Vermehrung der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten dar, und fallen dann unter § 18 Abs. 2, 3.

Solange die Voraussetzungen des § 18 Abs. 2, 3 nicht erfüllt sind, zählen die vorübergehend Beschäftigten zwar, wie oben (Anm. 3) bemerkt, bei der Feststellung der Art und Größe der Betriebsvertretung nicht mit, gehören aber im übrigen z. B. als Wähler, wenn zu einer Zeit gewählt wird, in der neben dem Stammpersonal vorübergehend Beschäftigte vorhanden sind, zu der allgemeinen Arbeitnehmerschaft.

Praktisch wird Abs. 2, 3 besonders in der Landwirtschaft, in Ziegeleien, in Konservenfabriken, Rübenzuckerfabriken, in der Konfektion, in der Spielwarenindustrie. Die Sonderregelung ist erfolgt, weil die nur für kurze Zeit hinzutretenden Arbeitnehmer oft ganz andere Interessen als das Stammpersonal haben und durch ihr Stimmgewicht, wenn sie eine große Zahl darstellen, leicht die Interessen des Stammpersonals schädigen können (Bericht S. 15). Deshalb ist die Möglichkeit einer Neuwahl nach Abs. 3 an erschwerende Voraussetzungen geknüpft. — Bezüglich der Notstandsarbeiter vgl. § 10 Anm. 3 a. E.

\* Voraussetzung für die Wahl der Sondervertretung ist:

I. daß die Zahl der Arbeitnehmer durch die vorübergehend Beschäftigten auf mehr als das Doppelte steigt (weil bei geringer Vermehrung der Arbeitnehmerzahl die bestehende Betriebsvertretung die hinzukommenden Arbeitnehmer mitvertritt);

II. daß sie mindestens um 15 steigt;

III. daß unter diesen 3 Wahlberechtigten sind.

Eine bestimmte Zeitdauer der Beschäftigung der hinzutretenden Arbeitnehmer ist nicht vorgeschrieben (a. U. Feig-Sizler § 18 Anm. 5). Ob die Arbeitnehmer nur Arbeiter oder nur Angestellte sind oder beiden Arbeitnehmergruppen angehören, ist unerheblich. Die Wahl des Sondervertreters findet sowohl dann statt, wenn die ordentliche allgemeine Betriebsvertretung schon gewählt ist, als auch dann, wenn gerade eine Neuwahl stattfindet. Sobald der Sonderwahlkörper nach seinen objektiven Voraussetzungen vorhanden ist, scheiden seine Wähler aus dem allgemeinen Wahlkörper der regelmäßig beschäftigten Arbeiterschaft und Angestelltenschaft aus (vgl. Feig-Sizler § 18 Anm. 8).

Beispiele:

- a) Sind 20 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß durch den Eintritt der vorübergehend Beschäftigten die Zahl auf mindestens 41 steigen.
- b) Sind 6 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß eine Steigerung mindestens auf 21 stattfinden (auf mehr als das Doppelte und um mindestens 15).
- c) Sind 4 Arbeitnehmer regelmäßig vorhanden, so muß eine Steigerung auf mindestens 19 stattfinden (auf mehr als das Doppelte und um mindestens 15).

In allen drei Beispielen müssen drei der Hinzugekommenen wahlberechtigt sein. Irgendeine Anforderung bezüglich des Vorhandenseins einer gewissen Zahl von wählbaren Personen stellt das Gesetz nicht auf. Es genügt, wenn auch nur eine nach §§ 20, 21 (vgl. die Regierungserklärung in den 6ten Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4316 darüber, daß § 21 Abs. 3 auch für die vorübergehend Beschäftigten gilt) wählbare Person unter den vorübergehend Beschäftigten vorhanden ist. Fehlt es an solcher, so ist die aus den vorübergehend Beschäftigten bestehende Arbeitnehmerschaft als selbständiges Organ der Betriebsverfassung, als eine Art Sonderarbeitnehmerschaft anzusehen und einer sonstigen vertretungslosen Arbeitnehmerschaft gleichzustellen. (Anhang II zu §§ 58—60).

<sup>10</sup> Mit diesem Wort wird das gleiche zum Ausdruck gebracht, was § 1 mit dem Ausdruck des Errichtungszwanges für den allgemeinen Betriebsrat besagt, d. h. die vorübergehend Beschäftigten bilden, sobald die Voraus-

setzungen der Sondervertretung erfüllt sind, eine eigene Arbeitnehmerschaft, und es ist ihre Sache, ob sie von ihrem besonderen Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen oder darauf verzichten. Aus der allgemeinen Arbeitnehmerschaft scheiden sie jedenfalls in diesem Augenblick aus, nicht anders, als wenn etwa ein Teil einer Gemeinde aus dieser ausscheidet und nun selbständig sein Selbstverwaltungsrecht ausüben soll.

Die Wahl findet unverzüglich, nachdem die Voraussetzungen dafür gegeben sind, nach dem Mehrheitsprinzip statt (§ 58).

Zum Wahlleiter bestellt der Arbeitgeber, entsprechend § 23, den ältesten der vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer. Wahlberechtigung und Wählbarkeit richten sich nach §§ 20 ff. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Das Gesetz erfordert nicht, daß der Vertreter dem Kreis der vorübergehend Beschäftigten angehört.

<sup>11</sup> Der Vertreter der vorübergehend Beschäftigten tritt in dem Beispiel a der Ann. 9 dem vorhandenen Betriebsrat, im Beispiel b dem Betriebsobmann bei, im Beispiel c ist er alleiniger Obmann. Über die Stellung des Vertreters in der Betriebsvertretung nach dem Beitritt schweigt das Gesetz. Sinngemäß ist anzunehmen, daß er alle Rechte und Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes hat und zugleich auch, je nachdem ob er Arbeiter oder Angestellter ist, dem etwa vorhandenen Arbeiterrat oder Angestelltenrat als Mitglied angehört, der dadurch zur Vertretung auch der vorübergehend Beschäftigten wird.

Ist er einem Betriebsobmann oder zwei Betriebsobleuten beigetreten oder alleiniger Vertreter, so finden sowohl auf die 2 oder 3 Betriebsobleute wie auf den alleinstehenden Sondervertreter die Vorschriften über den Betriebsobmann entsprechende Anwendung.

Für die rechtliche Stellung (Amtsdauer, Geschäftsführung, Kündigungschutz) gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

Mit dem Wiederausscheiden der vorübergehend Beschäftigten endet deren Sonderdasein und damit auch das Amt des Sondervertreters.

<sup>12</sup> Besondere Vorschriften gelten für den Fall, daß unter sonst gleichen Voraussetzungen (Steigen der Arbeitnehmerzahl auf das Doppelte, mindestens um 15, Vorhandensein von drei Wahlberechtigten unter den vorübergehend Hinzutretenden; ebenso Schl. Raftatt vom 2. V. 23, SchlWes. 1923, 130) die Zahl der vorübergehend Beschäftigten 100 übersteigt. Im allgemeinen (Ausnahme Ann. 13) können dann die vorübergehend Beschäftigten sich entweder mit ihrer Sondervertretung begnügen oder aber einen Mehrheitsbeschluß der sämtlichen wahlberechtigten Arbeitnehmer herbeiführen, wonach ein neuer Betriebsrat als Vertretung aller, der regelmäßig und der vorübergehend Beschäftigten, zu errichten ist: gleichzeitig endet dann die Sondervertretung.

Einzelseiten über die Herbeiführung dieses Beschlusses und das Verfahren bei der Errichtung enthält das Gesetz nicht. Der Beschluß erfordert auch hier (vgl. § 17 Ann. 4) einen Beschluß aller Wahlberechtigten. Es ist Sache derjenigen, die ihn herbeiführen wollen, ihn z. B. in einer Versammlung oder durch Umlauf einer Liste in die Wege zu leiten. Sobald der Beschluß gefaßt ist, hat die bestehende Betriebsvertretung dem Beschluß nachzukommen und einen Wahlvorstand für die Durchführung der Wahl in der üblichen Weise

(§ 23) zu bestellen; das Wörtchen „kann“ in Satz 1 des Absatzes bezieht sich nur auf die Entschlußfreiheit der Arbeitnehmerschaft, nicht etwa auf die Geneigtheit der vorhandenen Betriebsvertretung, dem Beschluß nachzukommen. Bestellt die Betriebsvertretung den Wahlvorstand nicht oder war bisher keine vorhanden, so hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand zu bestellen.

Die Bestimmung dieses Satzes stellt, abgesehen von § 23 Abs. 3, den einzigen Fall dar, in dem wegen Anwachsens der Arbeitnehmerschaft die vorhandene Betriebsvertretung während der Amtsperiode unter Umständen durch eine andere ersetzt werden muß.

Beispiel: Der Betrieb hat 120 „in der Regel“ beschäftigte Arbeitnehmer, die durch einen Betriebsrat vertreten sind, 130 wahlberechtigte Saisonarbeiter kommen hinzu; dann kann eine Mehrheit von mindestens 126 Stimmen die Neuerrichtung eines Betriebsrats beschließen.

<sup>13</sup> Der 2. Satz des § 18 Abs. 3 enthält eine Sondervorschrift für land- und forstwirtschaftliche Betriebe und deren Nebenbetriebe, wenn die Arbeitnehmerzahl in dem in Satz 1 angegebenen Umfange steigt.

Für diese Betriebe (§ 4) ist das Recht, durch Mehrheitsbeschluß eine Betriebsratsneuwahl herbeizuführen, ausgeschlossen, vielmehr ist das Recht der Sondervertretung aus § 18 Abs. 2 nur insofern erweitert, als die vorübergehend hinzukommenden Arbeitnehmer statt eines hier zwei Sondervertreter in die vorhandene Vertretung entsenden können. Es können also unter Umständen zwei Sondervertreter als Oblente einem Betriebsobmann beitreten, die dann mit diesem zusammen die allgemeine wie die Gruppenvertretung darstellen. Besteht keine Vertretung der ständigen Arbeitnehmer, so bilden die beiden Betriebsobleute entsprechend Abs. 2 Satz 2 die selbständige Vertretung der vorübergehend Beschäftigten.

Es dürfte richtig sein, für das Zusammenwirken der beiden Sondervertreter mit dem Betriebsobmann die für die Geschäftsführung des Betriebsrats (§§ 25 ff.) maßgebenden Grundsätze, für das Zusammenwirken der beiden Sondervertreter, wenn keine sonstige Vertretung da ist, die für die Geschäftsführung von zwei Betriebsobleuten (§ 59) maßgebenden Grundsätze anzuwenden.

<sup>14</sup> Streitigkeiten aus der Wahl sind nach §§ 19 ff. W.D. i. B. mit § 93 im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Gemeinsame Wahl.

#### § 19<sup>1 2</sup>.

**1. Wenn die wahlberechtigten Arbeiter und die wahlberechtigten Angestellten vor jeder Neuwahl<sup>3</sup> in geheimen, getrennten Abstimmungen mit Zweidrittelmehrheit<sup>4</sup> dafür stimmen<sup>5</sup>, sind die Vertreter der Arbeiter und die der Angestellten in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer zu wählen<sup>6</sup>.**

**2. Die Bildung von Arbeiterräten und Angestelltenräten gemäß § 6, sowie die Bestimmung der §§ 15 und 16 werden von dieser Bestimmung nicht berührt<sup>7 8</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Ebenso wie § 17 ist auch diese Bestimmung — abgesehen von einzelnen Fällen in der ersten Zeit der Gesetzgebung — wenig praktisch geworden. Es handelt sich (vgl. § 17 Anm. 1) um eine dem Volksentscheid der politischen Verfassung ähnliche Bestimmung, indem die Wählerschaft unter bestimmten Voraussetzungen die Grundzüge der Betriebsverfassung umzugestalten berechtigt ist.

Im allgemeinen (§ 18 Abs. 1) findet die Bildung der Betriebsvertretung in der Weise statt, daß die getrennten Wahlkörper der Arbeiterschaft und der Angestelltenschaft je die auf sie entfallenden Mitglieder in den Betriebsrat entsenden. Unter den Voraussetzungen des § 19 kann die gesamte Arbeitnehmerschaft sich zu einem Wahlkörper vereinigen, jedoch mit dem gesetzlichen Zwange, daß aus der gemeinsamen Wahl Betriebsräte und Gruppenräte in gleicher Zusammensetzung hervorgehen, als wenn die Wahl getrennt vorgenommen worden wäre (§ 19 Abs. 2).

Seinen Ursprung verdankt der Gedanke der gemeinsamen Wahl (vgl. §. 2, besonders Satz 2 der Grundsätze für die Errichtung von Betriebsräten in dem mitteldeutschen Abkommen vom 12. III. 19 — Einleitung S. 3) dem mit wechselnder Stärke sich regenden Streben großer Teile der freigewerkschaftlichen Arbeiter und Angestellten, die arbeitsrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten nach Möglichkeit zu überbrücken und beide Gruppen rechtlich zur Einheit zu verschmelzen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 12 Abs. 4 i. B. mit Antrag 59 (Bericht S. 15).

<sup>3</sup> Auch vor der ersten Wahl eines Betriebsrats z. B. im neuerrichteten Betrieb.

<sup>4</sup> Wie die Zweidrittelmehrheit zu berechnen ist, ob nach der Zahl der Mitglieder beider Arbeitnehmergruppen oder nach der Zahl der an der Abstimmung Teilnehmenden, ist lebhaft umstritten; auch innerhalb der Arbeitnehmerschaft werden je nach ihrer Neigung für gemeinsame oder getrennte Wahl verschiedene Ansichten vertreten.

Folgendes ist für die Beurteilung der Streitfrage zu beachten. Der für die jetzige Fassung entscheidende Antrag 59 im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 15) wollte die Voraussetzungen der gemeinsamen Wahl gegenüber der Regierungsvorlage verschärfen, da der Entwurf „die Vergewaltigung einer starken Minderheit ermöglichen“. Deren § 12 Abs. 4 sah nur vor, daß „die Mehrheit der wahlberechtigten Angestellten und die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeiter in der Betriebsversammlung in geheimer Abstimmung dafür stimmen“. Es handelt sich ferner hier nicht, was meist verwechselt wird, um eine Wahl, bei der regelmäßig die Nichtwähler die Abstimmung der Wähler gegen sich gelten lassen müssen, sondern um einen Beschluß über eine von der Norm abweichende Regelung der künftigen Betriebsverfassung, ohne daß die Art der Beschlußfassung in irgendeiner Weise formell geregelt ist (hinsichtlich der Art der Einberufung der Beschließenden, Ort und Zeit der Beschlußfassung usw.). Wendet man die Grundsätze der politischen Verfassung über den Volksentscheid auf das hier der Wählerschaft übertragene Recht der Verfassungsänderung an (§ 17 Anm. 3, 4), so kommt man zu dem Ergebnis, daß die Zweidrittelmehrheit von der gesamten Wählerschaft eines jeden der beiden Wahlkörper zu berechnen ist (ähnlich RAA).

vom 5. V. 20, *RABl.* 1921 S. 14 Nr. 20, Feig-Sißler § 19 Anm. 1, Kießle-Syrup-Billerbeck § 19 Anm. 1, *UG. Mannheim* vom 27. V. 25, *UG.* 31, 74, *RABl.* vom 23. I. 23, *JW.* 1923, 869, a. A. Derßch § 19 Anm. 2a, von Ende im *SchlBes.* vom 15. V. 21 S. 100 ff.). Der Polizeipräsident von Berlin will in einer Entscheidung vom 27. VII. 20 (*RABl.* 1921 S. 14 Nr. 20) die Zweidrittelmehrheit der am Wahltag im Betrieb befindlichen Wahlberechtigten (also ohne Beurlaubte, Kranke, Außerarbeiter) genügen lassen.

<sup>5</sup> Über das Verfahren bei der Beschlussfassung vgl. § 17 Anm. 5. Über den Fall der Anfechtung der Beschlussfassung vgl. *Württ. RBl.* vom 15. V. 20 S. 32.

<sup>6</sup> Ein materieller Gewinn in Gestalt einer Stärkung im Betriebsrat braucht den für die gemeinsame Wahl eintretenden Richtungen der Arbeitnehmer aus der gemeinsamen Wahl nicht zu erwachsen. Die Verschiedenheit des Wahlergebnisses bei gemeinsamer und getrennter Wahl zeigen folgende Beispiele:

a) 4400 Arbeitnehmer, darunter 400 Angestellte, bilden einen Betriebsrat von 14 Arbeitern und 3 Angestellten (§§ 15, 16). Bei getrennter Wahl verteilen sich

die 14 Arbeiterstimmen, wenn auf Liste A 3000, auf Liste B 300 Stimmen entfallen, im Verhältnis 13:1;

die 3 Angestelltenstimmen, wenn auf Liste A 210, auf Liste B 90 Stimmen entfallen, im Verhältnis 2:1.

Bei gemeinsamer Wahl verteilen sich die 17 Stimmen, wenn auf Liste A 3210, auf Liste B 390 Stimmen entfallen, im Verhältnis 16:1, d. h. A hat einen Sitz mehr.

b) 4400 Arbeitnehmer, darunter 500 Angestellte, bilden einen Betriebsrat von 14 Arbeitern und 3 Angestellten (§§ 15, 16). Bei getrennter Wahl verteilen sich:

die 14 Arbeiterstimmen, wenn auf Liste A 3000, auf Liste B 360 Stimmen entfallen, im Verhältnis 13:1;

die 3 Angestelltenstimmen, wenn auf Liste A 300, auf Liste B 90 Stimmen entfallen, im Verhältnis 3:0.

Bei gemeinsamer Wahl verteilen sich die 17 Stimmen, wenn auf Liste A 3300, auf Liste B 450 Stimmen entfallen, im Verhältnis 15:2, d. h. B hat einen Sitz mehr.

In beiden Beispielen tritt eine Verschiebung ein, im Beispiel a zugunsten von A, im Beispiel b zugunsten von B; die Ursache ist die erhöhte Ausnutzung der bei getrennter Wahl bleibenden Reste. Wer von der Änderung des Wahlverfahrens begünstigt ist, läßt sich nie im voraus genau sagen.

<sup>7</sup> Auch im Falle der gemeinsamen Wahl bleiben die Vorschriften über die Verteilung der Betriebsratsmitglieder auf Arbeiter und Angestellte sowie über die Bildung von Arbeiterräten und Angestelltenräten bestehen (siehe Muster 5 der *WD.*).

Die Einheit des Wahlkörpers zwingt, wie gegenüber den in der Praxis bisweilen vorkommenden Auffassungen hervorgehoben sei, nicht etwa, auf jede Vorschlagsliste unter allen Umständen Arbeiter und Angestellte aufzunehmen, nur fällt bei der Verteilung der Arbeiterstimmen diejenige Liste aus, die nur Angestellte enthält und umgekehrt (ebenso *Gewerbeamte Leipzig* vom 12. VI. 23 und *Berginspektor Leipzig* vom 25. III. 23, *SchlBes.* 1924, 14).

Beispiel: Es seien aufgestellt auf:

Liste I	Liste II	Liste III
A (Angestellter)	H (Arbeiter)	M (Angestellter)
B (Arbeiter)	I ( " )	N ( " )
C ( " )	K ( " )	O ( " )
D ( " )	L ( " )	P ( " )
E ( " )		
F (Angestellter)		
G (Arbeiter)		

Zu verteilen sind:

- 6 Arbeitersitze und 1 Angestelltenitz im Betriebsrat, sowie
- 1 Arbeitersitz als Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat,
- 2 Angestelltenitze als Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat.

Bei der Höchstzahlenberechnung erhält:

Liste I	Liste II	Liste III
130	80	50
65	40	25
$43\frac{1}{3}$	$26\frac{2}{3}$	$16\frac{2}{3}$
$32\frac{1}{2}$	20	$12\frac{1}{2}$
26		

Bei der Verteilung der Arbeiterliste sind nur Liste I und II (da Liste III keine Arbeiter enthält), bei der Verteilung der Angestelltenliste nur Liste I und III zu berücksichtigen. Daher bekommt von den 6 Arbeitersitzen für den Betriebsrat Liste I: 4 Sitze, Liste II: 2 Sitze; den weiteren Arbeitersitz (Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat) bekommt Liste II als Träger der siebenten Höchstzahl ( $26\frac{2}{3}$ ). Den Angestelltenitz im Betriebsrat bekommt Liste I als Träger der ersten Höchstzahl (130), die zwei weiteren Angestelltenitze (Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat) bekommen Liste I als Träger der zweiten Höchstzahl (65) und Liste III als Träger der dritten Höchstzahl (50).

Wenngleich § 17 in § 19 Abs. 2 nicht erwähnt ist, ist anzunehmen, daß eine Beschlußfassung aus § 17 Abs. 1 nach wie vor möglich bleibt, oft sogar gerade in Verbindung mit der gemeinsamen Wahl aus § 19 zweckmäßig ist.

Wenn z. B. eine Minderheitsgruppe nach § 16 letzter Absatz ohne Vertretung bleiben würde, aber durch den Beschluß aus § 17 Abs. 1 eine Vertretung zugebilligt bekommt und durch den gleichen Beschluß, nur mit der größeren Mehrheit (zwei Drittel) die gemeinsame Wahl beschlossen wird, kann auf diese Weise das Gewicht der Stimmen der sonst im Betriebsrat nicht vertretenen Minderheitsgruppe mit der Mehrheit der anderen Gruppen zusammenwirken.

Bei 5 Angestellten unter insgesamt 120 Arbeitnehmern (also neben 115 Arbeitern) werde beschlossen, daß unter den 6 Betriebsratsmitgliedern ein Angestellter (§ 17 Abs. 1) und daß ferner gemeinsam gewählt werde (§ 19); dann sind aus den gemeinsamen Listen zunächst für den Betriebsrat 5 Arbeitersitze, sodann ein Angestelltenitz zu besetzen, ferner ist ein Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat (der nach § 15 bei 115 Arbeitern aus 6 Mitgliedern be-

steht) der Liste mit der 6. Höchstzahl zu entnehmen, während die Gruppenvertretung der Angestellten aus dem einen dem Betriebsrat angehörigen Angestellten besteht. Beispiel:

Liste I, bestehend aus dem Angestellten A und den Arbeitern B, C, D, E, F, bekomme 80 Stimmen, Liste II, bestehend aus den Arbeitern G, H, I und dem Angestellten K, bekomme 25 Stimmen. Die Höchstzahlen sind auf

Liste I	Liste II
80	25
40	12 $\frac{1}{2}$
26 $\frac{2}{3}$	8 $\frac{1}{3}$
20	6 $\frac{1}{4}$
16	
13 $\frac{2}{3}$	

Von den 5 Arbeitersitzen für den Betriebsrat kommen 4 auf Liste I als Träger der Höchstzahlen 80, 40, 26 $\frac{2}{3}$ , 20; auf Liste II als Träger der Höchstzahl 25 kommt ein Sitz. Der 6. Sitz (Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat) kommt auf Liste I als Träger der Höchstzahl 16; der Angestelltenitz für den Betriebsrat und als Gruppenvertretung kommt auf Liste I (Angestellter A).

<sup>8</sup> Streitigkeiten aus der Wahl sind nach §§ 19ff. B. D. i. B. mit § 93, sonstige Streitigkeiten aus dem Paragraphen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Wahlrecht und Wählbarkeit.

#### § 20<sup>1 2</sup>.

1. Wahlberechtigt<sup>3</sup> sind alle mindestens achtzehn Jahre alten<sup>4</sup> männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden<sup>5</sup>.

2. Wählbar<sup>6</sup> sind die mindestens vierundzwanzig Jahre alten<sup>7</sup> reichsangehörigen<sup>8</sup> Wahlberechtigten<sup>9</sup>, die nicht mehr in Berufsausbildung sind<sup>10</sup> und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb<sup>11</sup> oder dem Unternehmen<sup>12 13</sup> sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbebezweig oder dem Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind<sup>14</sup>.

3. Kein Arbeitnehmer ist in mehr als einem Betriebe wählbar<sup>15 16</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Wahlrecht und Wählbarkeit gehörten zu den umstrittensten Punkten. Das Hilfsdienstgesetz hatte für beides nur die Volljährigkeit verlangt, die B. D. vom 23. XII. 18 ein Alter von 20 Jahren, die Entwürfe zum BRG. hatten zwischen 18 und 20 (Wahlrecht) und 20 und 24 Jahren (Wählbarkeit) nebst Voraussetzungen hinsichtlich Berufs- und Betriebszugehörigkeit geschwankt. Das Alter von 18 Jahren war in einem älteren Entwurf damit begründet, „daß auch der achtzehnjährige Arbeitnehmer bereits über eine vierjährige Berufserfahrung zu verfügen pflegt“.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 13 Abs. 1, 2 i. B. mit Antrag 166 B. 1 (Bericht S. 15, 39), 1939 B. 10b.

<sup>3</sup> Die Wahlberechtigung spielt, wie hervorgehoben sei, in verschiedenen Bestimmungen eine Rolle, z. B. in den §§ 2, 18, 23, 39, 41. Sie ist nur an die Arbeitnehmereneigenschaft (Begriff des Arbeitnehmers §§ 10ff.) und die in Anm. 4, 5 behandelten Voraussetzungen geknüpft (vgl. Preuß. Handelsmin. vom 3. X. 22, RZfA. 1923, 256). Auch der Lehrling ist wahlberechtigt. Vertragliche Abänderungen bezüglich des aktiven oder passiven Wahlrechts sind nichtig (vgl. vor § 1 zu V).

<sup>4</sup> Wer am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet, ist wahlberechtigt (§ 187 Abs. 2, Satz 2 BGB.). Bei mehreren Wahltagen entscheidet der letzte Tag (Feig-Sißler § 20 Anm. 2; vgl. auch § 1 des Reichswahlgesetzes vom 6. III. 24).

<sup>5</sup> Über den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte vgl. §§ 32ff. StrGB. Das Reichswahlgesetz vom 6. III. 24 schließt vom Wahlrecht diejenigen aus, die entmündigt sind oder unter vorläufiger Vormundschaft oder wegen eines geistigen Gebrechens unter Pflegschaft stehen; es erscheint unbedenklich, diese Ausschließungsgründe in das BRG. zu übernehmen.

<sup>6</sup> Die Wählbarkeit ist ebenfalls verschiedentlich von Bedeutung, so in den §§ 2, 4, 15, 17. Eine Verpflichtung zur Übernahme des Amtes als Betriebsratsmitglied besteht nicht; über die Folgen der mangelnden Bereitwilligkeit aller Arbeitnehmer eines Betriebes das Amt zu übernehmen, vgl. § 15 Anm. 8ff. Die Organisationszugehörigkeit ist nicht Voraussetzung der Wählbarkeit (vgl. aber § 31 Anm. 1 und Einleitung S. 10).

Über die Wiederwählbarkeit abgesetzter Betriebsratsmitglieder vgl. § 18 Anm. 6 Abs. 2ff.

<sup>7</sup> Vgl. Anm. 4.

<sup>8</sup> Die Reichsangehörigkeit richtet sich nach dem Gesetz vom 22. VII. 13. (RGBl. S. 583). Danach ist Deutscher, wer die Staatsangehörigkeit in einem Bundesstaat (jetzt „Land“) oder die unmittelbare Reichsangehörigkeit besitzt. Letztere ist selten und kann hier außer Betracht bleiben.

Die Staatsangehörigkeit wird erworben:

- a) durch Geburt,
- b) durch Legitimation,
- c) durch Eheschließung,
- d) für einen Deutschen durch Aufnahme,
- e) für einen Ausländer durch Einbürgerung.

Zu a: Das eheliche Kind hat die Staatsangehörigkeit des Vaters, das uneheliche die der Mutter.

Zu b: Die Legitimation erfolgt nach dem BGB. durch nachfolgende Ehe oder Ehelichkeitserklärung.

Zu c: Die Frau erwirbt die Staatsangehörigkeit des Mannes.

Zu d: Aufnahme eines Deutschen durch einen anderen Bundesstaat (jetzt Land) darf nicht verweigert werden.

Zu e: Die Einbürgerung (Naturalisation) eines Ausländers kann, nicht muß unter gewissen Voraussetzungen gewährt werden. Sie ist Ermessenssache der Verwaltungsbehörden.

Unter den den Verlust der Staatsangehörigkeit bewirkenden Ursachen seien genannt:

- a) Eheschließung einer Deutschen mit einem Ausländer;  
 b) Erwerb einer ausländischen Staatsangehörigkeit, nicht mehr, wie früher, schon zehnjähriger Aufenthalt im Auslande.

Der Friedensvertrag hat auch auf die Staatsangehörigkeit vieler Personen erheblichen Einfluß. Auf Einzelheiten kann hier nicht eingegangen werden (eine kurze Übersicht siehe bei Schäffer, der Vorl. RWK. Art. 3 Anm. 3). Die Bestimmung der Regierungsvorlage, wonach auch Deutsch-Osterreicher wählbar sein sollten, mußte mit Rücksicht auf den Friedensvertrag gestrichen werden (Sten. Ber. Sp. 4313).

<sup>9</sup> Über Wahlberechtigung siehe hier Anm. 3. In der Praxis ist öfter die Frage der Wählbarkeit solcher Personen aufgetaucht, die am Tage der Wahl mit dem Arbeitgeber einen Streit über die Berechtigung einer stattgehabten fristlosen Entlassung hatten. Solche Personen erweisen sich, wenn sich die Kündigung nachträglich als unberechtigt und der Arbeitsvertrag als am Wahltag — wenn dieser innerhalb der Kündigungsfrist liegt — fortbestehend herausstellt, damit zugleich als wählbar. Sie müssen, wenn sie gewählt werden, für die Dauer des Streites als „zeitweilig verhindert“ im Sinne des § 40 Abs. 1 Satz 2 gelten, rücken aber nachträglich in die ihnen nach dem Wahlergebnis zukommende Stelle ein. Das gilt besonders für die Mitglieder des Betriebsrates, denen gegenüber sich eine vor der Wahl unter Berufung auf § 96 Abs. 2 ausgesprochene Kündigung hernach als unwirksam gemäß § 96 Abs. 1 (mangels Zustimmung) erweist, ebenso für Schwerbeschädigte, denen ohne die erforderliche Zustimmung der Fürsorgestelle nach §§ 13ff. des Gesetzes vom 12. I. 23 gekündigt worden ist (vgl. § 96 Anm. 13).

<sup>10</sup> Soweit solche überhaupt in Betracht kommt, also nicht bei ungelerten Arbeitern (Transportarbeitern usw.); über den Volontär vgl. § 11 Anm. 5.

<sup>11</sup> Über den Begriff und „Bestand“ des Betriebes siehe § 9 Anm. 4 ff., 8.

<sup>12</sup> Nur die Betriebsangehörigkeit als Voraussetzung des passiven Wahlrechts aufzustellen, wäre unbillig gewesen, weil man dann Arbeitnehmer, die zwar den Betrieb, aber nicht das Unternehmen wechseln, vom Wahlrecht ausgeschlossen hätte. Aus diesem Grunde führt § 20 hier den Begriff des „Unternehmens“ ein. „Unternehmen“ ist (vgl. im einzelnen § 9 Anm. 4) der in der Hand eines Arbeitgebers erfolgte Zusammenschluß mehrerer Betriebe, die sachlich durch die in den §§ 50, 53 genannten Merkmale (mit Ausnahme der räumlichen Beschränkungen der §§ 50, 53) verknüpft sind, also beim privaten Arbeitgeber vielfach — aber nicht immer — die sämtlichen, durch die Einheit des Arbeitgebers verbundenen Betriebe, beim öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber die nach § 53 zum Zusammenschluß berechtigten Betriebe (bei einer Gemeinde mithin alle ihre Betriebe, bei dem Reich und den Ländern usw. nur die durch die Einheit des Dienstzweiges verbundenen). Ein schlesisches Rittergut und ein rheinisches Industriewerk desselben Arbeitgebers bilden nicht ein Unternehmen, sondern 2 Betriebe desselben Arbeitgebers. Wer von der Post zum Auswärtigen Amt, vom Versorgungsamt zum Finanzamt übertritt, wechselt den Dienstzweig und damit das Unternehmen (ebenso Feig-Sißler § 20 Anm. 50, anders frühere Auflage hier; siehe auch § 9 Anm. 4). Der Schlosser dagegen, der von dem A.G.-Werk in X zum A.G.-Werk in Y, der Angestellte der Deutschen Bank, der von Berlin nach Düsseldorf versetzt wird, bleibt im gleichen Unternehmen. Der

Angestellte des Geschäftes X umgekehrt, das von Y zu seinem eigenen Geschäft hinzuerworben, aber in gleicher Weise wie bisher weiter betrieben wird, bleibt betriebsangehörig, wenn er auch dem Unternehmen des Y erst seit kurzem angehört. Die Sechsmonatsfrist muß am Wahltag beendet sein, sie beginnt mit dem auf den Eintritt in den Betrieb folgenden Tag (§ 187 BGB.).

<sup>13</sup> Das Gesetz sagt nicht, daß die Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit ununterbrochen bestanden haben muß (wie solches z. B. § 80 f o des preussischen Vergesetzes für die Wählbarkeit zum Sicherheitsmann forderte). Eine derartige einschränkende Auslegung ist auch nicht durch den Sinn des Gesetzes geboten, weil dann durch jede noch so kurze Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses (Streik, Aussperrung, vorübergehende Schließung, Krankheit, die zur Entlassung führt) die Betriebszugehörigkeit enden und die Sechsmonatsfrist von neuem laufen müßte. Allerdings zählt die Zeit der Unterbrechung bei der Fristberechnung nicht mit (ebenso Feig-Sißler § 20 Anm. 5e), anders bei der sog. „Werkstattbeurlaubung“ (Strunden, RN. vom 20. XII. 26, Karte Werksbeurlaubung). Von dem hier vertretenen Standpunkt aus (nicht so weitgehend Feig-Sißler § 20 Anm. 5e und besonders Schlichtungsausschuß Stuttgart vom 30. IV. 20 im Württ. MBl. vom 15. V. 20 S. 33) ist auch bei einer nach längerer Zeit erfolgten Rückkehr in den gleichen Betrieb die Zeit der früheren Betriebszugehörigkeit mitzuzählen (vgl. in dem ähnlichen Fall des § 5 Abs. 2 Satz 1 Aufsichtsratsgesetz — Anhang 3 — wie hier Dersch § 5 Anm. 3a II B). Über die noch weitergehende Bedeutung der Abrede (nach Ende eines Arbeitskampfes), daß keine Maßregelung stattfinden und das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gelten soll, vgl. § 39 Anm. 5.

<sup>14</sup> Die Worte „Gewerbebezweig“ und „Berufsbezweig“ bieten der Auslegung erhebliche Schwierigkeiten.

Das Wort „Gewerbebezweig“ ist vermutlich den Wählbarkeitsvoraussetzungen des für das BRG. in mehrfacher Hinsicht bedeutungsvollen Entwurfs des Arbeitskammergesetzes von 1918 entnommen (vgl. § 9 Anm. 6). Dort setzte die Wählbarkeit (§ 16 des Entwurfs) einjährige Zugehörigkeit zu dem Gewerbebezweig voraus, für den die Kammer errichtet werden sollte. Die Arbeitskammern sollten je für einen Gewerbebezweig oder mehrere verwandte Gewerbebezweige errichtet werden. Was als „Gewerbebezweig“ gedacht war, ergibt sich daraus, daß als „Arbeitgeber“ im Sinne des Gesetzes die Unternehmer solcher Betriebe gelten sollten (§ 6 Abs. 2, 3 des Entwurfs), die als „gewerbliche“ im Sinne der G.D. anzusehen sind, außerdem die Eisenbahnunternehmungen und die öffentlichen Betriebe, die als gewerbliche Betriebe im Sinne der G.D. anzusehen wären, wenn sie mit der Absicht auf Gewinnerzielung geführt würden. „Gewerbebezweig“ war daher jeder Zweig des „Gewerbes“, dies Wort im Sinne der Gesamtheit der obengenannten Betriebe verstanden.

Indessen bedarf der Begriff des „Gewerbebezweiges“ für den Bereich des alle Betriebe (§ 9 Anm. 3, 4) umfassenden BRG. einer erweiternden Auslegung, denn es kann nicht die Absicht des Gesetzes sein, daß wohl bei gewerblichen Betrieben im Sinne der G.D. die dreijährige Zugehörigkeit zum Gewerbebezweig, z. B. zur Metallindustrie, den Wählbarkeitsvoraussetzungen genügt, daß aber bei den nicht zum „Gewerbe“ gehörenden Betrieben

der Landwirtschaft, Fischerei, Viehzucht, bei Staatsverwaltungen und dgl. die dreijährige Betätigung nicht genügt, wenn sie nicht zugleich mit dreijähriger Berufszugehörigkeit (siehe unten) verbunden ist. Man muß daher den Begriff des „Gewerbebezweiges“ in dem allgemeinen Sinne des „Betriebsbezweiges“ auslegen, darf aber, wenn man dem Sinn des Gesetzes entsprechen will, diesen Begriff nicht einengen (Bericht S. 39), so daß etwa jeder besondere Inhalt eines Betriebes bereits einen besonderen Betriebszweig darstellte, hat vielmehr unter Betriebszweigen nur die großen Gebiete besonderer Betätigung, wie Metall-, Holz-, Verkehrs-, Bank-, Gastwirtsgewerbe, Bergwerk, Landwirtschaft, Staatsverwaltung usw. zu verstehen. Wo die Zugehörigkeit zum Betriebszweig in diesem Sinne vorliegt, kommt es auf die Art der Arbeit nicht an. Auch der Gelegenheitsarbeiter ist, wenn er drei Jahre dem Betriebszweige angehört, wählbar (vgl. die Regierungserklärung Bericht S. 39).

Während der Begriff des „Gewerbebezweiges“ an den Inhalt des Betriebes anknüpft, knüpft der Begriff des „Berufsbezweiges“ an die Leistung des einzelnen (ähnlich Feig-Sipler § 20 Anm. 5) an, der sich in der Eigenschaft als Angehöriger eines bestimmten Berufes nacheinander in den verschiedensten Betriebszweigen betätigen kann, sei es als ungelernter Arbeiter, der als Kutscher bald für ein Warenhaus, bald für ein Metallunternehmen, bald für eine chemische Fabrik tätig ist, sei es als gelernter Arbeiter, der als Tischler in einer Möbelwarenfabrik oder in einem Elektrizitätswerk, als Techniker in einer chemischen Fabrik oder in einem Bergwerk oder in einer Metallwarenfabrik, als kaufmännischer Angestellter ebensogut im Bankgeschäft und in der Versicherungsgesellschaft wie im Großhandelsunternehmen seinem Beruf nachgehen kann. Die dreijährige Berufsangehörigkeit verleiht im Hinblick auf die dadurch erworbenen Berufskenntnisse ebenso die Wählbarkeit, wie die dreijährige Zugehörigkeit zum „Gewerbebezweig“ (im obigen Sinne). Da es sich hier um die persönliche Leistung des Arbeitnehmers handelt, ist es unerheblich, ob die kaufmännische Tätigkeit in einem unter das HGB. fallenden Betriebe oder in einem Gemeindebetriebe ausgeübt wird, ob der Techniker im Privatunternehmen oder bei der städtischen Straßenbahn arbeitet, ob der Beruf früher selbständig oder stets unselbständig, ob in der Eigenschaft als Arbeiter oder als Angestellter ausgeübt worden ist (wenn z. B. der Schlosser zum technischen Angestellten im Sinne der G.D. geworden ist).

Der Begriff des „Berufsbezweiges“ darf hierbei nicht engherzig ausgelegt und zu sehr spezialisiert werden (Bericht S. 39). Daß es auch bei den ungelerten Arbeitern eine ganze Anzahl von Berufen gibt, wie Kutscher, Speicherarbeiter, Kohlenträger, ist seitens eines Regierungsvertreters (Bericht S. 39) ausdrücklich erklärt worden. Hat jemand, der zur Zeit der Wahl ungelernter Arbeiter ist, früher gelernte Arbeit geleistet, so kann er dadurch nicht schlechter stehen, als wenn er auch früher ungelernter Arbeiter war, d. h. die Zeit der Ausübung gelernter Arbeiter ist mit anzurechnen.

Aus der Praxis: Beschäftigung erst als Agent, dann als Angestellter der gleichen Firma bedeutet keinen Berufswechsel; ebenso bleibt im Beruf, wer erst kaufmännischer Angestellter ist und dann bei einer Versicherungsgesellschaft Korrespondenz- und rechnerische Arbeiten verrichtet (Schlichtungsausschuß Stuttgart im Württ. Wbl. vom 15. IV. 20 S. 13), ebenso wer vom

Arbeiter Meister wird. (Gewerbe-Aufsichtsamt Weimar vom 28. IV. 20 I G 1349); vgl. ferner bayern. Min. f. soziale Fürsorge vom 15. I. 22 im *RABl.* 1922 S. 147 Nr. 39 (ausführliche Entscheidung), Rat der Stadt Leipzig vom 5. VII. 23 *RJfA.* 1924, 115 über verschiedene Arbeiter in der chemischen Industrie, Rat der Stadt Plauen vom 8. V. 23, *SchWef.* 1923, 192 über Banfangeestellte, die verschiedenen Gewerbe- und Industriezweigen entstammen, aber eine längere gleichartige Berufstätigkeit aufweisen.

Unterbrechungen im Arbeitsverhältnis durch Krankheit, Erwerbslosigkeit und durch den Krieg (hierzu Bericht S. 40) ändern, obwohl diese Zeiten nicht mitzählen, nichts an der Zugehörigkeit zu dem Gewerbe- oder Industriezweig, die vor der Unterbrechung bestand. Saisonarbeiter sind vom vierten Jahr der Saisonarbeit ab wählbar (Bericht S. 39).

Ist die Zugehörigkeit einmal erworben, so geht sie durch Berufswechsel nicht verloren und kann bei Rückkehr in den alten „Gewerbe- oder Industriezweig“ wieder verwertet werden.

Die Lehrlingszeit gehört bereits in die Zeit der Zugehörigkeit in diesem Sinne, der Lehrling, der 3 Jahre gelernt hat, kann also regelmäßig sofort, soweit es sich um die Berufszugehörigkeit handelt, gewählt werden (über die Frage der Anrechnung der Zeit des Hochschulstudiums und als Praktikant vgl. *GG.* Berlin vom 8. VI. 25, *SchWef.* 1925, 172).

<sup>15</sup> Abs. 3 ist erst in der zweiten Lesung des Gesetzes in der Nationalversammlung eingefügt worden (Sten. Ber. Sp. 4271/72, 4316). Die Bestimmung soll im Interesse der Wahrung des Betriebsgeheimnisses verhüten, daß dieselbe Person mehreren Betriebsvertretungen angehört. Sie zeigt durch den Beweisgrund des Gegenteils, daß ein aktives Wahlrecht zu mehreren Betriebsvertretungen dem gleichen Arbeitnehmer zustehen kann (a. A. Feig-Sißler § 20 Anm. 8, wie hier *Derfch* § 20 Anm. 2b, *Kieschke-Schrup-Billerbeck* § 20 Anm. 1, *Brandt* § 20 Anm. 8, vgl. ferner Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4272, 4313, 4276; dort lag ursprünglich ein Antrag vor, der ausdrücklich das gleichzeitige aktive Wahlrecht in mehreren Betrieben ausschloß).

<sup>16</sup> Über die Heilung von Wählbarkeitsmängeln durch Zeitlauf und Anfechtung der Wahl siehe § 19 *WO.*, über die Folgen der Ungültigkeitserklärung § 40. Sonstiger Streit über das Wahlrecht ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII und vor § 15.

### Erleichterung der Wählbarkeit.

#### § 21<sup>1 2</sup>.

1. Besteht der Betrieb oder das Unternehmen weniger als sechs Monate, so ist dem Erfordernisse der Betriebsangehörigkeit genügt, wenn der Arbeitnehmer seit der Begründung darin beschäftigt ist<sup>3</sup>.

2. Von dem Erfordernisse der sechsmonatigen Betriebsangehörigkeit ist bei den vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmern

abzusehen in solchen Betrieben, die ihre Arbeitnehmer oder einen Teil ihrer Arbeitnehmer regelmäßig nur einen Teil des Jahres beschäftigen<sup>4</sup>.

3. Sind im Betrieb nicht genügend Arbeitnehmer vorhanden, die nach § 20 Abs. 2 wählbar sind, so kann allgemein von dem Erfordernis der sechsmonatigen Betriebsangehörigkeit, nötigenfalls auch von dem der dreijährigen Gewerbe- oder Berufszugehörigkeit abgesehen werden<sup>5</sup>.

4. Bei Schwerbeschädigten im Sinne der Verordnung vom 9. Januar 1919 („Reichs-Gesetzbl.“ S. 28), die infolge ihrer Beschädigung einen neuen Beruf haben ergreifen müssen, ist von dem Erfordernis der dreijährigen Gewerbe- und Berufsangehörigkeit abgesehen<sup>6</sup> 7.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 21 schafft Erleichterungen der Wählbarkeit, die stets beachtet werden müssen, bevor das Fehlen wählbarer Personen festgestellt werden kann.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 13 Abs. 2, 3 i. B. mit Antrag 189 (Bericht S. 41).

<sup>3</sup> Der Betrieb besteht von dem Augenblick an, in dem der sein Merkmal bildende technische Zweck anfängt verwirklicht zu werden (vgl. § 9 Anm. 3 ff., 8). Das Unternehmen besteht, seitdem die in ihm vereinigten Betriebe zur „wirtschaftlichen Einheit“ zusammengeschlossen sind. Doch ist mit Feig-Sißler (§ 21 Anm. 1a) anzunehmen, daß die „Begründung“ sich nicht genau mit dem „Bestehen“ deckt, sondern sich auf einen je nach den Umständen längeren Zeitraum erstrecken kann. Oft treten in einen neu gegründeten Betrieb oder in ein neues Unternehmen nicht alle Arbeitnehmer an einem Tage ein. Hier würde es dem Sinn der Bestimmung widersprechen, wenn man nur den am ersten Tage Eingetretenen die Erleichterung des Abs. 1 zugute kommen lassen wollte.

Wenn ein am 1. Januar gegründetes Unternehmen eine Anzahl älterer Betriebe in sich aufnimmt und in diese gleichzeitig Angestellte oder Arbeiter neu einstellt, sind auch diese alsbald wählbar, weil sie seit der Begründung dem Unternehmen angehören.

Wenn umgekehrt ein bestehendes Unternehmen einen neuen Betrieb eröffnet, gilt für die Betriebsratswahl in diesem Betriebe die Befreiung von der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (ebenso Dersch § 21 Anm. 3a).

Die Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit muß ununterbrochen von der Gründung an bestanden haben.

<sup>4</sup> Abs. 2 behandelt zwei verschiedene Fälle, nämlich

- a) den Fall, daß ein Betrieb regelmäßig nur während eines Teiles des Jahres besteht,
- b) den Fall, daß ein Betrieb einen Teil seiner Arbeitnehmer regelmäßig nur während eines Teiles des Jahres beschäftigt.

Im Falle zu a ist bei allen Arbeitnehmern, im Falle zu b bei den nur vorübergehend Beschäftigten vom Erfordernis der Betriebsangehörigkeit abgesehen, d. h. dies Erfordernis entfällt.

Der Fall a trifft für Wintersportplätze, Sommerbühnen, kurzfristige Ausstellungen, zum Teil auch für das Baugewerbe zu, der Fall b sowohl für die in die allgemeine Betriebsvertretung gewählten vorübergehend Beschäftigten, als auch für deren Sondervertretung nach § 18 Abs. 2, 3.

<sup>5</sup> Über das Vorhandensein einer genügenden Zahl wählbarer Arbeitnehmer entscheiden lediglich die objektiven Merkmale der Wählbarkeit, nicht die subjektive Willensmeinung des Einzelnen, insbesondere die Geneigtheit zur Amtsübernahme (vgl. § 15 Anm. 10).

Nach dem Wortlaut wäre Abs. 3 bezüglich aller Arbeitnehmer dann anwendbar, wenn es auch nur in einer Gruppe und infolgedessen im ganzen Betriebe an einer genügenden Zahl wählbarer Arbeitnehmer fehlt, während die andere Gruppe eine hinreichende Zahl von wählbaren Gruppenangehörigen aufweist. Beispiel: Den Arbeitern, die 4 Mitglieder zum Betriebsrat und ein weiteres zum Arbeiterrat zu wählen haben, fehlt es nicht an einer hinreichenden Zahl. Die Angestellten dagegen, die 2 Mitglieder zum Betriebsrat und 3 weitere Mitglieder zum Angestelltenrat zu wählen haben, besitzen keine genügende Zahl von wählbaren Personen unter sich. In diesem Falle, in dem zwar nicht im Betrieb, wohl aber in dem einen Wahlkörper eine den Wählbarkeitsvoraussetzungen entsprechende Zahl von Arbeitnehmern vorhanden ist, kann Abs. 3 des Paragraphen nur auf die Angestelltenschaft Anwendung finden; für die Arbeiterschaft tritt die Wählbarkeits erleichterung nicht ein.

Ob es an einer genügenden Zahl von Arbeitnehmern fehlt, ist nach der für den Betriebsrat und Gruppenrat erforderlichen Zahl von Mitgliedern festzustellen. Im obigen Beispiel fehlt es auch dann an der erforderlichen Zahl von wählbaren Angestellten, wenn nur 2 Angestellte wählbar sind, so daß zwar der Betriebsrat, aber nicht auch der Angestelltenrat besetzt werden könnte.

Ist bei Anwendung der oben entwickelten Sätze keine genügende Zahl von Arbeitnehmern vorhanden, so kann zunächst von dem Erfordernis der Betriebsangehörigkeit, und wenn auch dies nicht ausreicht, von dem Erfordernis der Berufs- oder Gewerbeangehörigkeit abgesehen werden. Die Erleichterung der Wählbarkeit gilt in beiden Fällen nicht nur für die Stellen der Betriebsvertretung, die ohne die Erleichterung nicht besetzt werden könnten, sondern für alle zu besetzenden Stellen; dies folgt aus dem Wort „allgemein“ (Feig-Eißler § 21 Anm. 1c).

Wenn also im obigen Beispiel durch Außerachtlassung des Merkmals der Betriebsangehörigkeit alle 5 Stellen besetzt werden können, so braucht bei keinem der Bewerber, nicht etwa nur bei dreien, auf das Erfordernis der Betriebsangehörigkeit geachtet zu werden. Wenn in dem Beispiel auch beim Verzicht auf das Merkmal der Betriebsangehörigkeit nur zwei weitere Stellen besetzt werden können, dagegen die fünfte Stelle nur durch Verzicht auf das Merkmal der Zugehörigkeit zum „Gewerbe- oder Berufs-zweig“, braucht bei keiner der fünf zu besetzenden Stellen auf die Merkmale der Betriebsangehörigkeit oder der Zugehörigkeit zum Gewerbe- oder Berufs-zweig geachtet zu werden.

Soweit nach Abs. 1 oder 2 des § 21 von vornherein die Betriebsangehörigkeit nicht vorhanden zu sein braucht, kann mangels einer genügenden Zahl danach wählbarer Arbeitnehmer sofort von dem Merkmal der Berufs- oder Gewerbeangehörigkeit abgesehen werden.

Sind auch bei Zugrundelegung des Abs. 3 nicht genügend wählbare Arbeitnehmer vorhanden, so wird § 15 Abs. 5 wirksam.

Keiner Erleichterung fähig sind also die folgenden Wählbarkeitsvoraussetzungen:

- a) das Alter von 24 Jahren,
- b) die Reichszugehörigkeit,
- c) der Besitz der Ehrenrechte,
- d) die vollendete Berufsausbildung.

Über die Heilung von Wählbarkeitsmängeln usw. siehe § 21 WZ. Anm. 1.

<sup>6</sup> An die Stelle der in Abs. 4 genannten WD. vom 9. I. 19 ist das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung vom 12. I. 23 (RGBl. I S. 57) getreten. Nach § 3 dieses Gesetzes sind „Schwerbeschädigte“: „Deutsche, die infolge einer Dienstbeschädigung oder durch Unfall oder durch beide Ereignisse um wenigstens 50 v. H. in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sind und auf Grund des Reichsverforgungsgesetzes, der vorangehenden Militärversorgungsgesetze oder von Gesetzen, die das Reichsverforgungsgesetz für anwendbar erklären, oder auf Grund der reichsgesetzlichen Unfallversicherung, des Unfallfürsorgegesetzes vom 18. VI. 01 (RGBl. S. 211) oder entsprechender landesrechtlicher Vorschriften Anspruch auf eine Pension oder auf eine der Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit entsprechende Rente haben“.

Man hat, trotzdem das BRG. hier nur von Schwerbeschädigten spricht, die Unfallverletzten den Schwerbeschädigten gleichzustellen (a. A. Feig-Eißler § 21 Anm. 2), ebenso diejenigen Blinden, Schwererwerbsbeschränkten und Minderbeschädigten, denen nach § 8 des gleichen Gesetzes dessen Schutz im Einzelfall zuerkannt werden kann oder muß.

Die Erleichterung kommt nur den Schwerbeschädigten zugute, die den Beruf wegen der Beschädigung haben wechseln müssen. Ein früherer Schlosser, der jetzt Pförtner oder Bürogehilfe ist, kann nach sechsmonatiger Betriebsangehörigkeit gewählt werden.

Die erleichterte Wählbarkeit dieser Arbeitnehmer gestattet die im Hinblick auf § 78 Nr. 7 BRG. und § 12 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter wünschenswerte Personeneinheit eines schwerbeschädigten Betriebsratsmitgliedes und des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten.

<sup>7</sup> Ob einer der Ausnahmefälle des § 21 vorliegt, zeigt sich dann, wenn bei einer Wahl Bewerber aufgestellt sind, die nicht den vollen Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 20, wohl aber den erleichterten des § 21 genügen und der Wahlvorstand bei der Feststellung des Wahlergebnisses nur Arbeitnehmer für gewählt erklärt, die den Erfordernissen des § 20 genügen. Dann ist es Sache derjenigen, die sich hierdurch beschwert fühlen, im Wege der Wahlanfechtung ihren Anspruch auf Berücksichtigung der nur den Erfordernissen des § 21 genügenden Bewerber geltend zu machen. Die Aufnahme in die Wählerliste, die nach § 1 WD. nur die Wähler enthält, aber nicht über die Wählbarkeit Auskunft gibt, hat hiermit nichts zu tun. (a. A. Dersch § 21 Anm. 3a 1 am Ende).

Berücksichtigung der Berufsgruppen im Betriebsrat.§ 22<sup>1 2</sup>.

Bei der Zusammensetzung des Betriebsrats sollen die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Gedanke der Bestimmung hat sich — trotz des nicht zwingenden Charakters (Anm. 3) — wohl im allgemeinen durchgesetzt.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Zu E. § 13 hinzugefügt durch Antrag 55, 170.

<sup>3</sup> § 22 enthält keine zwingende Vorschrift — diese wäre mit dem Wesen des Verhältniswahlrechts nur schwer vereinbar —, sondern eine Mahnung an diejenigen, welche die Wahlen durch Aufstellung der Bewerberlisten vorbereiten (ebenso SchIA. Braunschweig vom 25. IV. 23, SchWef. 1923, 193). Ein Betriebsrat soll, um die vielfältigen Interessen der Arbeitnehmer, zumal im Großbetrieb, richtig zu vertreten, möglichst ein Spiegelbild der verschiedenen im Beruf vertretenen männlichen und weiblichen Arbeitnehmerschichten sein. Eine Berücksichtigung der Kriegs- und Unfallbeschädigten, besonders auch der Schwerbeschädigten — im Hinblick auf § 12 Abs. 1 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 12. I. 23. — ist erwünscht.

Fälschlich hält Dersch (§ 22 Anm. 1) bei besonders grober Verletzung dieser Sollvorschrift eine Wahlansfechtung für statthaft.

Zutreffend ist gegenüber Dersch der Hinweis bei Feig-Sitzler, daß die anscheinend dieser Ansicht zugrunde liegende Äußerung des Regierungsvertreters (Bericht S. 41) sich auf den abgelehnten Antrag bezog, der eine Zwangsvorschrift für die Berücksichtigung der Gruppen enthielt (wie hier auch Brandt § 22 Anm. 1).

Darüber, ob in dem Falle einer Aufstellung der Wahlbewerber nach ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen auch die Ersatzleute entsprechend nachrücken, vergleiche § 40 Anm. 5.

Wahlvorstand, Wahlleitung.§ 23<sup>1 2</sup>.

1. Der Betriebsrat hat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit<sup>3</sup> mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten zum Vorsitzenden zu wählen<sup>4</sup>.

2. Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber einen aus den drei ältesten<sup>5</sup> wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand zu bestellen, in dem in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein müssen<sup>6</sup>. Der Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst<sup>7</sup>.

3. Das gleiche<sup>9</sup> gilt, wenn ein Betrieb<sup>9</sup> neu errichtet wird oder wenn die für die Errichtung eines Betriebsrats vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern erreicht wird<sup>10</sup>.

4. Die Wahl ist durch den Wahlvorstand unverzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten und soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden<sup>11 12 13</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Das BGG. legt die Erneuerung der Betriebsvertretungen zunächst in die unmittelbare Selbstverwaltung der Wähler, so dann, wenn die bisherige Betriebsvertretung ihrer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung nicht nachkommt, in die Hand des Arbeitgebers; kommt auch dieser seiner ebenfalls öffentlich-rechtlichen Verpflichtung nicht freiwillig nach, die in zweifelhaften Fällen zweckmäßigerweise durch eine Entscheidung aus § 93 Nr. 1 zu bekräftigen ist, so fehlt es anscheinend an jeder Möglichkeit für den Wähler, eine Vertretung zu wählen, da eine dem § 2 Abs. 3 der Ausführungsverordnung zu § 3 entsprechende Bestimmung (Bestellung des Wahlvorstandes durch eine behördliche Stelle — Anhang 5), im Gesetz selbst nicht ausdrücklich genannt ist. Ein privatrechtlicher, gerichtlich verfolgbarer Anspruch auf Errichtung einer Betriebsvertretung besteht nicht (vgl. vor § 1 zu I, § 1 Anm. 1 und RG. vom 25. IX. 23 daselbst), während die in § 99 Abs. 2 vorgesehene Strafbestimmung infolge eines offensibaren Gesetzesversehens praktisch daran scheitert, daß der nach Abs. 5 daselbst erforderliche Strafantrag von der Betriebsvertretung, um deren Schaffung es sich ja gerade handelt, nicht gestellt werden kann.

Die gleiche Schwierigkeit die Wahl durchzuführen, besteht, wenn sich kein Wahlvorstand zur Amtsübernahme bereit findet (Anm. 4), dieser Fall ist der Wahlenthaltung der Arbeitnehmerschaft gleichzustellen (siehe über die dann eintretende Wirkung — Verlust des Mitbestimmungsrechts auf die Dauer einer Amtsperiode — Anm. 8).

Die Folgen des auf Wahlenthaltung beruhenden Fehlens der Betriebsvertretung sind in § 15 Anm. 8 ff. ausführlich behandelt (vgl. auch vor § 1 zu IV); das Fehlen bedeutet den Verlust des Mitbestimmungsrechts. Ist das Fehlen der Betriebsvertretung dagegen die Folge des Verhaltens des Arbeitgebers, so kann von einem selbstverschuldeten Verlust des Mitbestimmungsrechts der Wählerschaft nicht die Rede sein, wie auch umgekehrt der Arbeitgeber bei Wahlenthaltung der Arbeitnehmerschaft verlangen kann, daß ihm das Fehlen der Betriebsvertretung dort nicht zum Schaden gereiche, wo das neue Recht die Mitwirkung der Betriebsvertretung zur Voraussetzung gewisser Rechtsvorgänge macht. Wenn z. B. die Arbeitszeitverordnungen, der Erlaß der Arbeitsordnung oder die Errichtung der Betriebskrankenkasse eine Anhörung, Mitwirkung oder Zustimmung der Betriebsvertretung erfordern, so kann die Belegschaft sich nicht beschweren, wenn im Falle ihrer Wahlenthaltung die Beschränkungen des Arbeitgebers fortfallen. Der Arbeitgeber andererseits kann sich (vgl. auch den Grundsatz des § 162 BGG.) nicht beschweren, wenn im Falle seines Verstoßes gegen die Pflicht aus § 23 die Beschränkungen aus jenen Gesetzen nicht beseitigt werden können, ja er sich sogar wegen des Nichterlasses der Arbeitsordnung strafbar macht (siehe § 75 Anm. 6, 8).

Praktisch wichtig ist vor allem der den Arbeitnehmer nach herrschender Ansicht dank solchem Verhalten des Arbeitgebers treffende Verlust des Kündi-

ungsschutzes aus §§ 84 ff. (vgl. § 84 Anm. 6). Dieser Fall hat zu ausgedehnten Erörterungen in Rechtsprechung und Literatur geführt. Die Abhilfe ist statt auf dem hier zu § 84 Anm. 6 zu behandelnden Wege versucht worden durch die Klage aus § 823 Abs. 2 oder § 826 BGB., indem Arbeitnehmer im Falle ihrer Entlassung den Arbeitgeber auf Zahlung der Summe verklagten, die sie im Falle des Vorhandenseins einer Betriebsvertretung als Entschädigung aus § 87 erstritten hätten.

Urteile dieser Art sind gefällt worden von O. Köln vom 28. IV. 25 in *NZfA.* 1925, 610, O. Magdeburg vom 9. II. 24, *GRG.* 29, 198, O. Berlin vom 19. IX. 24, *GRG.* 30, 148, bestätigt vom LG. I Berlin *RA.* vom 16. X. 26, Karte Betriebsvertretung 16b, Wahl, LG. Frankfurt a. M. vom 21. IX. 25, *GRG.* 31, 226, O. Essen vom 13. X. 22 in *NZfA.* 1923, 194, Amtsgericht Dorfen in 1. und LG. München vom 2. II. 26 in 2. Instanz, *Merkblätter des TA* 1926, 47 und 44, A. G. Neumünster vom 4. II. 26, *Arbeiterrecht* i. V. Nr. 19, S. 9, aus der Literatur vgl. Weinberg, *GRG.* 30, 118, Sell, *GRG.* 31, 581; verneint hat solchen Anspruch R. G. Offenbach vom 19. VI. 25, *SchlWef.* 1925, 76, O. Erfurt vom 11. II. 26, und LG. Erfurt vom 18. VI. 26 in *RA.* vom 16. X. 26, Karte Betriebsvertretung 16b, Wahl, aus der Literatur vgl. Gverrig, *SchlWef.* 1923, 24.

Die Anwendbarkeit des § 823 Abs. 2 ist indessen zu verneinen. Das *BAG.* im allgemeinen ist (vgl. näheres zu § 66 Nr. 6 Anm. 5) kein Schutzgesetz im Sinne jener Bestimmung des BGB. (vgl. auch vor § 1 zu I), aber auch der § 23 im besonderen ist keines, auch nicht in Verbindung mit § 99 Abs. 2; § 23 bezweckt vielmehr, die Errichtung der Betriebsvertretung zu sichern und das Gesetz organisatorisch durchzuführen, aber nicht den Schutz einzelner Arbeitnehmer, der nur ein kleiner Ausschnitt aus dem gesamten Aufgabenbereich der Betriebsvertretung ist. Mithin beeinträchtigen Unterlassungen des Arbeitgebers in dieser Hinsicht wohl die Interessen der Gesamtleihschaft an der Durchführung des *BAG.*, aber keine Einzelperson, und es entfällt die Anwendbarkeit des § 823 Abs. 2. Dabei ist ganz abgesehen von dem oft schwer erbringlichen Beweis, daß ohne solche Unterlassung der entlassene Arbeitnehmer auf dem Weg über den Gruppenrat und das Arbeitsgericht die im Prozeßweg erstrebte Summe aus § 87 erhalten hätte (über Schwierigkeiten im Beweis des ursächlichen Zusammenhangs vgl. die vorgenannten Urteile des O. G. und LG. Erfurt). Die Anwendbarkeit des § 826, der rechtlich weit eher als § 823 Abs. 2 denkbar scheint, dürfte praktisch auch stets an der Beweisschwierigkeit scheitern.

Die Abhilfe gegenüber dem eingangs geschilderten Verhalten des Arbeitgebers muß auf anderen Wegen im weiteren Rahmen unmittelbar versucht werden, deren zwei denkbar sind: ein öffentlich-rechtlicher Weg und die Selbsthilfe der betroffenen Belegschaft.

Auf den öffentlich-rechtlichen Weg weist eine Bestimmung des Hilfsdienstgesetzes, die auch unter der Herrschaft der Verordnung vom 23. XII. 18 gemäß deren § 11 Satz 2 in Kraft geblieben ist. § 18 der Bestimmungen des Preussischen Ministeriums für Handel und Gewerbe zur Ausführung des § 11 Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 (*HandMinBl.* 1918 S. 6), aufrechterhalten durch Handelsministerialerlaß vom 12. III. 19 (*HandMinBl.* 1919 S. 94) lautet wie folgt:

„Kommt ein Betriebsunternehmer seiner Pflicht zur Errichtung der Ausschüsse nicht nach, so hat der Regierungspräsident (im Landespolizeibezirk Berlin der Polizeipräsident) oder das Oberbergamt, abgesehen von der Befugnis zur Verhängung von Zwangsstrafen gemäß § 132 Abs. 1 Nr. 2d des Landesverwaltungsgesetzes und gemäß § 190 Abs. 6 des Allgemeinen Berggesetzes selbst das Erforderliche, insbesondere zur Herbeiführung der Wahlen oder zur Bildung von Ausschüssen für bestimmte Betriebsabteilungen, anzuordnen. Dabei können die in der Wahlordnung dem Betriebsunternehmer zugeteilten Befugnisse dem Gewerbeinspektor oder Bergrevierbeamten übertragen werden.“

Diese Bestimmung ist auch heute noch anwendbar. Sie ist ein Ausfluß der aus Art. 14 der Reichsverfassung entspringenden allgemeinen Verpflichtung der — z. B. in Preußen in § 132 des preußischen Landesverwaltungsgesetzes genannten — Landesverwaltungsbehörden, für die Durchführung der öffentlich-rechtlichen Reichsgesetze, hier des WRG., polizeilich zu sorgen (vgl. Hatschek, Lehrbuch S. 111 ff., Fleiner, Institutionen S. 342) und berechtigt jene Behörden, „in Ausübung der obrigkeitlichen Gewalt“ gegenüber dem Arbeitgeber, der sich seiner öffentlich-rechtlichen Verpflichtung entzieht und dadurch einen gesetzwidrigen (aber, wie oben bemerkt, ungewollt der Strafverfolgung nicht zugänglichen) Zustand schafft, die „durch ihre gesetzliche Befugnis gerechtfertigten Anordnungen“ zu treffen, also in Preußen gemäß § 132 des Landesverwaltungsgesetzes Zwangsstrafen zu verhängen, außerdemfalls den Wahlvorstand selbst zu bestellen. Dabei können die für den Arbeiterschutz zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten, wenn ihnen auch die Befugnis zu jenen Anordnungen fehlt, die zuständigen Behörden um die Vornahme der notwendigen Anordnungen ersuchen.

Aber auch der Weg der Selbsthilfe der Belegschaft dürfte, wenn der Arbeitgeber die Bestellung des Wahlvorstandes versäumt, zulässig sein. Wählt die Belegschaft aus ihrer Mitte einen Wahlvorstand, ja konstituiert sich dieser von selbst und führt er die Wahl in den gesetzlichen Formen durch, so entsteht die Frage, wie das Arbeitsgericht sich zu der Wahlansetzung der so entstandenen Betriebsvertretung stellt, insbesondere dann, wenn die Ansetzung vom Arbeitgeber ausgeht. Treu und Glauben, die alles Recht beherrschen, das öffentliche wie das private Recht, dürften es verbieten, einer nur auf fehlerhafte Wahlvorstandsbestellung sich stützenden Ansetzung desjenigen stattzugeben, der selbst durch gesetzwidriges Handeln diese Art der Bestellung erforderlich gemacht hat. Fehlt es auch bisher an einer Stellungnahme der Wissenschaft und Praxis zu dieser Frage, so sprechen doch gute Gründe für die Nichtzulassung solcher Wahlansetzung (Andeutungen in dieser Richtung siehe im Urteil des LG. I Berlin vom 19. XI. 25, RZfA. 1926, 702).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 14 Abs. 1—3 in Verbindung mit Antrag 171, 172 (Bericht S. 41), 1939 Ziffer 12a.

<sup>3</sup> Über den Beginn der Wahlzeit siehe § 18 Anm. 5. Das Gesetz spricht nur vom Ablauf der Wahlzeit. Die Vorschrift ist entsprechend anzuwenden auf alle sonstigen Fälle einer notwendigen Neuwahl (§ 18 Abs. 3 — Anm. 12 daselbst —, §§ 41, 42 — Anm. 3, 4 daselbst —, 51 — Anm. 4 daselbst — usw.), nur daß hier die Bierwochenfrist logischerweise entfällt und der Betriebsrat unmittelbar nach Eintritt des zur Neuwahl nötigen Ereignisses den Wahlvorstand zu bestellen hat. Auch im Falle der Erneuerung der Gruppen-

mitglieder des Betriebsrats (§ 44 Abs. 4) ist der Wahlvorstand vom Betriebsrat zu bestellen, ebenso beim Sinken unter 20 Arbeitnehmer im Fall des § 15 Anm. 3 am Ende.

<sup>4</sup> Über die Zusammensetzung des Wahlvorstandes bestimmt das BRG. nichts. Wo Arbeiter- und Angestelltenvertreter zu wählen sind, sind im Wahlvorstand, wie Abs. 2 für den vom Arbeitgeber zu bestellenden Wahlvorstand ausdrücklich vorschreibt, Arbeiter und Angestellte, sinngemäß unter Berücksichtigung auch der Organisationsrichtung (siehe § 34 Anm. 1), vertreten. Der Wahlvorstand braucht nicht etwa aus Betriebsratsmitgliedern zu bestehen, wenngleich diese ebensowenig wie die Bewerber für die Neuwahl als Mitglieder des Wahlvorstandes ausgeschlossen sind (Gewerbeamt Leipzig vom 12. VI. 23, SchlWes. 1924, 14). Ein Zwang zur Annahme des Amtes als Wahlvorstand besteht nicht; ebenso ist die Amtsniederlegung jederzeit statthaft, alsdann ist eine Neuwahl an Stelle des scheidenden Wahlvorstandsmitgliedes als das Recht und die Pflicht des Betriebsrats zu erachten. Finden sich nur ein oder zwei Personen, sogar nur von einer Arbeitnehmergruppe, zur Übernahme des Amtes als Wahlvorstand bereit, so muß dies für hinreichend erachtet werden (Feig-Sißler § 23 Anm. 2). Über den Fall, daß sich niemand zur Amtsübernahme bereitfindet, siehe Anm. 1.

Die Wahl des Wahlvorstandes ist mangels anderweiter gesetzlicher Bestimmung Mehrheitswahl mit relativer Mehrheit, d. h. wer die meisten Stimmen erhält, ist gewählt, ohne Rücksicht auf die Zahl der überhaupt abgegebenen Stimmen.

<sup>5</sup> Gemeint ist das Dienstalter im Betrieb, nicht das Lebensalter (Bericht S. 40, vgl. ferner § 2 Abs. 1 der Ausführungsverordnung zu § 3 BRG. Anhang 5). Wenn die drei ältesten Arbeitnehmer einer Arbeitnehmergruppe angehören, ist an Stelle des dritten der älteste Arbeitnehmer der anderen Gruppe zu bestimmen. Eine zu strenge Beachtung des Alters und des Gruppenfordernisses kann zu unerträglichen Folgen führen, wenn die bei wörtlicher Auslegung in Betracht kommenden Arbeitnehmer ganz ungeeignet zur Führung des Wahlgeschäftes sind oder das Amt nicht übernehmen wollen oder wieder niederlegen; die Nichtberücksichtigung dieser Erfordernisse muß daher in solchen Fällen für das Wahlergebnis ohne Bedeutung sein (vgl. Anm. 1). Bei Ablehnung der erstberufenen sind die nächstältesten zu berufen (so LG. I Berlin GRG. 31, 583/4).

<sup>6</sup> Über die Sicherung der Verpflichtung des Arbeitgebers vgl. Anm. 1. Wegen der Amtsniederlegung und ihrer Folgen vgl. Anm. 4.

<sup>7</sup> Durch Mehrheitsbeschluß.

<sup>8</sup> Nämlich die Pflicht des Arbeitgebers, einen Wahlvorstand zu bestellen (vgl. Anm. 5). Das Gesetz führt an dieser Stelle nur zwei Fälle der unmittelbaren, nicht bloß ersatzweisen Pflicht zur Wahlvorstandsbestellung durch den Arbeitgeber auf. Weitere Fälle ergeben sich aus der zwingenden Notwendigkeit, eine offenbare Gesetzeslücke in anderen Fällen der Neuwahl auszufüllen.

Wie hier zu § 15 Anm. 8 a angenommen ist, tritt z. B. bei Wahlenthaltung der ganzen Belegschaft der Verlust des Mitbestimmungsrechts für eine Amtsperiode ein. Nach Ablauf des Jahres ist der Arbeitgeber von Gesetzes wegen für verpflichtet zu halten, einen Wahlvorstand zu bestellen (so O. Breslau vom 20. XI. 25, Blätter für Arbeitsrecht 1925, Nr. 28, O. Magdeburg vom

9. II. 24, OÖ. Frankfurt a. M. vom 14. IV. 26, OÖG. 31, 378; vgl. auch Marcard, OÖG. 30, 371). Diese Ausfüllung der Gesetzeslücke ist notwendig, wenn nicht der zeitlich begrenzte Verlust des Mitbestimmungsrechts an formalen Schwierigkeiten zum dauernden Fehlen der Betriebsvertretung führen soll. Wegen des Vorgehens gegen den säumigen Arbeitgeber siehe oben Anm. 1.

Werden aus irgendeinem Anlaß alle Betriebsratsmitglieder rechtswirksam entlassen, so ist der Arbeitgeber ebenfalls zur Bestellung des Wahlvorstandes für verpflichtet zu erachten, falls dies den Entlassenen nicht mehr möglich ist.

<sup>9</sup> D. h. ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist und kein Betriebsobmann vorhanden ist (siehe Anm. 10, 3. Abs.).

<sup>10</sup> Notwendig sind regelmäßig 20 Arbeitnehmer. Durch den vorübergehenden Eintritt von Arbeitnehmern in den Betrieb entsteht kein Recht der Arbeitnehmerschaft, einen Betriebsrat zu wählen, sondern höchstens — unter den Voraussetzungen des § 18 Abs. 2, 3 — das Recht auf eine Sondervertretung, es sei denn, daß der Ausnahmefall des § 18 Abs. 3 vorläge und eine Betriebsratsneuwahl beschlossen wird (vgl. Anm. 3).

Bei Erreichung der Zahl von 20 Hausgewerbetreibenden ist ein Wahlvorstand für die Wahl des Betriebsrats der Hausgewerbetreibenden zu bestellen (näheres siehe § 2 der Ausführungsverordnung zu § 3 BRG. Anhang 5).

War bisher ein Betriebsobmann vorhanden, so ist es nach dem Sinn des § 23 — trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung — in erster Linie Pflicht des Obmanns, nicht des Arbeitgebers, den Wahlvorstand zu bestellen. Das Gesetz hat nur den Fall des Übergangs vom vertretungslosen zum Betrieb mit Betriebsrat im Auge (a. A. OÖ. Berlin 13. X. 24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 303 Nr. 1551).

<sup>11</sup> Die Verzögerung in der Wahleinleitung ist sinngemäß der Niederlegung des Amtes als Wahlvorstand gleichzustellen, so daß die bestellende Stelle (alter Betriebsrat oder Arbeitgeber) die ersatzweise Neuwahl des Wahlvorstandes vorzunehmen hat. Es bedarf nicht erst der von Feig-Sißler § 23 Anm. 7 empfohlenen entsprechenden Anwendung des § 41, die das Verfahren unnötig verwickelt gestaltet.

<sup>12</sup> Über die Fortdauer des bisherigen Betriebsratsamtes während der Wahlzeit siehe § 43, über den Fall, daß die Neuwahl vor Ablauf des Amtsjahres stattfindet, siehe § 18 Anm. 5.

<sup>13</sup> Streitigkeiten aus § 23 sind zweckmäßigerweise zunächst nach § 93 zu entscheiden. Wird solche Entscheidung nicht befolgt, die z. B. die Pflicht zur Wahlvorstandsbestellung im Falle der Anm. 8 auspricht, so gilt Anm. 1. Die Überleitung der alten Ausschüsse der B. D. vom 23. XII. 18 zum BRG. hat § 102 Abs. 1 geregelt.

### Schutz des Wahlrechts und der Betätigung im Wahlvorstand.

#### § 24<sup>12</sup>.

**Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts<sup>3</sup> oder Betätigung im Wahlvorstande<sup>4</sup> darf eine Minderung der Entlohnung oder der Gehaltszahlung nicht zur Folge haben<sup>5</sup>. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig<sup>6</sup> 7.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Ausübung des Wahlrechts ist im Verhältnis zum Arbeitgeber strafrechtlich (§§ 95, 99 Abs. 2) und zivilrechtlich (§ 24), im übrigen durch die Formvorschriften der Wahlordnung und durch die allgemeinen strafrechtlichen Bestimmungen zum Schutze des Wahlrechts (§§ 19 ff. W.O.) geschützt.

Die Betätigung im Wahlvorstande ist nur zivilrechtlich geschützt (§ 24).

Über einen Betriebsunfall des Wahlleiters vgl. OVA. München vom 19. XII. 24, Arbeiterrecht 1925, 45.

Den strafrechtlichen und zivilrechtlichen Schutz der Betriebsratsmitglieder enthalten die §§ 35, 36, 95, 99.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 14 Abs. 4, der sich an § 14 Abs. 1 Satz 2, 3 der W.O. vom 23. XII. 18 anlehnt.

<sup>3</sup> Die Ausübung des Wahlrechts betrifft nur die Wahlhandlung selbst (§ 10 W.O.). Die dadurch verursachte Versäumnis von Arbeitszeit muß (ähnlich § 35 Satz 2 am Anfang), wenngleich dies nicht ausdrücklich gesagt ist, eine notwendige „Versäumnis“ sein, was nur von Fall zu Fall festzustellen ist (ähnlich Feig-Sipler § 24 Anm. 1, Kiesche-Syrup-Willerbed § 24 Anm. 1). Eine vom Wahlvorstand innerhalb der Arbeitszeit angeordnete Wahl ist jedenfalls für den einzelnen Wähler „notwendige“ Versäumnis. Auch die Reise von einer Arbeitsstelle zum Betriebsitz ist, wenn sonst keine Möglichkeit besteht, das Wahlrecht auszuüben, eine solche notwendige Versäumnis, wobei allerdings eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Reisekosten zu ersetzen, nicht besteht (R.A.M. vom 27. V. 20, R.A.Wl. 1921 S. 249 Nr. 183). Über die Ausübung des Wahlrechts durch auswärtig Arbeitende vgl. § 10 W.O. Anm. 5.

Zur Wahlhandlung gehört auch die Einsichtnahme in die Wählerliste, die Teilnahme an Abstimmungen nach § 17 Abs. 1 und § 19 Abs. 1 (Brandt § 24 Anm. 1), Wahlanfechtung und Verhandlungen vor der über die Wahlansetzung entscheidenden Stelle.

Nicht fällt unter § 24 die Versäumnis, die bei Gelegenheit der Ausübung des Wahlrechts in Form von Wahlvorbereitungen, durch Versammlungen, Flugblattverteilen usw. entsteht (ebenso Schlichtungsausschuß Stuttgart vom 8. IV. 20 im Württ. WBl. vom 15. V. 20 S. 34 für den Fall einer Abstimmung zwecks Aufstellung der Wahlvorschläge).

<sup>4</sup> Über die Art der Betätigung im Wahlvorstand siehe die Wahlordnung. Die Aufstellung der Wählerliste gehört dazu (Oberbergamt Dortmund in NZfM. 1923, 193). Die Sitzung aus § 29 W.O., mit der die Tätigkeit des Wahlvorstandes abschließt, fällt, soweit sie zu einer notwendigen Versäumnis von Arbeitszeit führt, ebenfalls unter den Schutz des § 24.

Über einen Fall ungerechtfertigter fristloser Entlassung wegen des ungenehmigten Anschlags einer Wahlvorschlagsliste an einer Schranke des Betriebes vgl. LG. I Berlin vom 3. VI. 24, O.R.G. 29, 268.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf also nicht nur keine Abzüge vom Lohn oder Gehalt des Arbeitnehmers machen, sondern hat z. B. dem in Afford stehenden Arbeiter den Durchschnittsverdienst zu zahlen, den der Arbeiter in der fraglichen Zeit gehabt hätte. Der Grundsatz des § 616 B.G.B. ist somit für einen bestimmten Fall kraft Gesetzes dahin ergänzt, daß es sich hier stets um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit handelt, während deren der Arbeitnehmer durch

einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

In dem Verbot der Lohnminderung liegt zugleich die für den Arbeitgeber geringere Verpflichtung, dem Arbeitnehmer die notwendige freie Zeit zur Ausübung des Wahlrechts und zur Betätigung im Wahlvorstande zu gewähren. Aus diesem Grunde ist es unerheblich, daß Art. 160 der Reichsverfassung, der den Arbeitern und Angestellten ein Recht auf die zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte nötige freie Zeit gibt, auf den Fall des § 24 BfG. um deswillen nicht anwendbar ist, weil es sich hier nicht um ein die Reichsangehörigkeit vorsezendes staatsbürgerliches Recht, sondern ausschließlich um ein mit der Arbeitnehmerschaft verbundenes Recht handelt, das auch dem Ausländer zusteht.

Das Recht auf Gewährung freier Zeit ist (vgl. Anschuß Art. 160) vergleichbar mit dem Recht auf Zeit zur Erfüllung religiöser Pflichten (Art. 140 der Verfassung, § 618 Abs. 2 BfG., § 127 Abs. 2 G.D.). Praktisch hat ein solches Recht, das theoretisch einlagbar ist, und aus dessen Verletzung ein allerdings kaum feststellbarer Schadenersatz verlangt werden kann, vor allem die Wirkung, daß seine Verletzung durch den Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grunde geben kann und umgekehrt — dies ist weit wichtiger — der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der sich gegen den Willen des Arbeitgebers eigenmächtig die nötige freie Zeit nimmt, nicht fristlos entlassen darf (vgl. Lotmar Band I S. 665, Feig-Sißler § 24 Anm. 2, Staudinger § 618 V). Dagegen besteht ein besonderer gesetzlicher Schutz gegen ordnungsmäßige befristete Kündigungen, die der Arbeitgeber im Zusammenhang, sei es mit der Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand, sei es mit der vom Arbeitnehmer zu solchem Zweck eigenmächtig genommenen freien Zeit ausspricht, kraft ausdrücklicher Gesetzesvorschrift, nur soweit es sich um die Ausübung des Wahlrechts handelt (siehe § 95 Anm. 7), aber nicht, soweit es sich um die Betätigung im Wahlvorstand handelt, die § 95 nicht nennt. Jedoch neigt die arbeitsrechtliche Wissenschaft neuerdings mehr und mehr dazu, auch Kündigungen aus gewissen gesetzlich verbotenen oder mißbilligten Motiven für unwirksam zu erklären. Solch ein Fall würde hier gegeben, und die Kündigung daher, wenn man von der Beweischwierigkeit abieht, unwirksam sein (ebenso G. Hjerlohn vom 17. VII. 26, Arbeiterrecht i. B. Nr. 19 S. 13; über einen Fall fristloser Entlassung eines Wahlvorstandsmitgliedes siehe LG. I Berlin vom 3. VI. 24, GfG. 29, 268); zu dem Problem selbst vgl. § 84 Anm. 9, § 95 Anm. 7 und als weiteres Beispiel Art. 160 Reichsverfassung und Giese, RfM. 1923, 223, bestätigt vom G. Berlin vom 19. III. 25, SchlWef. 1925, 130.

<sup>6</sup> Während Satz 1 des § 24 nur eine Ergänzung des § 616 BfG. darstellt, setzt Satz 2 die Richtigkeit jeder dem entgegenstehenden Vertragsbestimmung fest. Rechtlich hätte es angesichts des hier wiederholt betonten öffentlich-rechtlichen Charakters aller dieser Bestimmungen solcher Vorschrift wohl nicht bedurft. Die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages im ganzen wird durch die Richtigkeit einer derartigen Einzelabrede regelmäßig nicht berührt werden (§ 139 BfG.).

<sup>7</sup> Die Geltendmachung des Lohn- oder Gehaltsanspruches aus § 24 erfolgt im Wege der Klage aus dem Arbeitsvertrag (vgl. G. Mannheim vom 22. IV. 1925, SchlWef. 1925, 220).

Bei Streit darüber, ob eine Verfümmnis der Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstand notwendig geworden ist, kann auch die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Beschlußverfahren (§ 93) herbeigeführt werden. Über das Verhältnis dieser Entscheidung zu der über die Lohnzahlung entscheidenden arbeitsvertraglichen Klage siehe vor § 1 zu VI, VII und § 93 Anm. 3.

Die Wahlkosten regelt § 22 W.D.

### Wahlordnung.

#### § 25<sup>1 2</sup>.

**Die näheren Bestimmungen über das Wahlverfahren trifft mit Zustimmung eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags der Reichsarbeitsminister<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Grundzüge der Wahl ergeben sich aus §§ 15 bis 24, insbesondere aus der Vorschrift der Verhältniswahl im § 18 (vgl. im übrigen Anhang 1).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 14 Abs. 3 i. B. mit Antrag 161, Ziff. 2.

<sup>3</sup> Siehe Anhang 1.

### 2. Geschäftsführung.

**Vorbemerkung.** Die §§ 26—37 handeln von der Geschäftsführung des Betriebsrats, die Schlußbestimmung des § 38 von der des Arbeiterrats und Angestelltenrats. Sämtliche Bestimmungen sind entsprechend auf alle anderen Betriebsvertretungen (siehe vor § 1 zu III) anwendbar.

Das Gesetz gibt nur einige Mindestbestimmungen über die Geschäftsführung des Betriebsrats; im übrigen ist er in deren Gestaltung „möglichst frei“ (Begründung S. 26 und § 34). Nur kann er selbstverständlich nicht im Wege der Geschäftsordnung die verfassungsmäßigen Grundlagen seines Bestehens und die gesetzliche Zuständigkeit und Zuständigkeitsverteilung ändern, also etwa dem Grupperrat neue Aufgaben verleihen oder gesetzlich zustehende Aufgaben nehmen. Die Feststellung der zulässigen Grenzen der Geschäftsordnung im einzelnen Fall ist unter Umständen sehr schwierig.

Abgesehen von der Sonderbestimmung des § 36 (Anm. 4 daselbst) ist die Geschäftsführung der vertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung entzogen (siehe Flatorn, Betriebsvereinbarung S. 15). Die in der Praxis häufig vorkommenden Vereinbarungen über die Geschäftsführung der Betriebsräte sind, soweit sie zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern abgeschlossen werden, rechtlich für nichtig zu halten, (was freilich nicht gegen die praktische Zweckmäßigkeit solcher im Regelfall den täglichen Streit ausschließender Richtlinien spricht); beide Teile können jederzeit auf die gesetzlichen Bestimmungen zurückgreifen (a. A. Raschel S. 27 und S. 243 Anm. 6). Soweit derartige Bestimmungen in Tarifverträgen getroffen werden, erzeugen sie ausschließlich Rechte und Pflichten der tariffschließenden Parteien, auf ihre Mitglieder im Sinne der Erfüllung dieser Verpflichtungen einzuwirken, z. B. die vereinbarten Büroräume, Freistellungen von der Arbeit, Befahrungen von Bergwerken u. dgl. zu gewähren, dagegen erzeugen die tariflichen Ab-

machungen keinerlei unmittelbare Rechte der Betriebsvertretungen, die diese selbst in irgendeiner Weise geltend machen können und auf deren Ausübung sich der Schutz der §§ 95, 99 bezöge; gestattet z. B. der Arbeitgeber seinem Betriebsrat das nicht, wozu ihn als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Tarifvertrag verpflichtet, so ist es Sache der vertragschließenden Arbeitnehmervereinigung, von dem Arbeitgeberverband eine entsprechende Einwirkung auf sein unfolgsames Mitglied zu verlangen. Als Beispiel dergleicher tariflicher Abmachungen über die Geschäftsführung der Betriebsräte seien erwähnt die „Richtlinien zum BRG.“ für den Aachener Steinkohlenbergbau vom 24. XI. 20, die „Dienstsanweisung für die Betriebsräte“ im sächsischen Steinkohlenbergbau vom 5. II. 21, die Waldenburger „Regelung der Tätigkeit der Betriebsräte“ vom 10. XI. 20, die „Richtlinien zum BRG.“ im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau zuletzt vom 1. IX. 22.

Über die Geschäftsführung im politischen Parlament, die in vielen Punkten eine entsprechende Anwendung auf die wirtschaftsparlamentarische Verfassung gestattet, vgl. Satzkef, Das Parlamentsrecht des Deutschen Reichs.

Wegen der Nachprüfung der Geschäftsführung siehe vor § 1 zu VI. Über die Stellung des Vorsitzenden vgl. §§ 28, 29 Abs. 1 Satz 2—4, § 33 Abs. 1, § 46 Satz 2 usw.

### Wahl des Vorsitzenden des Betriebsrats.

#### § 26<sup>1 2</sup>.

**Hat der Betriebsrat weniger als neun Mitglieder, so wählt<sup>3</sup> er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit<sup>4</sup> einen ersten und zweiten Vorsitzenden<sup>5</sup>. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte als Mitglieder, so dürfen die beiden Vorsitzenden nicht der gleichen Gruppe angehören<sup>6 7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 26 regelt den Vorsitz in den Betriebsräten unter 9 Mitgliedern. Die Einrichtung entstammt dem § 6 der preuß. Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit § 27 aus E. §§ 15, 16 i. V. mit Antrag 64, 186.

<sup>3</sup> In öffentlicher (Gegensatz: geheimer) Wahl (nicht zu verwechseln mit der auch für den Wahllakt geltenden, durch § 30 Abs. 1 Satz 2 vorgeschriebenen nichtöffentlichen Sitzung). Über den Wahllakt vgl. § 29.

<sup>4</sup> Bei Stimmgleichheit entscheidet nach dem entsprechend anwendbaren § 13 Abs. 2 Satz 3 W.D. das Los. Eine Wahl ist kein Beschluß; daher ist § 32 Abs. 2 Satz 2 unanwendbar (siehe Laband I S. 348 Anm. 1). Sind mehr als zwei Bewerber aufgestellt und erhält keiner die Mehrheit der abgegebenen Stimmen, so ist Stichwahl zwischen den beiden Vorgesetzten nötig, die die größte Stimmenzahl auf sich vereinigen.

<sup>5</sup> Die beiden Vorsitzenden sind mit den Vorsitzenden der politischen Parlamente vergleichbar, sie haben die Geschäfte des Betriebsrats zu führen. Der 2. Vorsitzende ist der Vertreter des 1. Vorsitzenden, sobald dieser verhindert ist (vgl. § 28 Anm. 3, § 29 Anm. 4).

Das Wort „Vorsitzender“ ist im Gegensatz zu der im Entwurf vorgesehenen Bezeichnung „Obmann“ gewählt, um Verwechslungen mit dem Betriebsobmann zu vermeiden und sollte in der Praxis nach Möglichkeit angewendet werden.

„Gruppe“ ist (§ 16) der technische Ausdruck für Arbeiter und Angestellte. Die Gewählten können daher sehr wohl der gleichen Organisationsrichtung z. B. der freigewerkschaftlichen, angehören. Da die Wahl durch den Betriebsrat als Ganzes, nicht durch die Gruppen erfolgt, wählt jedes Betriebsratsmitglied bei der Wahl jedes der beiden Vorsitzenden mit.

Beispiel: 10 Betriebsratsmitglieder: 6 freigewerkschaftliche, 2 christlich-gewerkschaftlich organisierte Arbeiter, 1 freigewerkschaftlicher Angestellter, 1 Angestellter vom Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband. Dann können von der Mehrheit ein freigewerkschaftlicher Arbeiter und ein freigewerkschaftlicher Angestellter zu Vorsitzenden gewählt werden; auch ist nicht vorgeschrieben, daß etwa die Mehrheitsgruppe, d. h. hier die Arbeiter den 1. Vorsitzenden stellen muß (vgl. RMN. vom 29. IV. 20, RMBl. 1920/S. 14 Nr. 22).

Wäre in dem Beispiel nur ein dem Deutschnationalen Verband angehöriger Angestellter vorhanden, so wäre dieser, wenn er sich selbst wählt, 2. Vorsitzender; würden die acht Arbeiter zwei Arbeiter zu Vorsitzenden wählen, so wäre die Wahl des zweiten Arbeiters wegen Fehlens einer auch verlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzung (entsprechend § 39 Anm. 6), nämlich der Zugehörigkeit zu der anderen Gruppe, unwirksam. Beteiligt sich der Angestellte in diesem Falle nicht an der Wahl, indem er sich nicht selbst wählt, so bleibt die Stelle des 2. Vorsitzenden unbesetzt, doch kann der Angestellte wohl nachträglich, indem er sich wählt, in den Betriebsrat als 2. Vorsitzender eintreten. Ein Verzicht auf den Vorstandssitz seitens einer Gruppe ist, weil mit den Grundsätzen des öffentlichen Rechts unvereinbar (vor § 1 zu V und Vorbemerkung vor § 26 hier), unwirksam. Unabhängig von dem Vorhergehenden ist die Frage zu beantworten, in welcher Weise und von wem die Unwirksamkeit einer dem Gesetz entsprechenden Wahl zweier Arbeiter oder zweier Angestellten geltend zu machen ist und wieweit eine behördliche Stelle (Arbeitsgericht, Schlichtungsausschuß, Gewerbeaufsichtsbeamter) einen danach zu Unrecht das Betriebsratsamt bekleidenden Arbeitnehmer zurückweisen darf oder gar muß; die Antwort ergibt sich aus den Bemerkungen vor § 26 und vor § 1 zu VI, VII.

\* Troß Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung ist anzunehmen, daß die Amtsbauer des Vorsitzenden mit der des Betriebsrats übereinstimmt, soweit nicht das Ende der Einzelmitgliedschaft im Betriebsrat zugleich auch das Amt des Vorsitzenden beendet. Über die Absehbareit schweigt das Gesetz; soweit sie nicht in der Geschäftsordnung geregelt ist, die den Betriebsrat bis zu einer Abänderung bindet, ist unter entsprechender Anwendung der für die Vorstände politisch-parlamentarischer Körperschaften geltenden Grundsätze anzunehmen, daß eine jederzeitige Absehung durch Mehrheitsbeschluß statthaft ist (ebenso Kieschle-Syrup-Billerbeck § 26 Anm. 1, a. A. Feig-Sißler § 26 Anm. 5). Ausdrücklich ausgesprochen ist die jederzeitige Absehbareit des Vorsitzenden im § 24 der Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereich der Reichsbahn (§ 61 Anm. 8). (Ob die Vollmacht aus § 61 RMG. die Aufnahme solcher Bestimmung gestattet, ist sehr zweifelhaft; als

Rechtsauffassung des bedeutendsten öffentlichen Arbeitgebers bleibt die Vorschrift jedenfalls beachtlich.) Die Absehbarkeit bejaht nebenher eine Entscheidung des SchlA. Lübeck vom 22. VII. 21 im Verf. MBl. vom 30. IX. 21 S. 65.

Die Geschäftsordnung könnte auch nach dem Muster mancher politischen Parlamente die Wahl auf kürzere Frist (1 Monat), dann eine zweite Wahl für den Rest der Amtsperiode vorschreiben (vgl. RM. vom 29. V. 20, RMBl. 11. X. 20 S. 14 Nr. 23 und VerSch § 27 Anm. 2d).

Die Amtsniederlegung ist jederzeit statthaft, sie ist auf die Zugehörigkeit zum Betriebsrat ohne Einfluß. Eine Neuwahl dürfte nach den parlamentarischen Grundsätzen unter der Leitung des im Lebensalter ältesten Betriebsratsmitgliedes zu erfolgen haben.

<sup>7</sup> Wahlstreitigkeiten aus § 26 sind — soweit die Wahl nicht von vornherein absolut unwirksam ist (z. B. die Wahl eines zweiten Arbeiters nach Anm. 5) — ohne Bindung an eine Frist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 26 und vor § 1 zu VI, VII.

### Betriebsausschuß.

#### § 27<sup>1 2</sup>.

**Hat der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder<sup>3</sup>, so wählt er aus seiner Mitte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl<sup>4</sup> einen Betriebsausschuß von fünf Mitgliedern<sup>5</sup>. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte als Mitglieder, so dürfen die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören<sup>6 7</sup>. Der Betriebsausschuß wählt aus seiner Mitte den ersten und zweiten Vorsitzenden unter entsprechender Anwendung des § 26<sup>8 9</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 27 regelt den Vorſitz in den Betriebsräten von 9 Mitgliedern aufwärts in Verbindung mit der Einrichtung des Betriebsausschusses. Die Einrichtung des Betriebsausschusses findet sich bereits, wenn auch ohne besondere Bezeichnung, in Z. 4 der „vorläufigen Dienstanweisung für den Betriebsrat“ (siehe Einleitung S. 3) als Organ für die vertraulich zu behandelnden Angelegenheiten. Als solches bezeichnet ihn auch die Begründung des BRG. (S. 26) und setzt ihn (§ 16 des Entwurfs) aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats und den im Entwurf für die Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung bestimmten Vertrauenspersonen zusammen. Im Ausschuß der Nationalversammlung ist der Betriebsausschuß durch das Bestreben, die Verhältniswahl für den Ausschuß einzuführen, aus einem dem Betriebsrat untergeordneten Organ, als welches er — ähnlich den Ausschüssen eines Parlaments gedacht war — in gewissem Sinne dem Betriebsrat übergeordnet worden, indem ihm die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden übertragen wurde; sein Zuständigkeitsbereich blieb aber grundsätzlich der gleiche (siehe §§ 71, 72, 73 Abs. 3, 74).

Eine Erweiterung dieses Zuständigkeitsbereichs ist nach den Darlegungen vor § 1 zu V im Wege der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Be-

triebsvertretung unwirksam, dagegen mittels Tarifvertrags statthaft, ohne daß aber hierbei unmittelbare Rechte des Betriebsausschusses entstehen.

Der Betriebsausschuß ist keine Betriebsvertretung und daher weder zur Anrufung des Schlichtungsausschusses noch zur Stellung eines Strafantrages nach § 99 Abs. 4 noch zur Geltendmachung des Rechts auf Entscheidung von Streitigkeiten nach § 93 (a. A. Dersch § 27 Anm. 2g) berechtigt, vielmehr ist es Sache des Betriebsrats, um dessen Rechte allein es sich in den §§ 71, 72, 74 handelt, gegebenenfalls von den gesetzlichen Mitteln zur Geltendmachung dieser Rechte Gebrauch zu machen.

In der Praxis ist anscheinend der Betriebsausschuß vielfach zu einem ganz anderen Organ, besonders mit Hilfe tarifvertraglicher Bestimmungen umgestaltet, nämlich „zum ausführenden Organ des Betriebsrats“ oder zum „Vertreter des Betriebsrats“, wie es in verschiedenen, zwischen den Verbänden vereinbarten „Richtlinien“, „Dienstvereinbarungen“ usw. zum BAV. heißt.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe § 26 Anm. 2.

<sup>3</sup> Es handelt sich dabei um Betriebe von 600 Arbeitnehmern an aufwärts. Über die Wahl einschließlich der Anfechtung siehe § 33 B.D.

<sup>4</sup> Über die Berechnung bei der Verhältniswahl siehe § 16 Anm. 3 und §§ 13, 14 B.D.

Eine Vermehrung der Mitgliederzahl des Betriebsausschusses ist nach der Vorbemerkung vor § 26 unstatthaft, ohne daß es auf das Einverständnis der Beteiligten ankommt. Wegen der Geltendmachung solcher unzulässigen Vermehrung und der zur Beanstandung berechtigten und gar verpflichteten Stellen vgl. § 26 Anm. 7. Eine Verminderung der Zahl der Betriebsausschußmitglieder, z. B. durch Wahlenthaltung einer Richtung im Betriebsrat ist ebenso unschädlich, wie wenn im Betriebsrat nicht alle Plätze besetzt werden können (siehe § 15 Anm. 8 ff.).

Die Wahl ist (§ 33 Abs. 3 B.D.) öffentlich in dem zu § 26 Anm. 3 erörterten Sinn; über die Wahlleitung vgl. § 29 Anm. 3.

Die §§ 15 ff. besonders auch §§ 17, 19 finden auf die Wahl des Betriebsausschusses keine Anwendung.

<sup>5</sup> Hinsichtlich der Folgen des Verzichts des Betriebsrats auf die Wahl des Betriebsausschusses gelten die gleichen Erwägungen, wie für die Nichtausübung des Wahlrechts zum Betriebsrat selbst (siehe § 15 Anm. 8 ff.) d. h. der Betriebsrat verzichtet damit auf die Geltendmachung der Rechte, die nur dem Betriebsausschuße gegenüber bestehen, der Arbeitgeber kann in den Fällen der §§ 71, 72, 74 die Erfüllung der Pflichten verweigern, die er nur gegenüber dem Betriebsausschuß hat (a. A. von Ende im SchWBef. vom 15. VII. 21 S. 140). Wegen dieser Folgen liegt in der Nichtwahl des Betriebsausschusses regelmäßig eine Pflichtverletzung seitens des Betriebsrats aus §§ 39, 41 (ebenso von Ende a. a. O.).

<sup>6</sup> Es ist nicht vorgeschrieben, daß beide Arbeitnehmergruppen nach dem Verhältnis ihrer Stärke im Betriebsrat auch im Betriebsausschuß vertreten sind. Es genügt, wenn jede Arbeitnehmergruppe durch ein Mitglied im Betriebsrat vertreten ist. Die Wahl findet in einem einheitlichen Wahlgang durch sämtliche Betriebsratsmitglieder statt; jedes Betriebsratsmitglied, ob Arbeiter oder Angestellter, gibt einen Stimmzettel für eine der aufgestellten Listen ab; der Arbeiter kann eine Angestelltenliste, der Angestellte eine Arbei-

terliste, jeder eine gemischte Liste wählen, d. h. es findet keine Gruppenwahl wie im § 18 statt (nicht ganz klar in dieser Hinsicht RWR. vom 31. V. und 12. VII. 21, RWBl. 1921 S. 871 Nr. 435 und 436).

Die Berücksichtigung der Berufsgruppen macht keine Schwierigkeiten, wenn bei Anwendung des der Verhältniswahl entsprechenden Höchstzahlensystems beide Arbeitnehmergruppen, wenn auch nur durch ein Mitglied, im Betriebsauschuß vertreten sind, wenn also Arbeiter und Angestellte an solchen Stellen der Bewerberliste stehen, daß beide Gruppen unter den Gewählten vertreten sind. Ist dies nicht der Fall, so muß die Liste mit der letzten Höchstzahl den Vertreter der sonst ausfallenden Arbeitnehmergruppe, z. B. den Angestellten, stellen, auch wenn er nach der Reihenfolge der Bewerber auf dieser Liste nicht gewählt wäre; weist diese Liste keinen solchen Vertreter, z. B. Angestellten, auf, so kommt die Liste mit der nächsten Höchstzahl heran. Steht auf keiner der Listen, die Höchstzahlen aufweisen, ein solcher Vertreter, wohl aber auf einer an sich ausfallenden Liste, so stellt diese vorweg den Vertreter der sonst ausfallenden Gruppe. Die weiteren Plätze im Betriebsauschuß werden in üblicher Weise nach den Höchstzahlen besetzt.

Folgende Beispiele mögen dies veranschaulichen.

a) Der Betriebsrat besteht aus 12 Mitgliedern: 7 freigewerkschaftlichen, 2 christlich-gewerkschaftlichen Arbeitern, 2 freigewerkschaftlichen und einem deutschnationalen Angestellten. Die freigewerkschaftlichen Arbeiter und Angestellten bilden eine Liste; die übrigen Arbeiter und Angestellten ebenfalls.

Berechnung:

Liste I		Liste II	
9	Stimmen	3	Stimmen
$4\frac{1}{2}$	"	$1\frac{1}{2}$	"
3	"	1	Stimme
$2\frac{1}{4}$	"	$\frac{3}{4}$	"

Auf Grund der Höchstzahlen hat Liste I 4 Vertreter, Liste II 1 Vertreter in den Betriebsauschuß zu entsenden. Dem Erfordernis der Berücksichtigung der Berufsgruppen ist genügt, wenn auf Liste I oder II auch nur ein Angestelltenvertreter nach der Reihenfolge der Bewerber gewählt ist.

b) Der Betriebsrat besteht aus 27 Mitgliedern: 17 freigewerkschaftlichen, 5 christlich-gewerkschaftlichen Arbeitern und 5 freigewerkschaftlichen Angestellten. Auf Liste I entfallen 22 freigewerkschaftliche Arbeiter- und Angestelltenstimmen, auf Liste II die 5 christlich-gewerkschaftlichen Arbeiterstimmen. Ein Angestellter steht als fünfter auf Liste I, auf der im übrigen, ebenso wie auf Liste II, nur Arbeiter stehen.

Liste I		Liste II	
22	Stimmen	5	Stimmen
11	"	$2\frac{1}{2}$	"
$7\frac{1}{3}$	"		
$5\frac{1}{2}$	"		
$4\frac{2}{5}$	"		

Nach den reinen Höchstzahlen wären vier Arbeiter von Liste I und ein Arbeiter von Liste II gewählt. Zweck Berücksichtigung beider Gruppen gilt

der Angestellte vorweg als gewählt; die vier verbleibenden Sitze entfallen nach den Höchstzahlen auf Liste I, die somit im Ergebnis alle Plätze besetzt. Das Ergebnis benachteiligt scheinbar in unbilliger Weise die Liste II infolge der besonders geschickten Art der Bewerberaufstellung auf Liste I (wäre der Angestellte der dritte auf Liste I, so wäre es wie im Beispiel a: es wären 3 Arbeiter und 1 Angestellter von Liste I und ein Arbeiter von Liste II gewählt). In Wahrheit ist das Ergebnis aber nur die Folge des Zwangs zur Vertretung beider Berufsgruppen im Betriebsausschuß. Würde z. B. ein Angestellter in dem Beispiel sich selbst auf besonderer Liste III aufstellen und wählen und würde auch Liste I gar keinen Angestellten aufweisen, so würde dieser Angestellte ebenfalls in den Betriebsausschuß kommen (vgl. Beispiel g). Das Ergebnis wäre also vom Standpunkt der Gewerkschaftsrichtungen aus das gleiche (die vier Höchstzahlen wären, da auf Liste I dann nur 21 Stimmen entfielen, 21,  $10\frac{1}{2}$ , 7,  $5\frac{1}{4}$ ). Das Beispiel ist mit geringer verdeutlichender Änderung einer Entscheidung des O.G. Berlin vom 24. VI. 26, Arbeitsrecht i. B. Nr. 18 S. 2 entnommen.

c) Der Betriebsrat besteht aus 28 Mitgliedern: 17 freigewerkschaftlichen, 5 christlich-gewerkschaftlichen Arbeitern, 5 freigewerkschaftlichen, einem christlich-gewerkschaftlichen Angestellten. Auf Liste I entfallen 22 freigewerkschaftliche Arbeiter- und Angestelltenstimmen, auf Liste II 6 christlich-gewerkschaftliche Arbeiter- und Angestelltenstimmen. Auf Liste I steht ein Angestellter an 5., auf Liste II an 2. Stelle.

Liste I	Liste II
22 Stimmen	6 Stimmen
11 "	3 "
$7\frac{1}{3}$ "	
$5\frac{1}{2}$ "	
$4\frac{2}{5}$ "	

Nach den reinen Höchstzahlen wären 4 Arbeiter von Liste I und 1 Arbeiter von Liste II gewählt. Zweck Berücksichtigung der Gruppen gilt vorweg ein Angestellter von derjenigen Liste als gewählt, auf der die letzte Höchstzahl steht ( $5\frac{1}{2}$ ), also von Liste I; die verbleibenden Sitze entfallen nach Höchstzahlen (22, 11,  $7\frac{1}{3}$ , 6) zu drei auf Liste I, einer auf Liste II. An diesem Ergebnis ändert sich dann auch nichts, wenn noch ein weiterer Angestellter vorhanden wäre, der sich selbst aufstellte und wählte. Der Liste mit der letzten Höchstzahl wäre der Angestellte zu entnehmen, nicht der Liste III mit der einen Stimme.

d) Hätte in dem Beispiel zu c der christlich-gewerkschaftliche Angestellte sich selbst auf einer besonderen Liste III aufgestellt und gewählt, so daß auf Liste II nur 5 Stimmen entfielen, so wäre ebenfalls der Angestellte von Liste I zu entnehmen; außerdem entfielen nach den Höchstzahlen (22, 11,  $7\frac{1}{3}$ ,  $5\frac{1}{2}$ ) die anderen 4 Sitze auf Liste I, während Liste II ganz ausfiel.

e) Hätte in dem Beispiel zu c Liste I gar keinen Angestellten aufgestellt, so gilt der Angestellte von Liste II vorweg als gewählt. Die 4 anderen Sitze verteilen sich ebenfalls nach den Höchstzahlen, zu dreien auf Liste I, einer auf Liste II, so daß die letztere Liste im Ergebnis 2 Sitze hat. Daran

änderte sich auch hier nichts, wenn noch ein weiterer Angestellter vorhanden wäre, der sich selbst aufstellte und wählte. Der Liste II, die eine Höchstzahl, wenn auch nicht die letzte, trägt und zugleich einen Angestellten aufweist, ist der Angestellte vorweg zu entnehmen.

f) Wenn in dem Beispiel zu c die Liste II nur 5 Stimmen bekäme, also die letzte Höchstzahl auf sie entfiel (22, 11,  $7\frac{1}{2}$ ,  $5\frac{1}{2}$ , 5), so wäre der Angestellte hier von Liste II vorweg gewählt, und auf Liste I entfielen die übrigen 4 Sitze gemäß den Höchstzahlen.

g) Der Betriebsrat besteht aus 14 Mitgliedern: 9 freigewerkschaftlichen, 3 christlich-gewerkschaftlichen Arbeitern und 2 Angestellten, die beiden Arbeitergruppen fernstehen und von keiner auf ihre Liste genommen werden; die Angestellten müßten, wenn sie den ihnen im Betriebsausschuß zukommenden Platz besetzen wollen (anderenfalls besteht der Betriebsausschuß nur aus 4 Personen einer Gruppe) eine eigene Liste für sich allein bilden. Berechnung:

Liste I	Liste II	Liste III
9 Stimmen	3 Stimmen	2 Stimmen
$4\frac{1}{2}$ "	$1\frac{1}{2}$ "	1 Stimme
3 "	1 Stimme	$\frac{2}{3}$ "
$2\frac{1}{4}$ "		

Die Höchstzahlen lauten: 9,  $4\frac{1}{2}$ , 3, 3,  $2\frac{1}{4}$ . Da Liste III berücksichtigt werden muß, fällt die letzte Höchstzahl ( $2\frac{1}{4}$  auf Liste I) fort; d. h. Liste I besetzt nur 3 Stellen, Liste II und III je eine im Betriebsausschuß — das gleiche Ergebnis bestünde, wenn nur ein Angestellter vorhanden wäre.

Wenn hier, was praktisch sehr selten sein dürfte, 2 selbständige Angestelltenlisten vorhanden sind (die bei der reinen Höchstzahlenberechnung ohne Gruppenvorrecht beide unberücksichtigt bleiben), so entscheidet unter ihnen über die Entsendung des einen vorweg zu berücksichtigenden Angestellten die Höchstzahl der Stimmen.

<sup>7</sup> Über die Amtsdauer des Betriebsausschusses bestimmt das Gesetz weder hier noch in §§ 39 ff. etwas. Der Betriebsausschuß besteht daher grundsätzlich solange wie der Betriebsrat, aus dem er hervorgeht.

Wie für alle Ämter der Betriebsverfassung, ist die jederzeitige Amtsniederlegung statthaft mit der Wirkung, daß ein etwaiges Erfahritglied der Liste nachrückt; eine ausdrückliche Zulassung der Erfahritgliederschaft in der Wahlordnung fehlt allerdings (vgl. § 33 Anm. 4 B.D.). Eine entsprechende Anwendung des § 32 Abs. 1 Satz 2, i. B. mit § 40 ist jedenfalls ausgeschlossen (Rat der Stadt Leipzig vom 11. XI. 21 in RZfA. 1922, 54). Andernfalls kommt es in entsprechender Anwendung des § 42 zur Neuwahl. Mit der Amtsniederlegung im Betriebsausschuß endet das Betriebsratsamt nicht notwendig, vielmehr hängt es stets von den Umständen ab, wie eine Niederlegungserklärung auszulegen ist (ebenso von Ende, SchWef. vom 15. VII. 21, 140).

Eine Auflösung des Betriebsausschusses oder die Absetzung einzelner Mitglieder durch das Arbeitsgericht nach §§ 39, 41 gibt es nicht, sie kann also nur mittelbar in Gestalt der Absetzung eines Betriebsratsmitgliedes oder der Auflösung des gesamten Betriebsrats stattfinden.

Ebenso wenig dürfte ein Recht des Betriebsrats, den Betriebsausschuß oder einzelne Mitglieder abzusetzen, gegeben sein. Ein Mehrheitsbeschluß kommt um deswillen nicht in Frage, weil der Betriebsausschuß aus der Verhältniswahl hervorgeht, deren Grundsatz (Berücksichtigung der Minderheiten) in sein Gegenteil verkehrt würde, wenn die Mehrheit in der Lage wäre, durch ihren Beschluß die Vertreter der Minderheiten zu beseitigen. Aber auch ein Absetzungsbeschluß der einzelnen Wählerrichtung gegenüber den von ihnen Gewählten gibt es mangels besonderer gesetzlicher Bestimmung nicht.

Da die Wahl einheitlich ist, kommt eine gruppenweise Erneuerung in der Art des § 44 Abs. 4 nicht in Betracht.

<sup>8</sup> Das Gesetz spricht nach dem Wortlaut nur von „dem ersten und zweiten Vorsitzenden“, womit im Zusammenhang mit § 26 nur der „erste und zweite Vorsitzende“ des Betriebsrats gemeint sein kann (a. A. Feig-Sißler § 27 Anm. 4). Diese brauchen nicht etwa gleichzeitig Vorsitzende des Betriebsausschusses zu sein (der Entwurf schrieb dagegen ausdrücklich vor, daß die Betriebsratsvorsitzenden auch Betriebsausschufsvorsitzende sein sollten). Das Gesetz schreibt vielmehr überhaupt nicht vor, daß der Betriebsausschuß Vorsitzende haben soll, und überträgt diesen, falls sie vorhanden sind, keine gesetzlichen Befugnisse (a. A. Dersch § 27 Anm. 2e), wie aus der Richterwählung des § 28 in § 38 (am Anfang) hervorgeht. Freilich kann der Betriebsausschuß in seiner Geschäftsordnung (§§ 34, 38) die Bestellung eines Vorsitzenden vorsehen und festlegen, daß die von ihm zu wählenden Betriebsratsvorsitzenden auch gleichzeitig Betriebsausschufsvorsitzende seien.

Bereits in Anm. 1 ist auf den Ursprung dieser wenig organischen Regelung hingewiesen worden, die dem Betriebsrat die Vorsitzendenwahl entzieht und ihn hinsichtlich der wichtigen Funktion des Vorsitzenden von seinem eigenen gewählten Organ, eben dem Betriebsausschuß, abhängig macht. Berücksichtigt man die in Anm. 7 angenommene Unabsetzbarkeit des Betriebsausschusses, die auch durch die Geschäftsordnung nicht geändert werden kann, so ergibt sich eine im Interesse der Einheit der Betriebsverfassung wenig erfreuliche Ungleichheit in der Verfassung der größeren und der kleineren Betriebsräte. Die soeben geschilderte Rechtslage wird in der Praxis häufig nicht beachtet, vielmehr auch in den unter § 27 fallenden Betrieben der Vorsitzende vom Betriebsrat gewählt, alsdann kommen die Ausführungen der Vorbemerkung zu § 26 zur Geltung.

<sup>9</sup> Über Streitigkeiten aus der Wahl und Stellung des Betriebsausschusses gilt das in § 26 Anm. 7 Gesagte.

### Rechtliche Stellung des Vorsitzenden und seines Vertreters.

#### § 28<sup>1 2</sup>.

**Der Vorsitzende oder<sup>3</sup> sein Stellvertreter sind zur Vertretung<sup>4 5</sup> des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber, den Schlichtungseinrichtungen und den Arbeitsgerichtsbehörden befugt<sup>6 7 8</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die vom Inkrafttreten des AOG. (I. VII. 27) ab veränderte Fassung (es hieß bisher „Arbeitgeber und gegenüber dem Schlichtungsausschuß“) beruht auf § 112 Nr. 1 AOG.

§ 28 ist aus § 6 der Bestimmungen des Preussischen Handelsministeriums vom 12. III. 19 zur Ausführung des von den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen handelnden 2. Abschnittes der B.D. vom 23. XII. 18 hervorgegangen. Danach hatte der Vorsitzende des Ausschusses die Aufgabe, „den Verkehr mit dem Betriebsunternehmer zu vermitteln und den Ausschuss im Verkehr mit der Schlichtungsstelle (§ 13 des Gesetzes) zu vertreten“, d. h. wohl nicht bindende Abreden über Lohn und sonstige Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren oder Schiedsprüche selbständig anzunehmen, sondern nur — statt des schwerfälligen, mindestens fünfköpfigen Ausschusses — den Geschäftsverkehr mit Arbeitgeber und Schlichtungsstelle zu pflegen. Demgegenüber spricht § 28 von einer dem Vorsitzenden übertragenen Vertretungsbefugnis, und es ist zu prüfen, ob dieses nur eine formelle oder eine sachliche Änderung gegenüber jenen früheren Bestimmungen bedeutet, mit anderen Worten, ob § 28 den Vorsitzenden das Recht gibt, mit Wirkung für und gegen den Betriebsrat — ohne ihn zu fragen — Vereinbarungen abzuschließen, z. B. die Arbeitsordnung zu vereinbaren oder andere Rechte des Betriebsrats, z. B. auf Ausfunftserteilung aus § 71, geltend zu machen, oder ob § 28 nur besagt, daß der Vorsitzende dem Arbeitgeber, Arbeitsgericht und Schlichtungsausschuß gegenüber der Sprecher und Verhandlungsführer des Betriebsrats ist, die materielle Rechtsausübung aber dem Betriebsrat als Ganzem vorbehalten bleibt. Die richtige Ansicht folgt auch hier entsprechend der anfangs dargestellten Entstehungsgeschichte am deutlichsten aus der Auffassung des Betriebsrats als eines wirtschaftsparlamentarischen Organs des Betriebes, dessen Aufgaben ebensowenig wie die eines sonstigen Parlaments durch den Vorsitzenden erfüllt werden können (ebenso Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 13). Wie der Präsident des Reichs- oder Landtags nicht die materiellen Rechte des Parlaments besitzt (Art. 26, 28 der Reichsverfassung, Art. 18 ff. der preussischen Verfassung), sondern nur dessen Geschäfte führt, hat auch der Vorsitzende des Betriebsrats nur geschäftsführende Befugnisse, denn es würde dem Grundgedanken des Betriebsrats als einer Gesamtvertretung widersprechen, wenn der Vorsitzende, mag er der oder jener Richtung im Betriebsrat angehören, mag er das Vertrauen einer größeren oder kleineren Zahl von Betriebsratsmitgliedern genießen, in der Lage sein sollte, über die Rechte des gesamten Organs wirksam zu verfügen. Dies geht im übrigen z. B. auch aus § 29 Abs. 3 hervor, wo als Voraussetzung der Anrufung des Schlichtungsausschusses in Gesamtsreitigkeiten die fruchtlose Verhandlung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber gefordert ist, eine Bestimmung, deren Sinn in ihr Gegenteil verkehrt würde, wenn auch eine Aussprache zwischen dem Vorsitzenden und dem Arbeitgeber genügen würde; es folgt ferner aus den §§ 71, 72, 74, wo für größere Betriebe der Betriebsausschuß als engeres Organ für verschwiegen zu behandelnde Dinge eingeführt ist, und wo die Annahme undenkbar wäre, daß der Vorsitzende (als Vertreter des Betriebsrats) im größeren Betriebe die Mitteilung usw. nur für den Betriebsausschuß, im kleineren Betriebe dagegen an sich selbst, als Vertreter des Betriebsrats, verlangen könnte (a. A. SchM. Düsseldorf vom 7. IV. 21 im Rheinisch-westfälischen MBl. vom 1. V. 21 S. 60). Daher bleibt allein der Schluß, daß der Vorsitzende nur der Übermittler des Betriebsratswillens, daß aber der Wille selbst stets in ordentlicher Sitzung des Betriebs-

rats zu bilden ist; übrigens müßte die Auffassung des Betriebsrats als des Vorstandes einer juristischen Teilperson — siehe vor § 1 zu I — zu der gleichen Auffassung führen, da nicht der Vorsitzende des Vorstandes, sondern nur dieser in seiner Gesamtheit die juristische Person vertritt (vgl. Staubinger, 7/8. Auflage, § 26 BGB. Anm. 11).

Die hier vertretene Auffassung (übereinstimmend wohl Kiesel-Syrup-Billerbed § 28 Anm. 1—4) liegt auch dem bereits vor § 1 zu VI erwähnten Reichsgerichtsurteil vom 23. X. 25 zugrunde, wenn es an die Zustimmung des Betriebsrats aus § 96 strenge formelle Anforderungen bezüglich der Beobachtung der §§ 29 bis 33 stellt und, wenngleich nicht ausdrücklich, zu erkennen gibt, daß die Befragung einzelner Betriebsratsmitglieder, unter denen auch der Vorsitzende ist, nicht die Zustimmung „des Betriebsrats“ bedeutet. In der Literatur und Rechtsprechung insbesondere der dem Reichsgerichtsurteil vorausgehenden, wird vielfach mit Rücksicht auf die sonst dem Arbeitgeber im Fall des § 96 erwachsende riskante Rechtslage die entgegenge setzte Ansicht vertreten (vgl. Kaskel, S. 251 Anm. 1, Feig-Sißler § 28 Anm. 1, Landmann, Arbeitsrecht 1925, 49, Sell, RA. vom 3. X. 24, Karte Entlassung 4. von Betriebsvertretungsmitgliedern f Zustimmung der Betriebsvertretung a, Bekanntgabe an den Arbeitgeber, mit weiteren Angaben). Zum Teil wird hierbei (vgl. vorigen Absatz) der Vorsitzende fälschlich mit dem Vorstande, statt höchstens mit dem Vorstandsvorsitzenden einer juristischen Person verglichen.

Übermittelt der Vorsitzende einen an wesentlichen Mängeln im Sinne der Vorbemerkung vor § 1 zu VI leidenden Betriebsratswillen, so geht dies also zu Lasten des Empfängers (desgl. GG. Berlin vom 3. III. 26, Recht und Rechtspraxis 1926 S. 16 und Schulz-Schäffer, SchWef. 1926, 213), d. h. der Arbeitgeber oder die Behörde, an die die Erklärung sich richtet oder der sie als weitere Grundlage dient, kann und muß diese als nicht vorhanden ansehen, mag es sich um die Beschwerde bei der Gewerbeaufsicht, einen Antrag ans Arbeitsgericht, die Zustimmung zur Kündigung aus § 96 oder dgl. handeln. Der Vorsitzende, der so seine Befugnisse überschreitet, hat freilich die Absetzung aus § 39 zu gewärtigen.

Was im besonderen die „Vertretung“ gegenüber dem Schlichtungsausschuß und Arbeitsgericht betrifft, so stellt die Bestimmung von dem hier vertretenen Standpunkt aus nur klar, daß die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder Arbeitsgerichts durch den Betriebsrat, mag sie mündlich oder schriftlich erfolgen, ebenso wie die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß oder Arbeitsgericht selbst, nicht durch den Betriebsrat in seiner Gesamtheit zu erfolgen braucht, sondern schon allein durch den Vorsitzenden erfolgen kann.

Nicht auf dem Gebiet des materiellen Rechts, sondern auf dem der Geschäftsführung liegt, wie auch die Stellung des von der Geschäftsführung handelnden Gesetzesabschnitts beweist, das Recht des Betriebsrats auf die Zurverfügungstellung der Geschäftsbedürfnisse (§ 36). Diese kann der Vorsitzende kraft seiner Geschäftsführungsbefugnis nicht nur auf Beschluß des Betriebsrats als der Übermittler von dessen Willen, sondern aus dem eigenen Recht des Vorsitzenden heraus verlangen.

Wegen der Stellung des Vorsitzenden im arbeitsgerichtlichen Verfahren vgl. im übrigen die Erläuterungen zum AGG.

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus § 15 Abs. 1 Satz 3 i. B. mit Antrag 64 Z. 2.

<sup>2</sup> Die beiden Vorsitzenden stehen nicht gleichberechtigt als ein Organ des Betriebsrats nebeneinander etwa in der Weise, daß jeder jederzeit unabhängig vom anderen die Vorsitzendenrechte ausüben könnte, vielmehr tritt — nach Art der parlamentarischen Vizepräsidenten — die Vertretung nur im Behinderungsfall für den 1. Vorsitzenden ein, wie sich auch daraus ergibt, daß der ursprüngliche Wortlaut des Paragraphen „und sein Vertreter“ nachträglich in der zweiten Lesung des Gesetzes (Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4320) in „oder“ umgewandelt worden ist. Näheres regelt am besten die Geschäftsordnung.

Sind beide Vorsitzende behindert, z. B. krank oder beurlaubt, so kann der Betriebsrat sich aushilfsweise für die Zeit der Behinderung einen Vorsitzenden bestellen, vergleichbar etwa den „Aushilfspräsidenten“ des Reichstags (Satschef S. 198); die Vorsitzenden können sich nicht selbst Vertreter bestellen.

<sup>4</sup> Von der hier vertretenen Ansicht aus gibt es keine Vollmachterteilung des Betriebsrats an irgendwelche Mitglieder zur Verfügung über die materiellen Rechte des Betriebsrats; dieser kann sich so wenig wie irgendein anderes parlamentarisches Organ seiner eigenen Rechte wirksam entkleiden (a. A. Wölsching-Schulz-Sell S. 75).

Doch ist der Betriebsrat andererseits für berechtigt zu halten, wenn dies in besonderen einzelnen Fällen oder für besondere Angelegenheiten ständig notwendig ist, neben dem Vorsitzenden andere Mitglieder mit der „Vertretung“, im Sinne der Anm. 1, also mit der Übermittlung seines Willens an den Arbeitgeber und mit der Führung von Verhandlungen zu betrauen, z. B. in Angelegenheiten des Arbeiterschutzes ein bestimmtes Mitglied als Sprecher und Unterhändler des Betriebsrats zum Arbeitgeber zu senden. Eine derartige geschäftsordnungsmäßige Bestimmung kann allerdings das gesetzliche Recht des Vorsitzenden nach außen nicht beschneiden. Erkennt der Vorsitzende die Befugnis des anderen, neben ihm aufzutreten, nicht an, so geht sein Recht nach außen vor, und er kann höchstens, falls man die Absehbarkeit des Vorsitzenden für zulässig hält (siehe § 26 Anm. 6), vom Betriebsrat wegen Zuwiderhandelns gegen einen Betriebsratsbeschuß in der Eigenschaft als Vorsitzender abgesetzt werden.

Der Arbeitgeber ist nicht für rechtlich verpflichtet zu halten, in den Fällen des vorigen Absatzes auch mit anderen Betriebsratsmitgliedern — außer dem Vorsitzenden — zu verhandeln. Der Wortlaut des Gesetzes „ist . . . befugt“ läßt die Frage vielleicht offen, die Stellung des Vorsitzenden spricht gegen solche Verpflichtung. Unabhängig hiervon besteht die Möglichkeit, alle Angelegenheiten zum Gegenstand einer Betriebsratsitzung zu machen und so vor dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit zu verhandeln.

Ein eigenes Recht anderer Betriebsratsmitglieder als des Vorsitzenden, vor dem Schlichtungsausschuß oder Arbeitsgericht als Vertreter des Betriebsrats aufzutreten, besteht ebenfalls nicht. Doch kann der Betriebsrat in besonderen Fällen (vgl. Rat der Stadt Leipzig vom 28. X. 23, SchWef. 1924, 531, LG. I Berlin GRG. 28, 136) andere Mitglieder neben dem Vorsitzenden (RAN. vom 22. IV. 20, RABl. vom 11. X. 20, S. 14 Nr. 21; vgl. auch § 35 Anm. 3) zu der Verhandlung entsenden.

<sup>6</sup> Nicht zu verwechseln hiermit ist das Recht des Betriebsrats, sich in Gesamtschlichtungen vor dem Schlichtungsausschuß nach § 15 Abs. 3 Satz 2 der 2. W.D. zur Schl.W.D. durch eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern vertreten zu lassen. Die Übertragung der Vertretung ist eine nach § 32 B.R.G. zu beschließende Willenserklärung; sie gibt der wirtschaftlichen Vereinigung das Recht, die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß zwecks Abschlusses der Betriebsvereinbarung selbständig nach eigenem Ermessen zu führen und zu Ende zu bringen.

<sup>6</sup> Die „Befugnis“ zur Vertretung ist nur eine ungenaue Ausdrucksweise für das Bestehen des Rechtes und der Pflicht zur Vertretung, auf beides kann der Vorsitzende nicht verzichten. Deutlich trat dies in der offenbar nur im Wortlaut abweichenden Fassung der Vorschrift des Entwurfs zutage, in der es hieß „. . . vertritt den Betriebsrat . . .“.

<sup>7</sup> Aus der Stellung des Vorsitzenden, wie sie sich aus den vorigen Anmerkungen ergibt, folgt, daß er nicht nur in den besonders hervorgehobenen Fällen des Verkehrs mit dem Arbeitgeber, Schlichtungsausschuß und Arbeitsgericht der Vertreter des Betriebsrats ist, sondern entsprechend auch überall sonst, wo der Betriebsrat nach außen tätig wird oder von außen Erklärungen und Handlungen entgegennimmt, z. B. wenn eine Eingabe oder eine Rücksprache mit dem Gewerbeaufsichtsamt oder der Berufsgenossenschaft (§ 66 Nr. 8, § 78 Nr. 6, § 77) oder eine Anrufung des Arbeitsgerichts nach § 93 in Sachen der Geschäftsführung des Betriebsrats (vgl. eine interessante Entscheidung des Vergewerbergerichts Beuthen vom 30. XII. 25 in „Verband und Wirtschaft“ des Bergarbeiterverbandes August 1926) oder einer Tarifpartei (§ 78 Nr. 1) notwendig wird (Feig-Sidler § 28 Anm. 1). Auch die Erklärung der Amtsniederlegung einzelner Mitglieder ist an den Vorsitzenden zu richten (§ 39 Anm. 4).

Im rechtlichen Verkehr zwischen einzelnen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat, z. B. bei der Anbringung einer Beschwerde (§ 66 Nr. 7, § 78 Nr. 4), bei der wichtigen Einspruchseinlegung (§ 84) dürfte in sinngemäßer Anwendung des § 28 Abs. 2 B.G.B. die Abgabe der Willenserklärung gegenüber einem Betriebsratsmitglied für ausreichend zu erachten sein (a. A. frühere Auflagen). Über den „Zugang“ entscheiden die allgemeinen Bestimmungen des B.G.B. (§ 130) z. B. Abgabe im Betriebsratszimmer, Einwurf in den Briefkasten des Betriebsrats usw.

Der Verkehr zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerchaft in ihrer Gesamtheit erfolgt durch die Betriebsversammlung (§§ 45 ff.).

Über die gewerkschaftlichen Vertrauensleute siehe § 8 Anm. 3 am Ende.

<sup>8</sup> Streitigkeiten aus der Stellung des Vorsitzenden, auch im Verhältnis zu seinem Stellvertreter sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Erste Zusammenberufung des Betriebsrats — Geschäftsführung im allgemeinen.

#### § 29<sup>1 2</sup>.

**1. Der Wahlvorstand hat die Mitglieder des Betriebsrats spätestens eine Woche nach ihrer Wahl zur Vornahme der nach den**

§§ 26, 27 erforderlichen Wahlen zusammenzuberufen<sup>3</sup>. Alle späteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende an, der auch die Tagesordnung festsetzt und die Verhandlungen leitet<sup>4</sup> 5. Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder<sup>6</sup> des Betriebsrats hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Das gleiche gilt<sup>7</sup>, wenn der Arbeitgeber es beantragt.

2. Der Arbeitgeber nimmt außer an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist, an denen teil, die auf seinen Antrag anberaumt sind<sup>8</sup>. Ihm kann in diesen Sitzungen der Vorsitz übertragen werden<sup>9</sup>.

3. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist erst zulässig<sup>10</sup>, wenn mit dem Arbeitgeber nach rechtzeitiger<sup>11</sup> Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung die strittige Angelegenheit verhandelt worden oder wenn der Arbeitgeber oder sein Vertreter trotz rechtzeitiger Einladung nicht erschienen ist<sup>12</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 29 enthält die allgemeinen Grundzüge für die Geschäftsführung des Betriebsrats, die im Gegensatz zum Hilfsdienstgesetz in die Hand des Betriebsratsvorsitzenden gelegt ist. Die Bestimmungen bildeten in der Vorgeschichte des Gesetzes den Gegenstand lebhaftester Meinungsverschiedenheiten, insbesondere die Frage des Vorsitzes des Arbeitgebers in Sitzungen, an denen er teilnimmt (Vericht S. 17, 44).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 21 zusammen mit § 30, i. B. mit Antrag 75 Z. 1, 177, 182, 1939 Z. 14 (Vericht S. 17, 43).

<sup>3</sup> Die Aufgaben des Wahlvorstandes sind mit dem Tage der Wahl nicht erloschen, ihm liegt vielmehr noch die Einberufung und Leitung der im § 29 behandelten konstituierenden Betriebsratsitzung, sowie die Feststellung des Wahlergebnisses, die Mitteilung an die Gewählten und der Aushang des Wahlergebnisses ob (§§ 16—18 W.D.).

Wie zu § 18 Anm. 5 ausgeführt, beginnt die Wahlperiode mit dem Wahltag. Die Einladung seitens des Wahlvorstandes ergeht daher an die in der Niederschrift (§ 16 W.D.) als gewählt festgestellten Personen, ohne Rücksicht darauf, daß durch Ablehnungserklärung die Zusammensetzung des Betriebsrats sich in der Zeit bis zur Abhaltung der konstituierenden Sitzung bereits ändern kann.

Wird solche Änderung dem Wahlvorstand rechtzeitig bekannt, so hat er den Nachfolger des Ablehnenden (§ 17 W.D.) zu der Sitzung zu laden, jedenfalls aber die nach der Ablehnung nicht mehr zum Betriebsrat gehörigen Arbeitnehmer von der Teilnahme an der Sitzung des § 29 auszuschließen. Daß auf diese Weise Mitglieder, die bereits die Absicht der Ablehnung haben, noch an der Sitzung teilnehmen und andere, die durch eine erst in der Sitzung erklärte Ablehnung anderer Mitglieder nicht mehr rechtzeitig von der hierdurch erworbenen Mitgliedschaft benachrichtigt werden können, noch nicht teilnehmen, ist eine Erscheinung, die auch im politischen Parlament vorkommen kann,

wenngleich dort infolge des regelmäßig erst späteren Termins des ersten Zusammentritts meist bereits eine gewisse Klärung der Zusammenfassung eingetreten ist.

Sobald in der vom Wahlvorstand zu eröffnenden Sitzung die Vorsitzenden gewählt sind, übernimmt der Vorsitzende des Betriebsrats die Leitung der Sitzung. Die Sitzung ist im übrigen eine echte Betriebsratsitzung, für die z. B. die §§ 30, 32, 35, 36 voll gelten (SchlA. Urm vom 2. VIII. 21 im SchlWes. vom 15. XII. 21 S. 255).

Streitigkeiten, die sich aus der Tätigkeit des Wahlvorstandes nach § 29 ergeben, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

<sup>4</sup> Mangels einer besonderen Bestimmung der Geschäftsordnung nach pflichtgemäßem Ermessen. Eine Verpflichtung zur Anberaumung enthält Satz 3, 4.

Im Bereich des Arbeitszeitschutzes haben ausnahmsweise die Gewerbeaufsichtsbeamten (Bergrevierbeamten) das Recht, die Betriebsvertretungen einzuberufen (vgl. § 78 Nr. 1 Anm. 2).

Ist der Vorsitzende behindert, so tritt an seine Stelle der Vertreter (§ 28 Anm. 3). Ist auch dieser behindert, so kann der Betriebsrat gemäß § 28 Anm. 3 Abs. 2 ausnahmsweise einen Vorsitzenden bestimmen (Dersch § 29, Anm. 2c).

Über die Nachprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Sitzungen vgl. vor § 1 zu VI.

Gegen eine Pflichtverletzung gibt es, abgesehen von der Absetzungsmöglichkeit (§ 26 Anm. 6), nur den Antrag aus § 39 Abs. 2.

<sup>5</sup> Mangels einer besonderen Geschäftsordnung (§ 34) empfiehlt es sich, die Geschäftsordnung des Reichstags, die mit der des alten Reichstags übereinstimmt, zur Anwendung zu bringen. Danach entscheidet bei Widerspruch gegen die vom Präsidenten festgesetzte Tagesordnung die Versammlung, also hier der Betriebsrat. Gegenstand der Tagesordnung kann alles, aber nur das bilden, was zum Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats gehört. In der Sitzung entfaltet sich das Leben des Betriebsrats am stärksten, in ihr sollen die Mitglieder sich ausdrücken, die sozialen und wirtschaftlichen Fragen des Betriebes studieren und sich in sie vertiefen.

Der Vorsitzende hat die Sitzung zu eröffnen und zu schließen, er handhabt die Redeordnung, führt die Rednerliste, erteilt und entzieht das Wort zur Sache und zur Geschäftsordnung, leitet die Abstimmung, und er ist befugt, die Redner auf den Gegenstand der Verhandlung zurückzuverweisen und zur Ordnung zu rufen; im Falle gröblicher Verletzung der Ordnung kann im Reichstag ein Mitglied durch den Präsidenten von einer Sitzung ausgeschlossen werden (Laband I S. 350). Über das Hausrecht in der Sitzung vgl. § 36 Anm. 12.

Die preussischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 (§ 10) legten dem Verhandlungsleiter ausdrücklich die Pflicht auf, für eine sachliche Erledigung der Tagesordnung zu sorgen.

Sache des Vorsitzenden ist es ferner, die Organisationsvertreter und die Betriebsratsmitglieder zu laden (§§ 31, 32), für eine Niederschrift zu sorgen (§ 30), im Falle des § 30 Abs. 2 den Arbeitgeber zu benachrichtigen. Über eine Pflichtverletzung und über die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung s. Anm. 4 am Ende.

<sup>6</sup> Bei 9 Mitgliedern haben also 3 den Antrag zu stellen. Die Vorschrift entstammt dem § 80 f i des preuß. Berggesetzes, von dem er ins Hilfsdienstgesetz (§ 12 Abs. 2) und weiter in die B.D. vom 23. XII. 18 (§ 13 Abs. 2) übergang. Eine bestimmte Form für den Antrag ist nicht vorgeschrieben, er kann schriftlich und mündlich gestellt werden (vgl. Schäffer, Art. 17 Anm. 27).

<sup>7</sup> Nämlich die Verpflichtung, die Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Der Antrag ist an den Betriebsratsvorsitzenden zu richten. Über Verletzung dieser Pflicht siehe Anm. 4 am Ende.

<sup>8</sup> Im übrigen hat der Arbeitgeber kein Recht der Teilnahme an den Sitzungen und keinerlei Einfluß auf die Tagesordnung. Über den Zeitpunkt der Sitzungen siehe § 30. In den Sitzungen, in denen der Arbeitgeber teilnahmeberechtigt ist, hat er das Rederecht, wenn er auch nicht stimmberechtigt ist. Er kann zu seiner Beratung und Auskunftserteilung nach der Ansicht eines Regierungsvertreters (Sten. Ber. Sp. 4320/22) sachverständige Betriebsangehörige mit beratender Stimme mitbringen (ebenso RWR. vom 16. VI. 22, RABl. 1923 S. 450, Nr. 76) aber nicht Betriebsfremde, wie sich aus der Sonderbestimmung des § 31 Abs. 2 ergibt (a. A. Feig-Sißler § 29 Anm. 5 Abs. 2). Das Recht der Zuziehung auch nur einer Privatsekretärin verneint SchlA. Opladen vom 5. XI. 20 im Rhein.-westf. RABl. vom 1. I. 21 S. 6. Das sonstige Recht des Arbeitgebers, sich vertreten zu lassen, folgt aus § 14 Abs. 2 (siehe daselbst Anm. 9).

Es liegt im Interesse aller Beteiligten, wenn die gemeinsamen Sitzungen des Arbeitgebers und des Betriebsrats in formeller Hinsicht möglichst reibungslos verlaufen. Ungeachtet aller Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind gerade die gemeinsamen Sitzungen geeignet, der Verwirklichung des neuen Gedankens zu dienen, daß nämlich die Tätigkeit des Betriebsrats sich nicht in der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen als solcher erschöpft, sondern darüber hinaus sich mit den Produktionsfragen befaßt.

Ein Zwang zum Erscheinen ist für den Arbeitgeber nicht ausgesprochen, so wünschenswert seine Teilnahme auch ist (Bericht S. 43 und RWR. vom 11. V. 20, RABl. 11. XII. 20 S. 187 Nr. 139).

Für den Fall der Vorbereitung des Schlichtungsverfahrens in Gesamtstreitigkeiten ist in Abs. 3 ausdrücklich bestimmt, daß das Richtererscheinen in der Sitzung keine anderen Nachteile für den Arbeitgeber nach sich zieht, als daß nunmehr das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß — nötigenfalls auch dort in seiner Abwesenheit — stattfindet. Darüber, ob der Arbeitgeber den Verpflichtungen aus §§ 71, 72, 74 innerhalb einer Betriebsratsitzung nachkommen muß, vgl. § 71 Anm. 10, § 74 Anm. 3, § 1 Anm. 6 des Betriebsbilanzgesetzes Anhang 2.

<sup>9</sup> Das Wörtchen „kann“ bedeutet, daß die Übertragung des Vorsitzes vom freien Willen des Betriebsrats abhängt. Diese Fassung stellt das Ergebnis ausführlicher Ausschußberatungen dar (Bericht S. 44). Mit dem Vorsitz geht auch das Hausrecht (vgl. § 36 Anm. 12) auf den Arbeitgeber über.

<sup>10</sup> Abs. 3 soll dazu beitragen, daß in den Fällen, in denen Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor dem Schlichtungsausschuß zum Austrag kommen, niemals der Versuch einer gemeinsamen Aussprache zwischen den Parteien unterbleibt. Es genügt daher nicht, wenn der Betriebsratsvorsitzende über den Entwurf einer Arbeitsordnung oder einer sonstigen

allgemeinen Regelung der Arbeitsverhältnisse mit dem Arbeitgeber verhandelt hat und alsdann der Betriebsrat auf den Bericht des Vorsitzenden hin die Inanspruchnahme des Schlichtungsverfahrens beschließt, vielmehr muß der Arbeitgeber zu dieser Sitzung, in der der Betriebsrat sich über die Anrufung des Schlichtungsausschusses schlüssig machen will, ausdrücklich geladen werden, damit er Gelegenheit hat, in der Vollsitzung zu einer Einigung zu kommen.

§ 29 Abs. 3 bezieht sich nur auf die Gesamtstreitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor dem Schlichtungsausschuß (siehe § 66 Nr. 3 Anm. 5g); dies galt schon unter der bisherigen gesetzlichen Regelung; unter der Herrschaft des Arbeitsgerichtsgesetzes kann kein Zweifel mehr daran sein, da es an einer dem § 29 Abs. 3 entsprechenden Vorschrift für das arbeitsgerichtliche Verfahren fehlt.

Hat das Arbeitsgericht nach § 93 einen Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu entscheiden, so bedarf es der formellen Vorverhandlung in der Betriebsratsitzung nicht.

Nimmt der Arbeitgeber an der Betriebsratsitzung teil, obwohl er nicht rechtzeitig geladen ist, oder läßt er sich auf eine Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß ein, obwohl keine Vorverhandlung in einer formellen Sitzung stattgefunden hat, so verzichtet er damit auf die gleichsam das Schlichtungsverfahren derzeitig hindernde Einrede der Vorverhandlung (vgl. § 274 ZPO; ebenso Kaskel S. 291 Anm. 1).

Trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung ist anzunehmen, daß auch der Arbeitgeber, bevor er seinerseits den Schlichtungsausschuß anruft, eine gütliche Regelung durch Verhandlung mit dem Betriebsrat in einer auf seinen Antrag anzuberaumenden Sitzung versuchen muß.

<sup>11</sup> Das Wort „rechtzeitig“ ist im Ausschuß (Bericht S. 44) wegen der weittragenden Folgen, die sich aus den Beratungen des Betriebsrats ergeben können, eingefügt worden. Wann die „Einladung“ „rechtzeitig“ ist, sagt das Gesetz nicht. Zweckmäßig ist es, dies in der Geschäftsordnung in einer objektiv ausreichenden Weise festzulegen. Mangel solcher Bestimmung ist es Sache des Schlichtungsausschusses, zu entscheiden, ob die Einladung billigerweise als rechtzeitig zu gelten hat, so daß dem Arbeitgeber das Erscheinen zugemutet werden konnte und sein Ausbleiben dem Nichterscheinen nach dem Schlußsatz gleichzusetzen ist.

<sup>12</sup> Dem Nichterscheinen ist das Nichtverhandeln in einer Sitzung gleichzuachten.

### Betriebsratssitzungen.

#### § 30<sup>1 2</sup>.

**1. Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit statt<sup>3</sup>. Sie sind nicht öffentlich<sup>4</sup>**

**2. Von den Sitzungen, die während der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu benachrichtigen<sup>5 6</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die gegenwärtige Fassung des Abs. 1 stellt das Ergebnis ausführlicher Ausschußverhandlungen dar (Bericht S. 17, 43, Anträge Nr. 68,

71). Die Vorschrift soll sicherstellen, daß der ordnungsmäßige Geschäftsgang der Betriebe durch die Betriebsratsitzungen möglichst nicht beeinträchtigt wird und die Betriebsratsmitglieder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer möglichst wenig entzogen werden.

Die früher in Anm. 1 hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit der Bestimmung geltend gemachten Bedenken werden in Hinblick auf Feig-Sißler § 30 Anm. 1 fallengelassen.

Über die Folgen eines Beschlusses, der unter Verletzung der Vorschriften des § 30 gefaßt worden ist, z. B. wenn die Sitzung unnötigerweise in der Arbeitszeit stattgefunden hat, vgl. vor § 1 zu VI, und Vorbemerkung vor § 26.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 21 Abs. 1 Satz 4, 5 i. V. mit Antrag 75 Z. 1, 175.

<sup>3</sup> Die Sitzung liegt innerhalb der Arbeitszeit, wenn sie auch nur für ein Mitglied innerhalb dessen Arbeitszeit liegt, wenngleich bei der verschiedenen Arbeitszeit der Betriebsratsmitglieder die gebotene Rücksicht auf die Mehrheit der Mitglieder oft die Abweichung von dem Regelfall gestatten wird, z. B. wenn neben 10 Arbeitern, die um 3 Uhr schließen, 1 oder 2 Angestellte, die um 5 Uhr schließen, im Betriebsrat sitzen, und es unbillig erscheint, die 10 Arbeiter um der 2 Angestellten willen bis um 5 Uhr warten zu lassen, statt die Sitzung um 3 Uhr an die Arbeitszeit der Arbeiter anzuschließen (ebenso O.G. Waldenburg vom 21. XI. 24 RZfA. 1925, 180).

Bei der Frage der Statthaftigkeit der Abweichung vom Regelfall sind ferner u. a. zu beachten: die Eilbedürftigkeit und Unaufschiebbbarkeit der Sitzung, die Verkehrsverhältnisse, wenn z. B. bei entfernt wohnenden Arbeitern die Arbeiterzüge der Arbeitszeit genau angepaßt sind (vgl. Oberbergamt Dortmund vom 27. IX. 21 in RZfA. 1922, 129), die Länge der Arbeitszeit (je länger diese ist, je eher wird die Abweichung von der Regel notwendig sein).

Bei durchgehender Arbeit, bei der es überhaupt keine Zeit außerhalb der Arbeitszeit gibt, muß die Sitzung „in der Regel und nach Möglichkeit“ zu der Zeit stattfinden, in der sie für die meisten Betriebsratsmitglieder außerhalb der Arbeitszeit liegt (vgl. eine sächsische Entscheidung in der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“ vom 10. IV. 21). Die Pausen rechnet eine Entscheidung des Reg.-Präs. Magdeburg vom 3. XII. 20 nicht zur Arbeitszeit, allerdings mit dem Bemerkten, daß sich praktisch die Betriebsratsitzung kaum in der Pause durchführen lassen werde (ebenso Brandt § 30 Anm. 1).

Die Beobachtung der Vorschriften über die Sitzungszeit ist Sache des Vorsitzenden, der allein die Verantwortung für die Abweichung von der Regel trägt, die Mitglieder sind für berechtigt zu halten, der Einladung zur Sitzung Folge zu leisten (vgl. Feig-Sißler § 30 Anm. 2), können aber weder durch einen Beschluß noch durch die Geschäftsordnung den Vorsitzenden von der Pflicht zur Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen entlasten.

Eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, wonach die Sitzungen nur innerhalb oder nur außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen, ist rechtlich unwirksam und hindert keinen der beiden Teile, sich jederzeit auf die gesetzliche Regelung zu berufen (a. A. Feig-Sißler § 34 Anm. 1); über die tarifliche Regelung der Sitzungszeit vgl. Vorbemerkung vor § 26.

§ 30 bezieht sich sowohl auf die Sitzungen, die der Betriebsrat selbst abhält, als auf die, an denen der Arbeitgeber teilnimmt oder teilzunehmen berechtigt ist.

Ist der Arbeitgeber im einzelnen Falle mit der Abhaltung der Sitzung in der Arbeitszeit einverstanden, so liegt darin regelmäßig ein Verzicht auf die Rechte, die er gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern aus der Arbeitsverhältnissen an sich hätte (O. Waldenburg vom 21. XI. 24, RZfA. 1925, 180).

Nach einer wohl im allgemeinen zutreffenden Entscheidung der Bezirkswirtschaftsstelle Chemnitz vom 19. IV. 20 berechtigt die ehrenamtliche Inanspruchnahme der Betriebsratsmitglieder, insbesondere politischer und gewerkschaftlicher Natur grundsätzlich nicht, die Sitzung in die Arbeitszeit zu verlegen.

<sup>4</sup> Diese Vorschrift ist zwingend. Der Betriebsrat kann sich weder im einzelnen Falle noch durch die Geschäftsordnung noch im Wege der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber darüber hinwegsetzen (Verf. § 20 Anm. 2b).

Die Öffentlichkeit wird durch die Teilnahme der Organisationsvertreter nach § 31 nicht hergestellt, ebensowenig durch die Anwesenheit sonstiger Personen, deren der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendig bedarf, z. B. von Organisationsvertretern, die nicht schon nach § 31 anwesenheitsberechtigt sind (§ 31 Anm. 7), von Gewerbeaufsichtsbeamten oder von Angehörigen einer im Betriebsrat nicht vertretenen Arbeitnehmergruppe, deren Angelegenheiten im Betriebsrat zur Erörterung stehen.

<sup>5</sup> Die „rechtzeitige“ Benachrichtigung soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, für eine Vertretung während der Sitzung Sorge zu tragen. Eine Genehmigung des Arbeitgebers sowie die Mitteilung der Tagesordnung an ihn ist nicht erforderlich.

<sup>6</sup> Da der Vorsitzende, wie zu Anm. 3 Abs. 4 bemerkt, für die Innehaltung der Vorschrift des § 30 allein verantwortlich ist, können auch Meinungsverschiedenheiten darüber, ob eine Sitzung zu Recht oder Unrecht innerhalb der Arbeitszeit anberaumt ist, allein in seiner Person ausgetragen werden, und zwar entweder durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung aus § 93, die aber nur den Wert einer Feststellung hat und der Vollzugskraft entbehrt oder aber unter Umständen durch den Absetzungsantrag aus § 39.

Ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen die Anberaumung der Sitzung ist als solcher unbeachtlich, wenn er nicht auch sachlich berechtigt ist. Findet also trotz des Einspruchs die Sitzung statt, so gibt nicht schon die Tatsache des Zuwiderhandelns, sondern nur die objektiv fehlende Berechtigung, die Sitzung in der Arbeitszeit abzuhalten, dem Arbeitgeber einen Beschwerdegund (a. A. Brandt § 30 Anm. 1).

Eine fristlose oder auch befristete Entlassung eines der Verpflichtung aus § 30 zuwiderhandelnden Vorsitzenden (§§ 96, 97) ist dagegen um deswillen in der Regel nicht gerechtfertigt, weil die Nichtbeobachtung der sich nur an den Vorsitzenden als solchen richtenden Vorschrift des § 30 keinen Grund abgibt, um das Arbeitsverhältnis zu lösen. Die Entscheidung im einzelnen Fall ist Sache des Arbeitsgerichts (vgl. § 39 Anm. 11, § 96 Anm. 3, 3. Abs. und 11a).

Über die Fortzahlung des Entgelts für die Betriebsratsitzung innerhalb der Arbeitszeit und über den Unkostensatz vgl. §§ 35, 36.

Darüber, ob die Abhaltung einer Sitzung innerhalb der Arbeitszeit, auch wenn dies nach § 30 unzulässig ist, auf die Wirksamkeit der in der Sitzung gefaßten Beschlüsse Einfluß hat, siehe vor § 1 zu VI.

Anwesenheitsrecht der Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen  
der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Betriebsratssitzungen.

§ 31<sup>1 2</sup>.

1. Auf Antrag<sup>3</sup> von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats ist<sup>4</sup> je ein Beauftragter<sup>5</sup> der im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen<sup>6</sup> der Arbeitnehmer zu den Sitzungen mit beratender<sup>7</sup> Stimme zuzuziehen.

2. Der Arbeitgeber kann verlangen<sup>8</sup>, daß je ein Beauftragter der wirtschaftlichen Vereinigungen, denen er angehört<sup>9</sup>, zu den Sitzungen, an denen er teilzunehmen berechtigt ist<sup>10</sup>, mit beratender Stimme hinzugezogen werde<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 31 gehört zu den im Ausschluß der Nationalversammlung eingefügten überaus wichtigen Vorschriften, die das Zusammenwirken von Betriebsräten und Gewerkschaften sichern sollen. (Einleitung S. 10). Die Vorschrift geht von der stillschweigenden, der Wirklichkeit entsprechenden Voraussetzung aus, daß die Gewerkschaften die Träger der Betriebsräte und in diesen nur gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer tätig sind. Die sich an den Begriff der „wirtschaftlichen Vereinigung“ (§ 8) anknüpfenden Schwierigkeiten lehren hier wieder. Die Mitwirkung der Gewerkschaften in den Betriebsratssitzungen soll bewirken, daß die Betriebsräte stets im Einvernehmen mit den Gewerkschaften handeln und ihre Aufgaben nicht vom Standpunkte des Betriebes, sondern dem der Gesamtwirtschaft aus erfüllen, deren Interessen im Konfliktsfalle den Interessen des einzelnen Betriebes vorangehen. (§ 68). Für den Bereich der betriebsweisen Regelung der Arbeitsverhältnisse spricht § 78 Nr. 2 dies besonders aus.

Zu den durch § 8 BRG. vorbehaltenen eigenen Rechten der Gewerkschaften tritt hier als neue selbständige öffentlich-rechtliche Befugnis der Gewerkschaften gegenüber dem Betriebsrat das Recht, auf den Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats je einen Beauftragten in die Betriebsratssitzung zu entsenden. Dies Recht besteht unabhängig von dem Willen sowohl des Arbeitgebers als auch — in den Schranken des Antragsrechts — von dem Willen des Betriebsrats. Über das hiermit eng zusammenhängende Hausrecht in den Betriebsratssitzungen vgl. § 36 Anm. 12. Außerhalb des Raums der Betriebsratssitzung (§ 36 Anm. 10) und der Betriebsversammlung (§ 47 Anm. 7) haben die Beauftragten der Gewerkschaften kein Recht, den Betriebsraum zu betreten oder sich in ihm aufzuhalten (Schlichtungsausschuß Heilbronn vom 23. XII. 20 im SchlWes. vom 16. I. 21 S. 20, vgl. auch Quasjowski in NZfA. 1921 Sp. 181ff.). Soweit die Gewerkschaften ein Recht auf den Abschluß einer Tarifvereinbarung mit einem Arbeitgeber geltend machen, bleibt, wenn dieser die persönliche Verhandlung ablehnt, nur die Anrufung des Schlichtungsausschusses übrig.

Eigenartig ist dem Recht des § 31, daß es nicht der einzelnen Gewerkschaft zusteht, sondern gemeinschaftlich allen im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften. Mögen auch die Antragsteller nur einer gewerkschaftlichen Richtung angehören und nur ihre eigene Richtung zugezogen wissen wollen, so ber-

schaffen sie doch der Gesamtheit der im Betriebsrat vertretenen Richtung das Entsendungsrecht (Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4324). Diese Regelung ist geeignet, auf das Zusammenarbeiten der verschiedenen Richtungen fördernd einzuwirken.

Stillschweigende Voraussetzung der Bestimmung ist ferner, daß die Wahlvorschlagslisten, obwohl nach § 5 W.D. persönliche Listen, in Wirklichkeit gewerkschaftliche Listen sind.

§ 31 Abs. 2 gibt dem Arbeitgeberverband das entsprechende Recht auf Antrag des Arbeitgebers.

Aber die Folgen eines Beschlusses, der unter Verletzung der Vorschriften des § 31 gefaßt ist, vgl. vor § 1 zu VI.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 73, 77 in der Fassung des Berichts S. 17 mit Rücksicht auf „den allgemeinen Wunsch, den Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats zu ermöglichen“.

<sup>3</sup> Der Antrag ist an den Vorsitzenden, dem die Geschäftsführung des Betriebsrats und die Sitzungsleitung obliegt, zu richten, und zwar so rechtzeitig, daß er alle beteiligten Gewerkschaften (Anm. 6) von dem Antrag, an den die Entstehung des Entsendungsrechts gebunden ist, noch vor der Sitzung benachrichtigen kann. Es ist anzunehmen, daß ein in der Sitzung gestellter Antrag zugleich die Verpflichtung, zum mindesten die Berechtigung für den Vorsitzenden enthält, die Sitzung zu vertagen, es sei denn, daß der Antrag offensichtlich nur der Verschleppung dient. Eine Regelung dieser Frage durch die Geschäftsordnung ist sehr zweckmäßig, sie darf aber nicht zu einer Erschwerung oder Erleichterung des Rechts der Gewerkschaften führen; die Erschwerung würde die gesetzlichen Rechte der Gewerkschaften einschränken, die Erleichterung die gesetzliche Pflicht des Betriebsrats, unter bestimmten Voraussetzungen die Gewerkschaftsvertreter zur Sitzung zuzulassen (a. A. Derfch § 31, Anm. 2a), verschärfen. Doch ist die Annahme statthaft, daß eine seitens des Betriebsrats stillschweigend hingenommene Zulassung der Gewerkschaftsvertreter durch den Vorsitzenden den Voraussetzungen des § 31 genügt. Ebenso ist ein auf unbestimmte Zeit gestellter Antrag zulässig (ebenso Kieschle-Syrup-Billerbed § 31 Anm. 4).

<sup>4</sup> Damit ist die Verpflichtung für den Vorsitzenden zur Einladung der Organisationen ausgesprochen. Die wirtschaftlichen Vereinigungen, auf deren Maßnahmen der Betriebsrat keinen zwingenden Einfluß hat, sind nicht verpflichtet, sondern nur berechtigt, Vertreter zu entsenden und haben darüber nach pflichtgemäßem Ermessen zu befinden. Läßt der Vorsitzende nicht ein, so handelt er pflichtwidrig im Sinne von § 39 WRG.; auch kann er, wie hier zu § 26 Anm. 6 angenommen ist, seines Vorsitzendenamtes enthoben werden. Ferner können die benachteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren aus § 93 zwecks Feststellung ihres Teilnahmerechtes anstrengen (ebenso bezüglich der Betriebsversammlung GG. Stuttgart vom 22. IV. 26, RA., Karte Betriebsversammlung, Rederecht der Gewerkschaftsvertreter und WR. vom 30. V. 22, RABl. 1923 S. 340 Nr. 55). Vgl. Anm. 7.

<sup>5</sup> Das Wort „Beauftragter“ das nicht im strengen zivilrechtlichen Sinne auszuliegen ist, sondern etwa dem Begriff des zu einer Verhandlung ent-

sandten „Kommissars“ einer Behörde entspricht, besagt, daß die Gewerkschaft in der Auswahl der Personen, die sie entsenden will, völlig frei ist, allerdings ist der Betriebsratsvorsitzende für berechtigt und verpflichtet zu halten, einen Ausweis über die Auftragserteilung zu verlangen (ebenso z. T. zu § 31, z. T. zu § 47 Schlichtungsausschuß Heilbronn vom 31. III. 21, SchlWes. vom 15. VI. 21 S. 82, Schlichtungsausschuß Karlsruhe vom 2. V. 21, SchlWes. vom 15. VI. 21 S. 130 und der in letzter Entscheidung erwähnte Bescheid des RAA. vom 28. VIII. 20, GG. Nürnberg vom 12. II. 24 in RZfA. 1924, 763, RWB. vom 30. V. 22, RWB. 1923 S. 340 Nr. 55 gelegentlich des § 47 mit unzutreffender Einschränkung für den Fall, daß in der Person des Beauftragten besondere persönliche Ausschließungsgründe gegeben seien, GG. Stuttgart vom 22. IV. 26, RA., Karte Betriebsversammlung, Rederecht der Gewerkschaftsvertreter, im Streit zwischen Gewerkschaft und Belegschaft aus § 47, GG. Leipzig vom 31. III. 25, Arbeitsrecht i. V. Nr. 15 S. 5, im Streit zwischen Arbeiterrat und Arbeitgeber mit zutreffender ausdrücklicher Ablehnung der Berechtigung persönlicher Ausschließungsgründe, Arbeitsgericht Schweinfurt vom 12. III. 25 ebenda Nr. 14 S. 4, GG. Dresden vom 27. I. 26 und vom 12. II. 26 in RZfA. 1926, 630 und Arbeiterrecht 1926 S. 31, a. A. Brandt § 31 Anm. 1).

Läßt der für die Ordnung der Betriebsratsitzung verantwortliche Vorsitzende nicht anwesenheitsberechtigte Personen zu, so kann darin eine Pflichtverletzung (§ 39 Abs. 2) liegen. Betriebsrätesekretäre fallen, wenn sie gleichzeitig Beauftragte der Gewerkschaften, z. B. eines Gewerkschaftsartells oder eines Ortsausschusses sind, unter § 31 (vgl. GG. Nürnberg vom 12. II. 24 in RZfA. 1924, Sp. 763).

Über das Hausrecht in der Betriebsratsitzung vgl. § 36 Anm. 12; vgl. ferner § 47 Anm. 3.

Im Betriebsrat vertreten sind zunächst alle wirtschaftlichen Vereinigungen, die Mitglieder im Betriebsrat aufweisen. Darauf, ob ein Tarifvertrag besteht, kommt es nicht an. Alle in Betracht kommenden Vereinigungen sind, wie in Anm. 3, 4 bemerkt, zu benachrichtigen.

Wenn die Anhänger mehrerer Gewerkschaften oder einer Gewerkschaftsrichtung eine gemeinsame Liste aufgestellt haben, haben der oder die auf diese Liste Gewählten als einheitliche Vertretung dieser Gruppe zu gelten, d. h. die beteiligten Gewerkschaften sind als Einheit nach freiem Ermessen zur Entsendung von so viel Vertretern verschiedener Verbandsangehörigkeit, wie sie Mitglieder im Betriebsrat haben, berechtigt.

Beispiel: Auf eine freigerwerkschaftliche Liste von Anhängern 6 verschiedener Verbände sind 3 Mitglieder gewählt; dann können 3 der beteiligten Gewerkschaften je einen Vertreter entsenden, auch wenn die 3 gewählten Mitglieder nur 2 Verbänden, ja nur einem Verbands angehören.

Wenn nur ein Mitglied auf die gemeinschaftliche Liste der Angehörigen dreier Verbände gewählt ist, ist nur einer der beteiligten Verbände entsendungsberechtigt.

Wenn auf die gemeinsame Liste der Anhänger von 6 Verbänden 9 Mitglieder dieser Verbände gewählt sind, haben alle 6 Verbände das Entsendungsrecht (RAA. vom 5. VIII. 21, RWB. 1921 S. 955 Nr. 478, abweichend — nicht ganz klar — Schl. Gelsenkirchen vom 27. IX. 21 im rheinisch-westfälischen RWB. vom 1. XI. 21 S. 141).

Haben die Mitglieder inzwischen die Verbandsangehörigkeit gewechselt, so zählen sie als Vertreter des neuen Verbandes; sind sie unorganisiert, so entfallen sie für das Recht der Zuziehung für die Gewerkschaften.

<sup>7</sup> Alle Beauftragten sind ohne Stimmrecht. Über das Rederecht sagt das Gesetz nichts. Mangels besonderer Bestimmung der Geschäftsordnung ist anzunehmen, daß die Beauftragten der allgemeinen Sitzungsleitung unterstehen und kein bevorzugtes Rederecht genießen, aber auch nicht im Wege der Geschäftsordnung in ihrer Redefreiheit gegenüber den anderen Sitzungsteilnehmern beschränkt werden dürfen (U. Stuttgart vom 22. IV. 26, *RA.*, Karte Betriebsversammlung, Rederecht der Gewerkschaftsvertreter mit weiteren Angaben aus der Rechtsprechung; das dort bezüglich der Betriebsversammlung Gesagte gilt entsprechend für die Betriebsratsitzung). Versißt der Vorsitzende als Versammlungsleiter hiergegen, so gelten die Ausführungen zu Ann. 4.

Das selbständige Entsendungsrecht der im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften schließt den Verzicht des Betriebsrats mit den in ihm nicht vertretenen Gewerkschaften, die aber im Betriebe Mitglieder haben, nicht aus, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats notwendig ist. Im Betrieb kann ein Tarifvertrag für eine Arbeitnehmergruppe gelten, die im Betriebsrat nicht vertreten ist, z. B. ein Transportarbeiterarifvertrag für die im Betriebsrat nicht vertretenen Hausdiener eines Warenhauses. Der Betriebsrat hat nach § 78 Nr. 1 die Durchführung dieses Tarifvertrages zu überwachen. Diese Pflicht kann es ihm zur Notwendigkeit machen, mit dem Verkehrsbund in Verbindung zu treten, sei es, indem ein Betriebsratsmitglied in das Verbandsbüro geht oder ein Verbandsangestellter in die Betriebsratsitzung kommt. Besteht kein Tarifvertrag und soll bis zu dessen Zustandekommen eine Regelung durch Betriebsvereinbarung erfolgen, so kann diese, die nach § 78 Nr. 2 in Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen erfolgen soll, ebenfalls eine Verbindung mit der Organisation erforderlich machen; in diesen Fällen handelt es sich bei der Zuziehung von Gewerkschaftsvertretern um ein Recht des Betriebsrats, zu dessen Ausübung formell ein Mehrheitsbeschluß erforderlich ist, nicht um ein Recht der Organisation aus § 31.

<sup>8</sup> Das Verlangen richtet sich ebenfalls an den Betriebsratsvorsitzenden (Ann. 3, 4).

<sup>9</sup> An dieser Stelle kommt zum ersten und einzigen Male im BGG. der Begriff der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitgeber vor, ohne daß er näher bestimmt ist. Der gleiche Begriff findet sich dem Sinne nach in Art. 165 Abs. 1 der Reichsverfassung, § 1 der B.D. vom 23. XII. 18, wörtlich u. a. in Art. I § 1 Abs. 1, Abs. 3 SchfB.D., §§ 2, 3, 4, 14, 15 der 2. B.D. zur SchfB.D. §§ 2, 6 der AZB.D., §§ 9, 65 ABG., §§ 11, 14, 20 usw. ABG.

Unter einer „wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitgebern“ ist eine Vereinigung von Arbeitgebern zu verstehen, die sich ausdrücklich oder durch Übung die tarifliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder im Verhältnis zu deren Arbeitnehmern zur Aufgabe setzt. Über das hiermit eng zusammenhängende Problem der gewollten Tarifunfähigkeit vgl. Ripperden *Ripr.* Z. 4 ff. und neuestens RG. vom 29. X. 26, *RA.* vom 20. XII. 26, Karte Berufsverein, Tariffähigkeit VII, über deren Folgen *RAAR.* vom 28. I. 25, *RAABl.* 1925, S. 138 Nr. 36.

Die in den früheren Auflagen an dieser Stelle vertretene, den Begriff auf die wirtschaftspolitischen Unternehmerverbände ausdehnende Auslegung wird als zu weitgehend fallen gelassen.

Keine wirtschaftlichen Vereinigungen sind dagegen die Handwerks-, Handels-, Landwirtschaftskammern und die Zwangsinnungen, die gesetzliche auf Zwang beruhende Körperschaften des öffentlichen Rechts darstellen. Über Zwangsinnungen vgl. auch Flator, Tarifvertrag und Zwangsinnung, *RABl.* 1926, 511\*.

Da die Arbeitgeber häufig mehreren, z. B. einer sachlich und einer örtlich gegliederten Arbeitgebervereinigung oder für ein Unternehmen mit mehreren Fabrikationszweigen mehreren Vereinigungen angehören, kann ein solcher Arbeitgeber die Zuziehung von Beauftragten verschiedener Vereinigungen fordern.

Über den Begriff des Beauftragten siehe Anm. 5.

<sup>10</sup> Der Arbeitgeber ist an der in § 29 Abs. 2 bezeichneten Sitzung teilnahmeberechtigt.

<sup>11</sup> Streitigkeiten über die Zuziehung sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

### Beschlußfähigkeit.

#### § 32<sup>1 2</sup>.

**1. Ein gültiger Beschluß des Betriebsrats kann nur gefaßt werden, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände geladen sind<sup>3</sup> und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der Betriebsratsmitglieder erreicht<sup>4</sup>. Stellvertretung nach § 40 ist zulässig<sup>5</sup>.**

**2. Die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit<sup>6</sup> der erschienenen Mitglieder und<sup>7</sup> Stellvertreter gefaßt<sup>8</sup>. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt<sup>9 10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Vorschrift entstammt dem § 11 der preussischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17, sie soll eine ordnungsmäßige Beschlußfassung sicherstellen. Über die Folgen eines unter Verletzung der Bestimmung gefaßten Beschlusses, z. B. wenn nicht Teilnahmeberechtigte teilgenommen oder Nichtstimmberechtigte abgestimmt haben oder Teilnahmeberechtigte fälschlich nicht geladen waren (Anm. 5) siehe vor § 1 zu VI, fälschlich *GG.* Berlin vom 3. III. 26, *Recht und Rechtspraxis* 1926 S. 16: die Anwesenheit des nichtteilnahmeberechtigten Angestelltenratsmitgliedes in der Sitzung über seine eigene Entlassung (§ 96) mache den Beschluß ungültig (vgl. Anm. 7 unten).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus *E.* § 22 i. B. mit Antrag 75 J. 2, 183.

<sup>3</sup> Die Ladung und die Ansetzung der Tagesordnung ist nach § 29 Anm. 5 Sache des Vorsitzenden. Die Geschäftsordnung kann nähere Bestimmungen über die Ladung (Form, Frist usw.) enthalten. Im Zweifel muß eine den Verhältnissen nach angemessene Ladungsfrist innegehalten sein und die Tages-

ordnung so ausreichend angegeben werden, daß „die Eingeladenen wissen, um was es sich handelt“ (Dersch § 32 Anm. 1c).

<sup>4</sup> Von 19 oder 20 Mitgliedern müssen z. B. 10 erschienen sein. Eine Abänderung durch die Geschäftsordnung wäre unwirksam. Ergänzungsmitglieder rechnen nicht mit, wohl aber die nach § 18 Abs. 2, 3 hinzugetretenen Vertreter der vorübergehend Beschäftigten.

Nach einer allerdings nicht unangefochtenen Praxis des alten Reichstags (Laband I 348 Anm. 3), dessen Beschlußfähigkeit in der Verfassung nahezu in der gleichen Weise wie die des Betriebsrats geregelt war, wurde die Beschlußfähigkeit vermutet, soweit nicht das Gegenteil ausdrücklich festgestellt wurde. Die neue Reichsverfassung (Art. 32) überläßt es der Geschäftsordnung, die Beschlußfähigkeit zu regeln. Nach § 16 der Reichstagsgeschäftsordnung ist der Reichstag beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Ebenso verlangt Art. 21 der preussischen Verfassung zur Beschlußfähigkeit, daß mehr als die Hälfte der gesetzlichen Mitgliederzahl anwesend ist. Die parlamentarische Praxis der zu vermutenden Beschlußfähigkeit ist hier unbedenklich anzuwenden (a. A. Feig-Sißler § 32 Anm. 2).

<sup>5</sup> Nach dem Wortlaut „zulässig“ scheint es, als wenn die Stellvertretung, die die Mitgliedschaft hier wesentlich von der unvertretbaren Mitgliedschaft in den politischen Vertretungen unterscheidet, ein Recht des Verhinderten oder des Stellvertreters ist, von dem er Gebrauch machen kann, aber nicht muß. Dies ist, wie sich aus § 40 Abs. 1 Satz 2 ergibt, unrichtig. Nach § 40 Abs. 1 Satz 2 tritt das Ersatzmitglied als Stellvertreter für ein zeitweilig verhindertes Mitglied in gleicher Weise ein, wie für ein endgültig ausgeschiedenes Mitglied, das Ersatzmitglied rückt nämlich für die Zeit der Verhinderung, ohne daß es auf seinen Willen ankommt, automatisch an die Stelle des zeitweilig verhinderten Mitgliedes. Es ist daher Pflicht des Vorsitzenden, sobald der Fall der zeitweiligen Verhinderung (§ 40 Anm. 6) gegeben ist, an Stelle des verhinderten Mitgliedes das Ersatzmitglied zu laden (GG. Berlin vom 21. I. 26 in RZfA. 1926, 306). Es ist anzunehmen, daß dies Ersatzmitglied dem Vorsitzenden von seinem zeitweiligen Eintreten Mitteilung zu machen hat. Lebt bis zum Beginn der Sitzung die Mitgliedschaft des eigentlichen Mitgliedes wieder auf, indem dieses vom Urlaub oder von der Krankheit zurückkehrt, so ist der Vorsitzende verpflichtet, nur das eigentliche Mitglied zuzulassen, wie er umgekehrt, wenn zwischen der Ladung des eigentlichen Mitgliedes und dem Sitzungsbeginn der Fall der zeitweiligen Verhinderung eingetreten ist, das Ersatzmitglied trotz Fehlens der Ladung, wenn es erscheint (z. B. weil es vom Verhinderten unmittelbar benachrichtigt ist), zulassen muß. Abgesehen von dieser Vertretung gibt es keine Vertretung verhindelter Mitglieder, auch die Geschäftsordnung kann andere als die gesetzlichen Voraussetzungen der Stellvertretung nach § 40 nicht schaffen, z. B. keine Bevollmächtigung eines beliebigen Dritten zulassen.

Im größeren Betrieben enthält die Geschäftsordnung zweckmäßigerweise Bestimmungen über die Abmeldung des zeitweilig verhinderten Mitgliedes.

Fehlt es an Ersatzmitgliedern, so findet keine Stellvertretung statt, der Platz des verhinderten Mitgliedes bleibt unbesetzt.

<sup>6</sup> Eine Abänderung des Mehrheitsprinzips durch die Geschäftsordnung wäre unwirksam.

<sup>7</sup> Es müßte richtiger heißen „oder“, da stets nur Mitglieder oder Stellvertreter an der Sitzung teilnehmen.

<sup>8</sup> An einer ausdrücklichen Vorschrift darüber, ob der an der Abstimmung persönlich Interessierte, z. B. bei einer Straffestsetzung gegen ein Betriebsratsmitglied aus § 80 Abs. 2 oder bei der Frage der Erteilung der Zustimmung nach § 96 mitstimmen darf, fehlt es. Bei der Beurteilung ist von Interesse, daß das sonstige Parlamentsrecht die gleiche Frage teils regelt, teils unregelt läßt. Während z. B. § 57 Abs. 3 der Preussischen Städteordnung vom 30. V. 53 Magistratsmitglieder von der Teilnahme an Beratungen und Abstimmungen in persönlichen Angelegenheiten ausschließt, fehlt es in der Reichsverfassung an solcher Bestimmung. Die Geschäftsordnung des alten Reichstags schrieb bei Abstimmungen über die Gültigkeit der Wahl eines Abgeordneten diesem selbst nur Stimmenthaltung vor; darüber hinaus erfordert nach Hatschel (Parlamentsrecht S. 600) die parlamentarische Etikette die Stimmenthaltung in allen Angelegenheiten, an denen jemand persönlich interessiert ist.

Berücksichtigt man, daß § 98 in dem besonderen Fall der Kündigung des Betriebsobmanns diesem die Entscheidung über die Erteilung der Zustimmung nimmt und sie der Arbeitnehmererschaft überträgt, so ist (a. A. ältere Aufl. zu § 96 Anm. 3) anzunehmen, daß im allgemeinen der an der Abstimmung persönlich Interessierte zwar anwesenheits-, aber nicht stimmberechtigt ist (ebenso von Ende im SchlWes. vom 15. III. 21 S. 56, GG. Würzburg vom 30. I. 24, GRG. 29, 197, ähnlich Singheimer, Merkblätter des DVB. 1924, 62, abweichend bezüglich des Anwesenheitsrechts LG. Dortmund vom 16. IV. 23, RA. vom 3. VIII. 25, Betriebsvertretung 60a, Sitzungen des Betriebsrats und Schulz-Schäffer, SchlWes. 1926, 212/3).

Ein persönliches Interesse liegt vor, wenn es sich um eine Frage des einzelnen Arbeitnehmers als einzelnen handelt, nicht wenn sie ihn nur in einer Gesamtkreistigkeit als Gruppenangehörigen, z. B. als Schlosser, Schwerbeschädigten, Techniker usw. berührt. (Dieser Fall liegt offenbar, wie aus der Bezugnahme auf § 29 Abs. 3 folgt, dem Bescheid des RAA. vom 3. X. 20 im RABl. 1921 S. 330 Nr. 230 zugrunde.)

<sup>9</sup> Über die Zulässigkeit der Stimmenthaltung bestimmt das Gesetz nichts; sie ist für zulässig zu halten (vgl. § 103 der Reichstagsgeschäftsordnung).

<sup>10</sup> Streitigkeiten sind nach § 93 zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 u. VI, VII und Anm. 1 hier am Ende.

### Sitzungsniederschrift.

#### § 33<sup>1 2</sup>.

**1. Über jede Verhandlung<sup>3</sup> des Betriebsrats ist<sup>4</sup> eine Niederschrift<sup>5</sup> aufzunehmen<sup>6</sup>, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält, und von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen ist.**

**2. Hat der Arbeitgeber in der Verhandlung eine Erklärung abgegeben, so ist ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzu-**

legen<sup>7</sup>. Es ist ihm eine Abschrift der Niederschrift über die Verhandlungen zu übergeben, an denen er teilzunehmen berechtigt war<sup>8</sup>.

3. Erachten die Arbeiter- und Angestelltenvertreter, welche die Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer darstellen, einen in einer gemeinsamen Angelegenheit der Arbeiter und Angestellten gefaßten Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Verletzung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so sind sie berechtigt, ihren Standpunkt in einem besonderen Beschlusse zum Ausdruck zu bringen und diesen dem Arbeitgeber gegenüber zu vertreten<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Grundzüge dieser Bestimmung finden sich bereits in § 12 der mehrfach erwähnten preußischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17.

Über die Folgen eines unter Verletzung der Bestimmung gefaßten Beschlusses siehe vor § 1 zu VI, VII (Fehlen der Angabe der Stimmenmehrheit macht nach einem sicherlich unzutreffenden Urteil des O. G. Berlin vom 3. III. 26, Recht und Rechtspraxis 1926 S. 16 den Beschluß ungültig, dagegen richtig, daß der Verstoß gegen § 33 keine Richtigkeit erzeugt, O. G. Berlin SchlWes. 1925, 47).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 18c Abs. 2, § 23 i. V. mit Antrag 75 J. 3, 114, 1939 J. 16a.

<sup>3</sup> Gemeint ist offenbar die formelle Verhandlung in der Betriebsrats-sitzung, nicht jede formlose Unterredung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Das Wort „ist“ spricht die Verpflichtung des Vorsitzenden, als des Verhandlungsleiters, aus (§ 29 Anm. 5 Abs. 4), für die ordnungsmäßige Niederschrift Sorge zu tragen.

<sup>5</sup> Die Niederschrift kann wohl nur in Buchstaben-, nicht in Kurzschrift (Stenographie) erfolgen. Über ein bezüglich des Protokolls begangenes Urkundendelikt vgl. RG. vom 7. VI. 23, RG. Str. 57, 310.

<sup>6</sup> Daß die Niederschrift während der Sitzung und nicht erst später erfolgt, ist nicht vorgeschrieben. Wenn ein besonderer Schriftführer im Betriebsrat vorhanden ist, wird dieser zweckmäßigerweise die Niederschrift aufnehmen und zusammen mit dem Vorsitzenden unterzeichnen.

<sup>7</sup> Der Arbeitgeber soll die Richtigkeit der Wiedergabe seiner Erklärung prüfen können. Ein Zwang zur Unterschrift besteht für den Arbeitgeber nicht. Darüber, daß die Unterschrift für die rechtliche Wirksamkeit einer Vereinbarung ohne Bedeutung ist, siehe Anm. 8.

<sup>8</sup> Ein Antrag auf Übergabe, wie es der Entwurf § 23 Satz 3 vorsah, ist nicht erforderlich. Die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung (§ 66 Nr. 3 Anm. 5 bes. f) ist weder von der Aufzeichnung in der Niederschrift, noch von der Unterzeichnung abhängig, so wünschenswert im Interesse der Beweis-sicherung und der Vermeidung von Rechtsunsicherheit auch deutliche, unterschriebene Niederschriften sind (RANr. vom 15. X. 20, RABl. 1921 S. 249 Nr. 187). Über das Teilnahmerecht des Arbeitgebers an den Betriebsrats-sitzungen vgl. § 29

Abf. 2. Die Kosten der Niederschrift und der Abschrift hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 36); über die Gewährung freier Zeit hierzu entscheidet § 36.

\* Abf. 3 enthält eine in der Geschäftsführung des Organisationslebens ohnedies übliche Regel, das Recht der Minderheit, ihren Protest gegen einen Mehrheitsbeschluß zu Protokoll zu geben. Das Besondere der Vorschrift ist, daß sie nicht im Interesse der überstimmten Minderheitsrichtung, sondern zum Schutze der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer gegeben ist.

Besteht also der Betriebsrat aus 7 Arbeitern und 3 Angestellten, so haben nach dieser Bestimmung wohl die 3 Angestellten das Recht des Abf. 3, wenn sie in ihrer Mehrheit sich durch einen Beschluß des Betriebsrats geschädigt glauben; dagegen haben es nicht 3 Arbeiter, welche einer Minderheitsrichtung angehören.

Die Bestimmung, die leicht der Zersplitterung und Zwietracht innerhalb des Betriebsrats und dem Gegensatz zwischen den Arbeitnehmergruppen Vorschub leistet, kommt wohl nie praktisch zur Anwendung.

Das im Entwurf des DRG. vorgesehene, noch im Ausschuß aufrechterhaltene Recht der Minderheitsgruppe, ihren abweichenden Standpunkt auch gegenüber dem Schlichtungsausschuß zum Ausdruck zu bringen, also den Streit der Arbeitnehmergruppen untereinander vor den Schlichtungsausschuß zu tragen, ist in der 2. Lesung des Gesetzes (Sten. Ber. 15. I. 20 Sp. 4326) beseitigt worden.

Streit über das Recht der Minderheitsgruppe zum Protestbeschluß ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

### Geschäftsordnung.

#### § 34<sup>1 2</sup>.

**Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können<sup>3</sup> in einer Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt, getroffen werden<sup>4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Abgesehen von den Bestimmungen der vorhergehenden und folgenden Paragraphen ist der Betriebsrat in der Geschäftsordnung völlig frei (vgl. Vorbemerkung vor § 26 und Begründung S. 26). Die Geschäftsordnung enthält zweckmäßigerweise Bestimmungen über die Verteilung von Schriftführer- und Kassiererposten (dieser zwecks Erledigung der aus den §§ 35, 36 sich ergebenden Rechnungsachen), über Fristen für die Einladung zu den Sitzungen, über die Geschäftsführung in der Betriebsratssitzung (Worterteilung, Schluß der Debatte und der Rednerliste, Vertagung, Abstimmungsart — mit Zetteln, Handaufheben — usw.), über die Art der Unterzeichnung der Anschläge (Plakate) im Betrieb (§ 36 Anm. 11) durch Stempel usw., über die Ladung der Betriebsversammlung usw.

Im Großbetrieb empfiehlt sich unter Umständen die Schaffung besonderer Ausschüsse für technische, kaufmännische, sozial- und wirtschaftspolitische Gegenstände, für Kriegsbeschädigtenfürsorge und Sozialversicherung, für Wohlfahrts Einrichtungen, für gewerkschaftliche Fragen, für Arbeiter- und Angestelltenfragen.

Entsprechend dem Grundgedanken des Gesetzes ist es im Interesse der Wahrung des guten Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmererschaft (§ 66 Nr. 6) geboten, solche Ausschüsse nach der Verhältniswahl unter Berücksichtigung auch der beiden Arbeitnehmergruppen der Arbeiter und der Angestellten zu bilden (Gewerbeaufsichtsamt Frankfurt a. M.-Süd vom 24. V. 21, *RAW.* vom 19. VII. 21, *RAW.* 1922 S. 36 Nr. 12 und — für den Fall der völligen Freistellung mehrerer Betriebsratsmitglieder — *ARB.* vom 21. VIII. 23, *RAW.* 1924 S. 37 Nr. 19 und vom 2. V. 22, *RAW.* 1923 S. 313 Nr. 42, zutreffend ergänzt durch eine Entscheidung vom 12. IX. 24 in den *Merkblättern* des *DGB.* 1925, 31, die daneben den beiden Vorsitzenden eine bevorzugte Behandlung bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder einräumt, weil sich dies aus ihrer Stellung in der Geschäftsführung ergebe). Mangels anderweiter Bestimmung in der Geschäftsordnung ist der Betriebsrat jederzeit für befugt zu halten, einen Wechsel in der Zusammensetzung der Ausschüsse vorzunehmen, insbesondere auch ein freigestelltes Mitglied durch ein anderes zu ersetzen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus *E.* § 24.

<sup>3</sup> Ein Zwang zur Errichtung einer Geschäftsordnung besteht nicht. In größeren Betrieben empfiehlt sich die Errichtung jedenfalls.

<sup>4</sup> Die Rechtsnatur der Geschäftsordnung gleicht derjenigen der parlamentarischen Geschäftsordnungen. Sie bindet nur die Mitglieder selbst und erzeugt unter ihnen statutarisches Recht, enthält aber keine Rechtsätze, die die Amtsperiode des Betriebsrats überdauern, wengleich natürlich der neu gewählte Betriebsrat die bisherige Geschäftsordnung durch ausdrücklichen Beschluß, aber auch stillschweigend — dies ist im allgemeinen der Fall — übernehmen kann (vgl. *Laband I* S. 344, *Anschütz Art.* 26, *Num.* 2, *Satjckel, Parlamentsrecht* S. 33ff.).

Die Geschäftsordnung wird durch Mehrheitsbeschluß nach § 32 geschaffen und kann jederzeit mit sofortiger Wirkung geändert werden. Sie muß sich streng im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften über die Geschäftsführung halten, die sie nur ergänzen, aber in keiner Weise abändern kann (vgl. *Vorbemerkung* vor § 26).

Jegendeiner Genehmigung, Anzeige, Veröffentlichung u. dgl. bedarf die Geschäftsordnung nicht.

<sup>6</sup> Über die Wirkung von geschäftsordnungswidrig gefaßten Beschlüssen vgl. vor § 1 zu VI, VII und vor § 15. Streitigkeiten über die Rechtmäßigkeit einer Geschäftsordnung sind auf Antrag eines Beteiligten im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren aus § 93 zu entscheiden.

### Recht auf freie Zeit — Lohnschutz der Betriebsratsmitglieder.

#### § 35<sup>1 2</sup>.

Die Mitglieder der Betriebsräte und ihre Stellvertreter<sup>3</sup> verwalten ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt<sup>4</sup>. Notwendige<sup>5</sup> Versäumnis von Arbeitszeit darf eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung<sup>6</sup> nicht zur Folge haben. Vertragsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig<sup>7 8 9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die zugleich öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Charakter tragende Bestimmung ist dem § 13 der preussischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 nachgebildet. Satz 2 und 3 entsprechen fast wörtlich dem § 24 BRG., nur daß dort nicht ausdrücklich gesagt ist, daß es sich um notwendige Verschmämmnis handeln muß (vgl. Anm. 3 daselbst). Neben dem zivilrechtlichen Lohnschutz besteht der strafrechtliche Schutz aus §§ 95, 99 Abs. 1.

Angeichts des öffentlich-rechtlichen Charakters der Betriebsverfassung ist das Betriebsratsamt ein „öffentliches Amt“ im Sinne des Artikels 160 der Verfassung und der §§ 33, 34 StrGB. (ebenso Auerswald in RZfA. 1924, 650).

Unfälle, die Betriebsratsmitglieder bei Tätigkeiten in Betriebsratsangelegenheiten erleiden, sind Betriebsunfälle im Sinne der Sozialversicherung. (RZA. in der Wirtschaftl. Selbstverwaltung vom September 1921 S. 133 unter Bezug auf eine Äußerung des RZA.; vgl. vor § 45).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Nahezu unverändert übernommen aus E. § 25 Abs. 1.

<sup>3</sup> Wenn sie für ein zeitweilig verhindertes Mitglied tätig werden (§ 32 Abs. 1 Satz 2, § 40).

<sup>4</sup> Über das Amt im allgemeinen vgl. vor § 1 zu II und das dort erwähnte Urteil des LG. Elberfeld vom 27. X. 1924.

<sup>5</sup> Sie erhalten also für ihre Tätigkeit, die völlig unabhängig sein soll, keinerlei Entgelt. Auch vertraglich könnte solches nicht rechtswirksam vereinbart werden (ebenso Feig-Sißler § 35 Anm. 2, Kiesel-Syrup-Willerbeck § 35 Anm. 1), auch nicht in Gestalt eines festen Garantielohnes (ebenso GG. Guben vom 4. VIII. 21 im Berl. MBl. vom 15. IX. 21 S. 56, a. N. GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen, S. 312 Nr. 1592). Ein Vertrag ist weder mit dem Arbeitgeber noch mit einem Dritten, z. B. einer Gewerkschaft, noch mit den einzelnen Arbeitnehmern des Betriebes denkbar, wengleich der Anspruch auf Rückzahlung einer gezahlten Entschädigung an § 817 BGB. scheitern würde, indem nicht nur der Empfänger, sondern auch der Zahlende mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstieße (Laband I S. 360); über Aufwandsentschädigung vgl. § 36 Anm. 3.

Über den Begriff der notwendigen Verschmämmnis von Arbeitszeit besteht in der Praxis vielfach Streit (vgl. Beispiele in Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 308/11 Nr. 1571 bis 1589). Die Entscheidung hierüber, sowie in welchem Umfang das Betriebsratsmitglied, das sein Recht geltend macht, die Notwendigkeit zu beweisen hat, ist regelmäßig nur nach Lage des einzelnen Falles zu treffen. „Selbstverständlich kann es sich hierbei nur um einen allgemeinen, nicht in Einzelheiten gehenden Nachweis handeln.“ (Rat der Stadt Leipzig vom 28. VII. 23, RZfA. 1924, 117; ähnlich — einen engherzigen Maßstab ablehnend — LG. Elberfeld vom 10. XI. 24, Arbeiterrecht 1925, 13). Immerhin lassen sich einige Gesichtspunkte aufstellen. Vorausgeschickt sei, daß es sich um eine objektiv notwendige Verschmämmnis handeln muß, auf den bloßen Glauben der Betriebsratsmitglieder an die Notwendigkeit kommt es nicht an, wenn auch anderseits eine Verschmämmnis, die ein Betriebsratsmitglied „nach pflichtgemäßen Ermessen“ und „bei vernünftiger Würdigung aller Umstände für geboten“ halten konnte, nicht schon dadurch das Merkmal der Notwendigkeit einbüßt, daß das zuständige Gericht später evtl. zu einem anderen Urteil neigt (vgl. SchA. Konstanz vom 27. II. 23, SchWef. 1923, 49).

## a) Verschmämnis durch Teilnahme an der Betriebsratsitzung.

Nach den zu § 30 Anm. 6 entwickelten Sätzen ist für die Innehaltung des § 30, der für das Verbot der Lohnminderung maßgebend ist, ausschließlich der Betriebsratsvorsitzende verantwortlich. Daraus folgt, daß für die übrigen Betriebsratsmitglieder, sogar wenn sie vielleicht durch einen Beschluß den Vorsitzenden zu einer gesetzwidrigen Anberaumung der Sitzung innerhalb der Arbeitszeit veranlaßt haben, die Teilnahme an der Sitzung und die dadurch bewirkte Verschmämnis von Arbeitszeit objektiv notwendig ist. Denn vom Standpunkt des ordnungsmäßigen Sitzungsbetriebes aus ist es undenkbar, zu verlangen, daß das einzelne Mitglied die Einhaltung des § 30 bei Empfang der Einladung zur Sitzung nachprüft, für den einzelnen ist die Tatsache der Ladung entscheidend (ebenso O.G. Berlin in mehreren Entscheidungen, vgl. Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 308, 312 Nr. 1571, 1593 ff.).

Bezüglich der notwendigen Verschmämnis durch den Vorsitzenden kommt es regelmäßig auf die Beobachtung des § 30 an, so daß auf seiner Seite bei einem Verstoß gegen § 30 keine notwendige Zeitverschmämnis, im Gegenteil unter Umständen eine Pflichtverletzung vorliegt.

Schweigt der Arbeitgeber auf rechtzeitige Benachrichtigung von einer Sitzung, so liegt darin (vgl. § 30 Anm. 3) das Anerkenntnis der „notwendigen“ Verschmämnis (O.G. Waldenburg vom 21. XI. 24, O.R.G. 30, 397).

## b) Verschmämnis durch Ausübung des Betriebsratsamtes außerhalb der Sitzung.

Die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder erschöpft sich nicht in der Teilnahme an Betriebsratsitzungen, sondern besteht daneben in der Erfüllung der dem Betriebsrat gesetzten Aufgaben durch die Mitglieder als Einzelpersonen, z. B. Entgegennahme von Einzelbeschwerden der Berufskollegen einschließlich der Kündigungsansprüche, Kontrolle der für die verschiedenen Berufsgruppen verschiedenen Arbeiterchutzbestimmungen, Teilnahme an Besichtigungen der Gewerbeaufsichts- und Bergrevierbeamten (vgl. § 66 Nr. 8 Anm. 3 und § 78 Nr. 7). Friedenstiftung im Betrieb nach § 66 Nr. 3 (O.G. Altona in Arbeiterrecht i. B. Nr. 4 S. 4). Über die Verteilung dieser Aufgaben innerhalb des Betriebsrats bestimmt das Gesetz nichts, im besonderen auch darüber nichts, ob grundsätzlich die Aufgaben auf alle Mitglieder gleichmäßig zu verteilen, oder aber einzelne, besonders der Vorsitzende, zugunsten der Betriebsratsgeschäfte von der Berufsarbeit zum Teil oder sogar ganz freizustellen sind, während die übrigen — abgesehen von der Teilnahme an den Sitzungen — keinerlei Anspruch auf freie Zeit haben. Gelingt hierüber innerhalb des Betriebsrats keine Einigung oder erkennt der Arbeitgeber einen Vorschlag des Betriebsrats über die Geschäftsverteilung, soweit dadurch die Arbeitszeit berührt wird, nicht an, so bleibt nichts übrig, als eine Entscheidung aus § 93 herbeizuführen, die jederzeit sowohl durch eine Einigung aller Beteiligten wie auch durch eine neue Entscheidung aus § 93 geändert werden kann, im übrigen rechtlich den Arbeitgeber (so unerwünscht dies freilich ist) nicht hindert, zunächst einen Lohnabzug vorzunehmen und sich auf dessen Zahlung gerichtlich verklagen zu lassen (vgl. auch § 93 Anm. 3 und vor § 1 zu VI, VII); allerdings kann in solchem Verhalten eine strafbare Handlung nach §§ 95, 99 liegen.

Eine Auslegungsvorschrift, wie sie § 30 Abs. 1 für die Sitzungen enthält, fehlt für eine Verschmämnis außerhalb der Sitzung. Indem hier bei „notwen-

diger“ Verschmämmnis allgemein ohne jede Einschränkung der Lohn- und Gehaltsabzug verboten und damit der Anspruch auf die notwendige freie Zeit anerkannt ist, geht § 35 über den Art. 160 der Verfassung hinaus, der einen Anspruch auf freie Zeit nur gewährt, „soweit dadurch der Betrieb nicht erheblich geschädigt wird“. Bei der Nachprüfung der „Notwendigkeit“ ist allerdings das Interesse an einer geordneten Betriebsführung gegenüber dem sozialen Interesse der Vertretung der Arbeitnehmer sorgfältig abzuwägen. Auf den Erfolg der Ausübung des Betriebsratsamtes, z. B. des Auftretens vor dem Schlichtungsausschuß oder der Anrufung des Gewerbeaufsichtsamtes kommt es hier nicht an, es sei denn, daß die Anrufung, Beschwerde usw. von vornherein so aussichtslos war, daß ein Erfolg bei sorgfältiger Prüfung nicht zu erwarten stand und deshalb von notwendiger Verschmämmnis nicht die Rede sein kann (falsch SchM. Würzburg im Verl. MBl. 1920 S. 319; richtig SchM. Stuttgart vom 21. VIII. 20 im Württb. MBl. vom 15. IX. 20 S. 118).

Die Verschmämmnis von Arbeitszeit durch das einzelne Mitglied muß zunächst innerhalb des Aufgabentreffes der Betriebsräte, wie er sich aus §§ 66 ff., 78 ff. ergibt, liegen, jobann innerhalb dieses Rahmens für dieses Mitglied notwendig sein. Es darf daher billigerweise nicht möglich sein, die fragliche Aufgabe außerhalb der Arbeitszeit zu erfüllen.

Da die Aufgaben des Betriebsrats gesetzlich — abgesehen von den §§ 50 ff., 61 BRG. und § 5 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat — auf den „Betrieb“ beschränkt sind, ist eine Verbindung mit den Betriebsräten anderer Betriebe regelmäßig keine gesetzliche Aufgabe, für die der Betriebsrat freie Zeit beanspruchen kann (Begründung S. 28 zu § 25, RMW. vom 1. III. 21, RMBl. 1921 S. 694 Nr. 361, Bayer. Min. f. soz. Fürsorge vom 24. II. 22, RMBl. 1922, S. 147 Nr. 40, ebenso Derjch § 35 Anm. 2a).

Infolge der scharfen Abgrenzung der Aufgaben der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist die Vorbereitung und Führung von Tarifverhandlungen, sei es zwischen den Tarifparteien unmittelbar, sei es vor dem Schlichtungsausschuß, ausschließlich Sache der Gewerkschaften. Wollen diese zu ihrer Unterrichtung sich der Betriebsräte bedienen, so verschafft dies den letzteren noch kein gesetzliches Recht aus § 35 (ebenso RMW. vom 22. V. 20, RMBl. vom 11. XII. 20 S. 187 Nr. 140, SchM. Stuttgart vom 16. VI. 20 im Württb. MBl. 1920 Nr. 4 S. 71, Bezirkschiedsstelle Aue vom 23. XI. 22, SchMWej. 1923, 72, Preuß. HandMin. vom 4. XI. 22, SchMWej. 1923, 10; ferner für die Fälle der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Verhandlungen der Verbände über eine Musterarbeitsordnung zahlreiche Entscheidungen, z. B. SchM. Hamburg vom 27. X. 20 Nr. 10277 — a. A. GG. Hameln vom 29. X. 20 in der Arbeiter-Rechtsbeilage des „Korrespondenzblatts“ vom 8. I. 21 S. 9). Ebenjowenig hat das Betriebsratsmitglied ein Recht aus § 35, wenn es an der Vertrauensmännerversammlung des Gewerkschaftskartells teilnimmt (GG. Königsberg vom 21. VII. 20, GG. 25, 235). Soweit dagegen Betriebsratsmitglieder zweek Überwachung der Durchführung eines Tarifvertrags (§ 78 Nr. 1) eine tariflich vereinbarte Stelle (Tarifschiedsamt, Schlichtungskommission u. dgl.) anrufen, ist die Verschmämmnis durch Verhandlung vor dieser notwendig (Brandt § 36 Anm. 1), ebenso wenn sie mit den am Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften in Verbindung treten müssen, diesen z. B. Mängel in der Durchführung zu melden haben oder eine Auskunft über

die Auslegung einer Bestimmung des Tarifvertrags einholen müssen; sie können dann, wenn dies unaufschiebbar oder das Verbandsbüro nur während der Arbeitszeit des Betriebes geöffnet ist, auch während der Arbeitszeit die Erkundigung einholen, selbstverständlich nur in der für solche Auskunft notwendigen Zahl (regelmäßig ein Mitglied).

In Betriebsangelegenheiten, die vor den Schlichtungsausschuß kommen (Gesamtstreitigkeiten), ist im allgemeinen nur der Betriebsratsvorsitzende zum Auftreten befugt, er kann sich aber unter Umständen der Unterstützung anderer, besonders sachkundiger Mitglieder bedienen (§ 21 Abs. 2 Satz 2 der 2. ArbD. zur SchWB.), deren Verschmämmnis dann notwendig ist (vgl. auch § 28 Anm. 4, GG. sowie LG. I Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 311 Nr. 1586). Verschmämmnis infolge formeller Ladung vor den SchlA. ist regelmäßig notwendig.

Die völlige Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes oder mehrerer Mitglieder, die im Großbetrieb öfters vorkommt, widerspricht dem Gesetz nicht (ebenso OGH. Berlin vom 4. 11. 24, Merkbblätter des DGB. 1925 S. 86 und Amtshauptmannschaft Chemnitz vom 10. VIII. 23, SchWBef. 1923, 213), kann freilich ebensowenig wie die grundsätzliche Nichtfreistellung bindend vereinbart werden, sondern unterliegt der jeweiligen Nachprüfung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93), gegebenenfalls auch in Gestalt einer Klage auf Zahlung vorenthaltener Löhnes oder Gehalts oder in Form eines Streites um das Recht zur ordentlichen oder fristlosen Entlassung (vgl. hierzu OGH. Bremen vom 9. III. 21, SchWBef. 1922, 169). Über die Anwendung der Verhältniswahl und die Berücksichtigung der beiden Arbeitnehmergruppen bei der Freistellung mehrerer Mitglieder vgl. § 34 Anm. 1 am Ende, über die grundsätzliche Frage der völligen Freistellung vom Standpunkt der Sozialpolitik vgl. Aufhäuser bei Potthoff „Soziale Probleme“ S. 112ff.

Im arbeitsgerichtlichen Einspruchsverfahren des § 84 ist, wenn der Gruppenrat klagt, das Auftreten des Vorsitzenden stets „notwendig“, das anderer Mitglieder kann es u. U. sein, wenigstens die Ratsmitglieder in dem vom Gruppenrat geführten Prozeß nicht als Zeugen auftreten können.

Im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§§ 80ff. ArbG.) gelten die Ausführungen des vorigen Absatzes entsprechend.

Zeitverschmämmnis durch die Abhaltung einer nach § 76 innerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Sprechstunde ist stets „notwendig“, ebenso durch die Teilnahme an einer Unfalluntersuchung nach § 77 und „unter Umständen“ durch die Fertigung von Auszügen aus den Lohnbüchern (vgl. hierzu SchlA. Rottweil vom 1. IV. 21 im SchWBef. vom 15. V. 21 S. 112).

Die Vertretung einzelner Arbeitnehmer vor den Gerichten gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats (so auch SchlA. Hamburg vom 2. II. 21 im Schlesw. MBl. vom 15. III. 21 S. 82, MWR. vom 14. VIII. 20, MABl. 1922 S. 711 Nr. 120, LG. Dortmund vom 20. XI. 24, SchWBef. 1925, 34, OGH. Berlin vom 27. II. 22, SchWBef. 1923, 137). Verschmämmnis von Arbeitszeit infolge eines Beleidigungsverfahrens, das sich aus der Betriebsratsstätigkeit entwickelt, ist nicht notwendige Folge der Erfüllung der Betriebsratspflichten (OGH. Offenbach OGH. 26, 91).

Über das Recht einiger Betriebsratsmitglieder in einem Betrieb mit Tag- und Nachtschicht, an einer in ihrer Schicht liegenden Betriebsversammlung

teilzunehmen, vgl. *GG. Bremen im Schlesw. NBl.* vom 15. XI. 1920 S. 58, über die Gewährung freier Zeit an Nachtschichtarbeiter zwecks Besuches einer Betriebsräteschule siehe *NBl.* vom 9. XI. 20, *NBl.* 1921 S. 485 Nr. 274.

Über das Recht, während der Arbeitszeit in Erfüllung der Betriebsratsaufgaben im Betriebe herumzugehen, siehe § 71 Anm. 1 am Ende.

\* *Bgl. § 24 Anm. 5.*

Nach der zutreffenden Ansicht des *GG. Charlottenburg* vom 2. XI. 20 *GRG.* 26, 159, des *SchlA. Hamburg* vom 14. II. 21, *Lgbch.* 558, des *Rats der Stadt Leipzig* vom 19. XII. 23, *SchlWes.* 1924, 56. (a. *V. GG. Chemnitz* vom 14. IX. 21 *Arbeiterrecht i. B.* Nr. 2, S. 24) kann bei Kurzarbeit einer Abteilung das Betriebsratsmitglied, das aus dieser Abteilung stammt, nur die Bezahlung als Kurzarbeiter fordern. Umgekehrt erhält das Betriebsratsmitglied, das einer vollbeschäftigten Abteilung in einem im übrigen verkürzt arbeitenden Betrieb angehört, den vollen Lohn (*GG. Köln* vom 1. IV. 21 in *Metallarbeiter-Nr.-Ztschr.* vom 24. V. 21 S. 348). Zu Unrecht lehnt das *GG. Berlin* vom 16. II. 21, *GRG.* 26, 211 die Bezahlung verkürzter Überstunden ab. Über die Verpflichtung zur Bezahlung von Afford- und Sonntagsarbeit an Betriebsratsmitglieder vgl. *GG. Duisburg in Metallarbeiter-Nr.-Ztschr.* vom 8. XI. 21 S. 750 und *GG. Dresden, Arbeitsrecht* 1922, 699). Für Zeitveräumnis durch Verhandlungen über passive Resistenz, an der der Betriebsrat selbst, falls er nicht verhandelte, erfahrungsgemäß teilgenommen hätte, kann er keinen Lohnersatz verlangen (*GG. Berlin* vom 17. III. 24, *SchlWes.* 1924, 59).

Über einen besonderen Fall, in dem zwei Bergarbeitern infolge der Teilnahme an der außerhalb ihrer Arbeitszeit stattfindenden Betriebsrats-sitzung von 8 Stunden nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden konnte, die nächste Nachtschicht zu versetzen, und der dadurch entstehende Lohnverlust vom Arbeitgeber zu tragen war, vgl. Entscheidung der *Wirtsch.-Abt. der Gebietsregierung Altenburg* vom 18. II. 21, *NBl.* 1922 S. 710 Nr. 119, ebenso — für gewisse Ausnahmefälle — *GG. Bremen* vom 1. VII. 21, *GRG.* 26, 276.

<sup>7</sup> *Bgl. § 24 Anm. 6.*

\* Über die Geltendmachung des Rechts auf den abgezogenen Betrag vgl. § 24 Anm. 7.

<sup>8</sup> Entsprechend § 30 Abs. 2 ist bei Unterbrechungen der Arbeitszeit in Erfüllung des Betriebsratsamtes zwar keine Genehmigung für erforderlich zu halten, doch ist im Interesse der Ordnung des Betriebes eine Abmeldung der vorübergehend sich Entfernenden bei ihrem Vorgesetzten geboten (ebenso *SchlA. Stuttgart* vom 19. X. 20 im *Württb. NBl.* vom 15. XI. 20 S. 154, *Rat der Stadt Leipzig* vom 28. VII. 23, *NBl.* 1924, 116., weitergehend zugunsten der Betriebsratsmitglieder *SchlA. Mannheim* vom 30. VI. 21, *SchlWes.* 1921 S. 169).

Bestreitet der Arbeitgeber oder sein Vertreter, daß ein Fall der notwendigen Veräumnis vorliege, und entfernt sich das Betriebsratsmitglied eigenmächtig von der Arbeit, so handelt es auf eigene Verantwortung. Es kann nur im Abseßungsverfahren nach § 93 oder mittels Klage um Lohnabzug oder im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nach § 93, äußerstenfalls mittels einer Entlassungsfreiigkeit nach § 96 oder durch die solcher Entlassung entgegengesetzte Strafanzeige der Betriebsvertretung gegen den Arbeitgeber nach §§ 95, 99 ent-

schieden werden, ob das Betriebsratsmitglied in Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe gehandelt hat oder nicht (RÄM. vom 27. V. 21 im RÄBl. 1921 S. 954 Nr. 475). Über das Verhältnis der mehreren Entscheidungen zueinander vgl. vor § 1 zu VI, VII; siehe auch § 39 Anm. 11, § 93 Anm. 4, 8, § 95 Anm. 6, 7, § 96 Anm. 3, 11a.

### Geschäftsführungskosten.

#### § 36<sup>1 2</sup>.

Die durch die Geschäftsführung entstehenden notwendigen Kosten, einschließlich etwaiger Aufwandsentschädigungen<sup>3</sup>, trägt der Arbeitgeber, sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist<sup>4</sup>. Für<sup>5</sup> die Sitzungen<sup>6</sup>, die Sprechstunden<sup>7</sup> und die laufende Geschäftsführung<sup>8</sup> hat er die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes und der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen<sup>9</sup> Räume<sup>10</sup> und Geschäftsbedürfnisse<sup>11</sup> zur Verfügung zu stellen<sup>12 13 14 15 16</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 13 Abs. 2 der preuß. Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 legte dem Betriebsunternehmer „die durch die Geschäftsführung des Ausschusses entstehenden Kosten“ auf. § 7 der Vorl. Dienstankweisung vom 12. III. 19 (Einleitung S. 3) bestimmte, daß der Betriebsrat einen geeigneten Raum zur Verfügung gestellt erhält. § 36 gibt darüber hinaus weitere Einzelvorschriften, die insbesondere im Hinblick auf die „Aufwandsentschädigung“ und deren Bedeutung im Ausschluß der Nationalversammlung sehr umstritten waren (vgl. Anm. 3).

Der Grundgedanke ist, daß der „Betrieb“, der mangels privatrechtlicher Selbständigkeit durch den Arbeitgeber dargestellt wird (vor § 1 zu I), die Kosten der Betriebsverfassung trägt, wie die Kosten der politischen Verfassungsorgane (Reichstag, Landtag usw.) von den Gebietskörperschaften, deren Organe sie sind (Reich, Land usw.) getragen werden. Ebenso wie diese Organe hat auch der Betriebsrat den Anspruch auf die Lieferung dessen, was er selbst als Ganzes zum Leben braucht; seine Mitglieder sollen gegen materielle Schädigung, die ihnen durch die Betriebsratszugehörigkeit erwachsen könnte, gesichert sein, andererseits aus dieser auch keinen Vorteil ziehen; sie sind zum Teil durch § 35 (Lohnschuß), zum Teil durch § 36 (Erstattung von Mehraufwand infolge der Betriebsratszugehörigkeit) geschützt.

Abgesehen von der Aufrechterhaltung der Lohn- und Gehaltsansprüche (in § 35) handelt es sich (in § 36) um rein öffentlich-rechtliche Ansprüche, deren Geltendmachung nur auf dem z. Zt. der Vollstreckbarkeit entbehrenden Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens aus § 93 (ebenso RÄM. vom 15. XI. 20, RÄBl. 1921 S. 447 Nr. 258; Siller, Betriebsvereinbarung S. 44; Feig-Sißler § 36 Anm. 3), aber nicht mittels Klage vor den ordentlichen Gerichten möglich ist; unter Umständen liegt in der Nichterfüllung des Anspruchs aus § 36 eine strafbare Handlung nach §§ 95, 99 (ebenso R.G. vom 25. IX. 23, RÄBl. 1924, S. 38 bezüglich des in § 71 Anm. 1 am Ende berührten, gleichartigen Rechts zum Betreten der Betriebsräume).

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 25 Abs. 2 i. V. mit Antrag 76 Z. 1b, 81 Z. 1.

<sup>2</sup> Die Bedeutung der Worte „Kosten . . . Aufwandsentschädigungen“ ist nicht klar. Der Entwurf erstreckte — wie aus der Bemerkung in der Begründung (S. 27) oben: „die notwendigen Kosten, insbesondere für Verfallnis von Arbeitszeit“ hervorgeht — den Begriff der Kosten sehr weit, so daß er alle persönlichen und sachlichen Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats und seiner Mitglieder (jetzt §§ 35 und 36) umfaßte. Nach der Erläuterung zu § 25 der Begründung (S. 28) sind notwendige Kosten, die aus der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats erwachsen, erstattungsfähig, wobei der Entwurf z. B. auch an die Zusammenkünfte der — nach dem Entwurf nicht, wie jetzt (§ 50) an den Ort gebundenen — Gesamtbetriebsräte oder der auf Grund des jetzigen § 61 gebildeten Zentral- und Bezirksbetriebsräte dachte. Im Ausschuß der Nationalversammlung ist — u. a. im Hinblick auf das verschärfte Gebot, Betriebsratssitzungen außerhalb der Arbeitszeit abzuhalten, — die Möglichkeit der „Aufwandsentschädigung“, d. h. „Ersatz für Sitzung, Essen usw.“ in das Gesetz aufgenommen worden (Bericht S. 17 und 18), wobei von mehreren Seiten betont wurde, diese „Entschädigung“ dürfe nicht in „Bezahlung“ ausarten. Schließlich ist in der zweiten Lesung des Gesetzes (Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4329/30) von einem Abgeordneten erklärt worden, über den Sinn des Wortes „Aufwandsentschädigung“ sei im Ausschuß keine Klärung geschaffen worden.

Aus der Entstehungsgeschichte folgt, daß das Wort „Aufwandsentschädigung“ nur zur Verdeutlichung des Wortes „Kosten“ dient und sich auf den eigentlich schon in den „Kosten“ stehenden, im Einzelfall mehr oder weniger von einer Schätzung abhängigen Mehraufwand des Betriebsratsmitgliedes für Mahlzeiten, Fahrten, Übernachtungen und dergleichen bezieht, letzteres z. B. bei dem Mitgliede eines Bezirks- oder Zentralbetriebsrates, das auf Grund einer Verordnung aus § 61 zu einer Sitzung am Bezirkssitz oder nach Berlin kommt. Die Aufwandsentschädigung ist daher im DRG. rechtlich nicht in vollem Umfang gleichbedeutend mit der „Entschädigung“ im Sinne des Art. 40 der Reichsverfassung, dessen Ausführungsgesetz vom 10. VII. 20 (RGBl. S. 1437) geradezu von „Aufwandsentschädigungen“ spricht. Denn die Aufwandsentschädigung des Parlamentariers wird im Gegensatz zu der Aufwandsentschädigung des Betriebsratsmitgliedes für eine bestimmte Zeit durch Gesetz oder Beschluß des betreffenden Parlaments und dergleichen festgesetzt. Im DRG. fehlt es aber an jeder entsprechenden Vorschrift, etwa einer Vollmacht für den Betriebsrat, im Wege der Vereinbarung die Aufwandsentschädigung durch Pauschalsätze von vornherein festzusetzen (ebenso Dersch § 35, Anm. 2b).

Einen Ersatz für bloßen Zeitverlust außerhalb der Arbeitszeit gibt es nicht.

Die Geschäftsführung muß sich im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats halten, die Kosten müssen ferner „notwendig“ entstanden sein. Soweit die Ausübung der Betriebsratsstätigkeit während der Arbeitszeit unstatthaft ist (§§ 30, 35) sind die Kosten, die durch die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit unvermeidbar werden, „notwendig“. Wo der schriftliche Weg gangbar ist, sind Kosten, die durch den mündlichen Weg, z. B. durch das Auffuchen des Gewerbeaufsichtsamts entstehen, nicht notwendig. Wenn die Abhaltung der Sitzung im Anschluß an die Arbeitszeit nicht zumutbar ist,

sind Fahrtkosten von der Wohnung zwecks Teilnahme an einer besonderen Abend-sitzung u. U. notwendig; wo umgekehrt die Abhaltung der Abend-sitzung nicht zumutbar ist, sind Kosten für die Mahlzeit, die wegen einer an den Fabrikschluß sich anschließenden Sitzung in der Kantine und dgl. eingenommen werden muß, notwendig (soweit sie die sonstigen Kosten für die Mahlzeit, etwa im eigenen Haushalt, übersteigen).

Wie das ganze Gebiet der Geschäftsführung, ist auch die Kostenerstattung der Vereinbarung des Arbeitgebers, sei es mit dem Betriebsrat, sei es mit den einzelnen Mitgliedern, entzogen; so zweckmäßig vielleicht auch im einzelnen Betriebe die Aufstellung von Richtlinien ist, etwa eines Satzes für Übernachtungen, für Abendbrot u. dgl., so wenig hindern solche Richtlinien den Arbeitgeber oder die Betriebsratsmitglieder, sich jederzeit auf die gesetzlichen Vorschriften des § 36 zu berufen (ebenso Dersch § 36 Anm. 3; vgl. Anm. 15 hier). Der Kostenerstattungsanspruch steht dem einzelnen Betriebsratsmitglied nicht als Arbeitnehmer zu (ist daher z. B. von der tariflichen Reisekostenregelung für Dienstreisen unabhängig — *RR.* vom 1. XI. 21, *RAbl.* 1921 S. 5 Nr. 4) und ist ein öffentlich-rechtlicher Anspruch, für den die Vorschriften des Privatrechts höchstens mittelbar gelten (a. U. Feig-Sidler § 36 Anm. 2). Seiner Rechtsnatur nach, wenn auch nicht hinsichtlich der Art der Berechnung und Festsetzung (siehe oben) gleicht er dem Diätenanspruch der Reichstagsabgeordneten („die Entschädigung für Auslagen, welche von einem Staatsorgan — hier würde man sagen Betriebsorgan — aus Anlaß der Ausübung seiner Organstellung zu machen sind“, *Hatschef, Parlamentsrecht* S. 615). Man kann daher die Vorschriften des Reichstagsdiätengesetzes vom 10. VII. 20 auf ihn sinngemäß anwenden. Danach ist ein Verzicht auf den Anspruch unwirksam, der Anspruch ist unübertragbar und unpfändbar, im Falle des Todes des Anspruchsberechtigten kann die Zahlung an den Ehegatten ohne Nachweis des Erbrechts erfolgen, die Entschädigung unterliegt auch nicht der Einkommensteuer.

<sup>4</sup> Die Klausel bezüglich des Tarifvertrages stellt, was bei Schaffung des Gesetzes und ebenso bei Abgabe der Regierungserklärung (*Sten. Berichte* Sp. 4329) nicht beachtet worden ist, eine Erweiterung des Tarifvertragsbegriffes gegenüber § 1 der Verordnung vom 23. XII. 18 dar, indem danach der Tarifvertrag nicht Rechte aus dem Einzelarbeitsvertrage, sondern öffentliche Rechte, die aus der Zugehörigkeit zu einem öffentlich-rechtlichen Organ entspringen, regeln würde. In der Praxis ist die Bestimmung tot geblieben und muß es notwendig bleiben. Denn weder ist ersichtlich, wer statt des Arbeitgebers mit der Tragung der Kosten belastet werden sollte, noch ist der Tarifvertrag das geeignete Mittel zu einer solchen Abänderung des Gesetzes, da regelmäßig die verschiedenen Betriebsratsmitglieder unter verschiedene Tarifverträge fallen und eine verschiedene Regelung der Kosten die Rechtslage nur verwirren würde. (Vgl. *Matow, Betriebsräte und Gewerkschaften* Rzfl. 1924, 393).

<sup>5</sup> Satz 2 des § 36 hebt unter den Pflichten, die dem Arbeitgeber obliegen, die Zurverfügungstellung der sachlichen Notwendigkeiten der Geschäftsführung hervor. Aber die Rechtsbeziehungen zwischen dem Betriebsrat und dem, was er zur Verfügung gestellt bekommt, siehe Anm. 12 unten.

<sup>6</sup> Über Sitzungen siehe § 30.

<sup>7</sup> Über die Sprechstunde siehe § 76.

<sup>8</sup> Über die laufende Geschäftsführung des Vorsitzenden und der sonstigen Mitglieder siehe §§ 28, 29 Anm. 4, 35 Anm. 5, über das Recht, im Betriebe herumzugehen vgl. § 35 Anm. 5 a. E., und § 71 Anm. 1 a. E., über das Fehlen der privatrechtlichen Erzwingbarkeit auch dieses Anspruchs vgl. Anm. 1 hier a. E.

<sup>9</sup> Die Erforderlichkeit läßt sich immer nur nach Lage des einzelnen Falles unter Berücksichtigung der vom Gesetz in den vorhergehenden Worten aufgestellten Voraussetzungen bestimmen. Im Großbetrieb kann die Überlassung eines Telephonanschlusses, einer Schreibmaschine oder einer Schreibkraft erforderlich sein, dauernd oder vorübergehend, für einzelne Stunden oder für einzelne Tage in der Woche (vgl. O. G. Berlin vom 4. XI. 24. Merkblätter des DGB. 1925, 86). Genügt es im Kleinbetrieb, wenn der Betriebsrat von Fall zu Fall ein Sitzungszimmer erhält, so ist vielleicht im Großbetrieb die dauernde Überlassung eines Raumes geboten.

Was „erforderlich“ ist, ist im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden.

<sup>10</sup> Die Räume sind an sich ein Teil der Geschäftsbedürfnisse und nur wegen ihrer besonderen Bedeutung hervorgehoben (siehe Anm. 12). Für die drei Hauptarten der Betätigung des Betriebsrats (Anm. 6—8) können verschiedene Räume erforderlich sein, andere für die Sprechstunde als für die Sitzung, andere für diese als für die laufende Geschäftsführung. Über den Raum zur Betriebsversammlung § 45 Anm. 7.

<sup>11</sup> Unter den Geschäftsbedürfnissen, die je nach der Art des Betriebes erforderlich sein können, sind zu nennen: Schreibmaterialien (Schreibpapier, Briefumschläge, Federhalter usw.), Aktendeckel, Ordner, Briefmarken (um Mitteilungen nach § 78 Nr. 1 an die Gewerkschaften oder nach § 78 Nr. 7 an die Gewerbeaufsichtsbehörde zu richten), Beleuchtung, Heizung, Büromaterialien (Regal, Schreibtisch, Stühle), Gesetzesausgaben, sei es nur des Textes, sei es mit Erläuterungen, sei es nur des BRG. (Amtshauptmannschaft Flöha vom 16. III. 23, SchWef. 1923, 173), sei es in größeren Betrieben auch sonstiger arbeits- und wirtschaftsrechtlicher Gesetze, deren Kenntnis für den Betriebsrat notwendig ist; auch Zeitschriften, wie z. B. das Reichsarbeitsblatt, können in großen Betrieben als erforderlich gelten (vgl. Schlichtungsausschuß Hamburg in Metallarbeiter-VR-Ztschr. vom 4. XII. 20 S. 544).

Besonders wichtig für die Praxis (vgl. zum folgenden die Übersicht bei Warnde, RA. vom 21. VI. 24, Karte Betriebsvertretung 53, schwarzes Brett, mit sehr ausführlichen Literaturangaben) ist die Hergabe einer Gelegenheit, um notwendige Mitteilungen, z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge (Entscheidung der Bezirkswirtschaftsstelle Zwickau vom 12. II. 23, RZfA. 1923, 694), Auslegungen der Tarifverträge, Betriebsversammlungen bekanntzugeben (ebenso Feig-Sißler § 34 Anm. 2, Riesche-Syrup-Billerbed § 34 Anm. 2). Diese Bekanntmachungen bedürfen ebensowenig wie der sonstige Verkehr zwischen Betriebsrat und Belegschaft, wie er in mündlichen Mitteilungen, Bekanntgabe von Mund zu Mund oder durch einzelne Vertrauensleute zutage tritt, einer Zustimmung oder Mitzeichnung des Arbeitgebers (RAM. vom 30. VI. 20 im RAbl. vom 11. XII. 20 S. 187, Nr. 141, wiederholt am 5. IV. 21 mit ausführlicher Begründung im RAbl. 1921 S. 954,

Nr. 474, gebilligt vom RMN. vom 23. VIII. 23, Soziale Praxis 1923, 887, JMN. 1923, 113 und vom Bayerischen Ministerium für soziale Fürsorge vom 10. XII. 21, RMBl. 1922 S. 102, einschränkend. Preuß. Handelsminister vom 23. IX. 22, RMBl. 1923 S. 5 Nr. 3 und vom 30. IV. 23, RMBl. 1923 S. 450 Nr. 77 — er fordert beiderseitige rechtzeitige Bekanntgabe vor Anschlag zwecks Vermeidung widersprechender Bekanntmachungen und Verhandlung nebst evtl. Entscheidung aus § 93 —, RMN. vom 10. VII. 23, RMBl. 1923, S. 712 Nr. 116, GG. Berlin vom 4. XI. 24, Merkblätter des DGB. 1925 S. 86). Umgekehrt bedarf auch der Arbeitgeber keiner Zustimmung oder Mitzeichnung des Betriebsrats zu seinen Bekanntmachungen. Andererseits hängt die Wirksamkeit aller Vereinbarungen im Betrieb nicht von der Form der Bekanntmachung durch eine oder beide Parteien, sondern allein von der Tatsache des Zustandekommens der Vereinbarung selbst ab, für die im BNG. nirgends Schriftform oder Bekanntmachung vorgeschrieben ist; eine Ausnahme gilt nur für die Arbeitsordnung, soweit sie kraft Gesetzes erlassen werden muß (RMN. vom 29. IX. 21 im RMBl. 1921 S. 956 Nr. 479). Näheres siehe zu §§ 75, 80: vgl. ferner § 33 Anm. 8.

Die Bekanntgabe von überflüssigen oder außerhalb des Aufgabekreises des Betriebsrats liegenden, vielleicht sogar eine Pflichtverletzung in sich schließenden Mitteilungen würde nicht, wie bisweilen angenommen wird, die eigenmächtige Wegnahme des Anschlages durch den Arbeitgeber, wohl aber den Absetzungsantrag aus § 39 gegenüber dem für die Geschäftsführung verantwortlichen Vorstehenden rechtfertigen; denn wie an allen dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Bürobedürfnissen (nächste Anm.) ist auch an der Anschlagstafel zwar das Eigentum des Arbeitgebers geblieben, zugleich aber ein besitzähnliches Verhältnis des Betriebsrats entstanden, das auch gegenüber dem Eigentümer wirksam ist; im übrigen bleibt auch die Möglichkeit einer Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) über die Zuständigkeit der Betriebsvertretung zu der vom Arbeitgeber beanstandeten Mitteilung.

<sup>12</sup> Das Recht des Betriebsrats, die Zurverfügungstellung zu verlangen, stellt einen öffentlich-rechtlichen Anspruch des Betriebsrats dar, für dessen Erzwingung das Gesetz ebensowenig Vorschriften getroffen hat, wie etwa für die gleichartigen Rechte der politischen Organe oder des Reichswirtschaftsrats, obwohl in dem Betrieb zurzeit oft ein gewisses Bedürfnis nach Erzwingbarkeit dieses Anspruches besteht. Die Zurverfügungstellung hat unmittelbar zu erfolgen, sie besteht je nach dem, was zur Verfügung gestellt wird, in der Überlassung zum Gebrauch (Raum, Bücher, Büroeinrichtung usw.) oder zum Verbrauch (Briefmarken, Papier, Tinte usw.).

a) Die Zurverfügungstellung der Räume kann in doppelter Weise erfolgen, indem der Arbeitgeber entweder — dies ist in der Regel erforderlich — eigene Räume oder aber indem er fremde Räume, z. B. für die Betriebsratsitzung ein Gastwirtschaftszimmer in der Nähe der Betriebsstätte, zur Verfügung stellt. Erhält der Betriebsrat eigene Räume des Arbeitgebers, so ändert dies zwar an den Eigentumsverhältnissen nichts, doch hat der Betriebsrat ein besitzähnliches Verhältnis (ein echter „Besitz“ im Sinne des BGG. ist durch die mangelnde private Rechtsfähigkeit des Betriebsrats ausgeschlossen) zu den überlassenen Räumen, auch gegenüber dem Arbeit-

geber selbst. Dies hat die Folge, daß der Betriebsratsvorsitzende gegenüber jedem Dritten (anderen Arbeitnehmern, Arbeitgeber, Gewerkschaftsangeestellten usw.) Inhaber des Hausrechts während der Zeit ist, in der dem Betriebsrat der Raum zur Verfügung steht, also z. B. Hausfriedensbruch nur ihm gegenüber, nicht gegenüber dem Eigentümer möglich ist (vgl. § 123 StrGB., ferner Art. 28 der Reichsverfassung, wonach der Reichstagspräsident das Hausrecht im Reichstag hat; ähnlich wie hier Derich § 66 Anm. 1c, LA, Schminke RA. vom 14. VI. 23, Karte „Hausfriedensbruch“ zu III 2, Böbling § 36 Anm. 7, Feig-Eißler § 36 Anm. 5, a. N. Wünsch in der Deutschen Bergwerkszeitung vom 3. III. 22; das RG. vom 22. XI. 26, RA. vom 20. XII. 26, Karte Hausfriedensbruch, II Einzelfälle 1, nimmt im Verhältnis zu Gewerkschaftsangeestellten ein neben dem Hausrecht des Wahlvorstandes fortbestehendes Hausrecht des Arbeitgebers an dem zur Wahl überlassenen Betriebsraum an, das ausgelöst wird, sobald der Wahlvorstand zum Verlassen des Raumes aufgefordert hat). Nur auf öffentlichem Recht beruhende Anwesenheitsrechte des Arbeitgebers aus § 29 und der Gewerkschaftsbeauftragten aus § 31 überwinden auch das Hausrecht des Vorsitzenden und lassen das „Verteilen“ nicht als unbefugt im Sinne des § 123 StrGB. erscheinen (vgl. § 31 Anm. 5, § 45 Anm. 7, § 47 Anm. 3 und Kallee in der Anm. zu RG. vom 22. XI. 1926).

Über einen Fall des Hausfriedensbruchs im Kontor der Betriebsleitung vgl. DLG. Dresden vom 17. X. 24, NZfA. 1927, 54.

- b) Die Zurverfügungstellung der sonstigen oben genannten Geschäftsbedürfnisse ändert ebenfalls an den Eigentumsverhältnissen nichts. Der Arbeitgeber bleibt Eigentümer, der Betriebsrat hat jedoch das Recht, solange der Betrieb besteht, die Sachen zu benutzen oder zu verbrauchen. Endet der Betrieb, so fallen die Sachen wieder an den Arbeitgeber zurück (ebenso Kaskel, NZfA. 1921, 17 Anm. 7).

Eine Ausnahme ist in sinngemäßer Verallgemeinerung und Fortführung der für die Wahlakten getroffenen besonderen Vorschrift (§ 22 B.D.) bezüglich der Betriebsratsakten zu machen; durch das Beschreiben der vom Arbeitgeber gelieferten Schreibmaterialien verliert der Arbeitgeber sein Eigentum daran, und es entsteht, wie in sinngemäßer Anwendung des § 952 BGB. anzunehmen ist, eine eigentumsähnliche Beziehung des Betriebsrats zu den Akten (ein zivilrechtliches Eigentum ist durch den Mangel der Rechtsfähigkeit des Betriebsrats unmöglich); dadurch ist ein Herausgabeanpruch des Arbeitgebers bezüglich der Akten auch nach Aufhören des Betriebes ausgeschlossen; mangels besonderer Bestimmung ist vielmehr die Aktenanlegung, -Aufbewahrung und -Vernichtung vom pflichtgemäßen Ermessen der Betriebsvertretung abhängig. Sie ist auf diesem Gebiet souverän. Soweit eine Geschäftsordnungsvorschrift aus § 34 fehlt, ist der Vorsitzende kraft seiner Geschäftsführungsbefugnis für berechtigt zu halten, die ihm notwendig erscheinenden diesbezüglichen Anordnungen selbständig zu treffen (LG. I Berlin vom 9. VII. 25, NZfA. 1926, 183 und RA. vom 5. VIII. 21, RA. 1921 S. 871 Nr. 434).

Bevollmächtigt der Arbeitgeber in einem Falle zu a oder b den Betriebsratsvorsitzenden oder ein anderes Mitglied des Betriebsrats, ein Zimmer zu mieten, ein Buch zu bestellen, ein Regal zu kaufen, so entstehen hier nur un-

mittelbare Vertragsbeziehungen zwischen Vermieter, Verkäufer und dem Arbeitgeber, der seinerseits ohne weiteres die Stellung eines Mieters, Käufers, Eigentümers usw. erwirbt. Hat das Betriebsratsmitglied in solchem Fall den Betrag für die Miete, das Buch usw. verauslagt, so kann es als Beauftragter den Ersatz seiner Auslagen verlangen (ebenso Kasfel NZfA. 1921, 21). Überschreitet der Bevollmächtigte seine Vollmacht, so gilt § 179 BGB.; hat er den Willen, im fremden Namen zu handeln, nicht zu erkennen gegeben, so gilt § 164 Abs. 2.

Verweigert der Arbeitgeber die Zurverfügungstellung ganz oder zum Teil, so kann der Betriebsrat die Entscheidung des Arbeitsgerichts aus § 93 herbeiführen und den Arbeitgeber zu ihrer Erfüllung auffordern. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, so bleibt nur übrig, daß alle oder einzelne Betriebsratsmitglieder die Geschäftsbedürfnisse selbst beschaffen (wer an einer Beschlussfassung hierüber nicht teilnimmt oder gegen solchen Beschluss ist, wird aus den nachfolgenden Geschäften weder berechtigt noch verpflichtet) und die verauslagten Beträge als Geschäftsführer ohne Auftrag nach §§ 677, 420 ff. BGB. zurückerstattet verlangen (ebenso Feig-Sißler § 1 Anm. 2b). Bestellen in diesem Falle Betriebsratsmitglieder die Geschäftsbedürfnisse, ohne sie zu bezahlen, z. B. das Buch, die Schreibwaren, das Sitzungszimmer, so entstehen nicht Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Verkäufer, Vermieter usw., sondern ausschließlich zwischen dem letzteren und dem bestellenden Betriebsratsmitglied oder den Betriebsratsmitgliedern (siehe Kasfel NZfA. 1921, 11 ff.). Diese können allerdings, solange sie ihre Verpflichtungen nicht durch Barzahlung erfüllt haben, als Geschäftsführer ohne Auftrag Befreiung von den Verpflichtungen, die sie gegenüber jenen Dritten eingegangen sind, vom Arbeitgeber verlangen. Ihre Haftung gegenüber dem Verkäufer ist gesamtschuldnerisch, d. h. es haftet jeder nach außen auf den ganzen Betrag und kann nur im Innenverhältnis von den Mitschuldnern den Ausgleich verlangen.

Ist es nach Lage der Sache nicht möglich, die Entscheidung aus § 93 rechtzeitig vor der geplanten Sitzung usw. herbeizuführen, so kann der Betriebsrat unmittelbar sich ersatzweise — mittels Bestellung durch eines oder mehrere seiner Mitglieder — einen Raum beschaffen und hernach die Entscheidung des Arbeitsgerichts aus § 93 zwecks Vorbereitung seiner Erstattungs-Klage herbeiführen. In solcher Verweigerung seitens des Arbeitgebers kann unter Umständen eine strafbare Handlung nach §§ 95, 99 liegen.

Im übrigen können die Betriebsratsmitglieder stets auch unmittelbar diese zivilrechtlichen Klagen anstrengen. Das Gericht ist weder verpflichtet, die Vorlegung einer Entscheidung aus § 93 zu verlangen, noch dieser Entscheidung zu folgen, sondern hat nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen zu entscheiden, wird allerdings in der Praxis regelmäßig einer Entscheidung aus § 93 erhebliche Bedeutung beimessen und sogar geneigt sein, zwecks Herbeiführung solcher Entscheidung das Verfahren auf Antrag einer Partei auszusetzen. Das Nebeneinanderwirken des Gerichts aus § 93 und des für die Zivilklage zuständigen Gerichts wird allerdings künftig durch die Einheit des Arbeitsgerichts, das nur in verschiedenen Verfahren (Urteilsverfahren und Beschlussverfahren) entscheidet, ein anderes Gesicht gewinnen (vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII und § 93 Anm. 4, 8).

Bezahlt der Arbeitgeber freiwillig oder nach gerichtlicher Verurteilung zur Auslagenerstattung das von dem Betriebsratsmitglied angeschaffte Buch, Schreibpapier und dergleichen, so geht dieses damit zugleich nach dem Willen der Beteiligten in das Eigentum des Arbeitgebers über. Solange die Bezahlung nicht erfolgt ist, teilen die Sachen rechtlich das Schicksal der vom Betriebsrat selbst für seinen eigenen Gebrauch angeschafften Sachen (siehe nächste Anm.).

<sup>13</sup> In der Praxis pflegen die Betriebsräte häufig aus eigenen Mitteln sich dies oder jenes, vor allem Bücher und Zeitschriften anzuschaffen. Da der Betriebsrat als solcher nicht in der Lage ist, Eigentum zu erwerben, entsteht hier eine „Gemeinschaft nach Bruchteilen“ (§§ 741, 1008 ff. BGB.) der Betriebsratsmitglieder, die die Sachen anschaffen, denen sie im Zweifel zu gleichen Teilen gehören (§ 742 BGB.) und die ein jeder unabhängig von andern über seinen Anteil, aber nur gemeinschaftlich über den Gegenstand im ganzen verfügen können (§ 747 BGB.). Beim Wechsel des Betriebsrats ist als stillschweigender Wille der bisherigen Eigentümer die Übertragung dieser Gegenstände im ganzen auf den nächsten Betriebsrat anzusehen, dessen Mitglieder die Sachen als Gemeinschaft nach Bruchteilen besitzen. Nicht etwa gehen diese von den Betriebsratsmitgliedern selbst erworbenen Gegenstände in das Eigentum des Arbeitgebers über.

<sup>14</sup> Die gleichen Grundsätze wie zu Anm. 12/13 sind für die rechtlichen Folgen der Lebensmittelaufgeschäfte anzuwenden, die die Betriebsräte zeitweilig in völliger Verkennung ihrer Aufgaben abschließen (vgl. Kaskel, RZfA. 1921, 11 ff. und Goerrig R. vom 27. VIII. 21, Karte Betriebsräte, Kaufgeschäfte). Der Arbeitgeber scheidet hier, da von notwendigen Geschäftsführungskosten nie die Rede sein kann, als Berechtigter und Verpflichteter ganz aus. Berechtigter und verpflichtet sind, wenn die Geschäfte von einem Mitglied des Betriebsrats auf Grund privatrechtlicher Vollmacht (§§ 164 ff. BGB.) der übrigen Mitglieder oder der Belegschaft abgeschlossen sind, ausschließlich die übrigen Mitglieder oder die Gesamtheit der Arbeitnehmer (soweit sie tatsächlich die Vollmacht erteilt haben), und zwar haftet jeder Verpflichtete in voller Höhe der Schuld und kann sich nur im Innenverhältnis an die Mitschuldner halten (vgl. LG. Köln vom 24. V. 21, RZfA. 1922, 56).

<sup>15</sup> Für die Reichsverwaltungen hat das Reichsfinanzministerium Richtlinien zur Ausführung der §§ 24, 35, 36, 76 erlassen, die, wie im Anfang derselben betont ist, der selbständigen Entscheidungsbefugnis der zuständigen Stellen im einzelnen Falle nicht vorgreifen und nur die einzelnen Dienststellenleiter gegenüber der Verwaltung binden (ebenso RWR. vom 29. IV. 21 — Nr. 154/137 —). Die Richtlinien sind im RABl. 1921 S. 631 abgedruckt. Ähnliche Richtlinien hat das Preussische Finanzministerium im Preuss. FinanzMinBl. Nr. 15 von 1921 veröffentlicht.

Das Reichspostministerium hat für seinen Bereich „Ausführungsbestimmungen zum BRG. vom 18. VII. 21“ erlassen, in denen ebenfalls die §§ 30, 35, 36, 76 eine eingehende Regelung erfahren haben.

<sup>16</sup> Wie an mehreren Stellen bemerkt, entscheiden — wenn auch ohne Vollstreckbarkeit — über Streitigkeiten aus der Geschäftsführung die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren (§ 93), ohne daß allerdings die Entscheidung die gleichen

Gerichte formell bindet, wenn sie sich mittelbar bei den damit zusammenhängenden privatrechtlichen Klagen mit diesen Fragen zu beschäftigen haben (vgl. Anm. 12 bes. am Ende).

Beitragsleistungs- und Erhebungsverbot für Zwecke der Betriebsvertretungen.

§ 37<sup>1 2</sup>.

**Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen ist unzulässig<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung ist in das Gesetz eingefügt, u. a. in der Absicht, um der im Jahre 1919/20 zeitweilig drohenden Zersplitterung der Gewerkschaften durch die Betriebsrätebewegung entgegenzutreten. Sie betrifft nur das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft. Betriebsrätevereinigungen, die rechtlich nur als private Vereinigungen der einzelnen Mitglieder, nicht aber der Betriebsräte als solcher (etwa durch Mehrheitsbeschluß der einzelnen Betriebsräte) denkbar sind, gehören nicht hierher.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Neu eingefügt durch Antrag 81 Z. 2 (Bericht Z. 18).

<sup>3</sup> Eine Besteuerung der Arbeitnehmer des Betriebes könnte, auch wenn dies nicht im Gesetz stünde, mangels gesetzlicher Grundlage vom Betriebsrat nicht beschlossen werden, ebensowenig von der Betriebsversammlung.

Beschlüsse eines Betriebsrats, daß jeder Arbeitnehmer des Betriebsrats eine bestimmte Summe wöchentlich an den Betriebsrat abzuführen hat, entbehren jeder rechtlichen Wirkung.

Die Bestimmung tastet, wie gegenüber abweichenden Äußerungen in der Nationalversammlung betont sei (Sten. Berichte vom 15. I. 20 Sp. 4330 ff.), das Koalitionsrecht und das Vereinsrecht (Art. 159, 124 der Reichsverfassung) in keiner Weise an. Sie verbietet weder die Bildung von Koalitionen noch die Erhebung von Mitgliederbeiträgen in diesen, sondern besagt nur, daß der Betriebsrat den Arbeitnehmern keine Beitragsleistung rechtswirksam auferlegen kann, ebensowenig die Betriebsversammlung. (Ebenso Schlichtungsausschuß Hamburg vom 28. VI. 21 im SchlWes. vom 15. I. 22 S. 11.)

Strafbestimmungen sichern die Vorschrift des § 37 nicht; sie stellt eine sogenannte „lex imperfecta“ (unvollkommenes Gesetz) dar, entbehrt aber doch nicht jeder Rechtswirkung, indem die Verletzung der Vorschrift unter Umständen den Antrag aus § 41 auf Absetzung rechtfertigt. Wer entgegen der Bestimmung den Beitrag geleistet hat, kann jedoch von dem, der ihn unzulässigerweise erhoben hat, Rückerstattung nicht verlangen; denn dem zunächst vorliegenden Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 BGB.) stünde § 817 entgegen, weil auch der Leistende — nicht nur der den Beitrag Erhebende — gegen ein gesetzliches Verbot vertriebe.

Die Sammlung zur Beschaffung eines Kranzes etwa für die Beerdigung eines Kollegen dient nicht „Zwecken der Betriebsvertretung“ und bleibt von der Vorschrift des § 37 unberührt.

Geschäftsführung von Betriebsausschuß, Arbeiter- und Angestelltenrat.§ 38<sup>1</sup>.

**Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses<sup>2</sup> finden die §§ 29 bis 37, auf die Geschäftsführung des Arbeiterrats und des Angestelltenrats<sup>3</sup> der § 26 Satz 1, §§ 28 bis 37 entsprechende Anwendung.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden im Redaktionsauschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung.

<sup>2</sup> § 29: Anberaumung und Leitung der Sitzungen durch den Vorsitzenden, Festsetzung der Tagesordnung, Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. — § 29 Abs. 3 ist nicht anwendbar, da der Betriebsausschuß nicht die Befugnis der Anrufung des Schlichtungsausschusses hat (a. A. Derjch § 38 Anm. 1a). Über die Vorsitzenden des Betriebsausschusses siehe § 27 Anm. 8.

§ 30: Sitzungszeit, Nichtöffentlichkeit.

§ 31: Beziehung der Vertreter von Organisationen.

§ 32: Beschlußfähigkeit (über Stellvertreter für die Mitglieder des Betriebsausschusses vgl. § 27 Anm. 7 und § 33 W. D. Anm. 4).

§ 33: Niederschrift über die Sitzungen.

§ 34: Freiheit der Geschäftsordnung im allgemeinen.

§ 35: Ehrenamtliche Tätigkeit.

§ 36: Geschäftsführungskosten.

§ 37: Besteuerungsverbot.

<sup>3</sup> Die Geschäftsführung der Arbeiter- und Angestelltenräte spielt angesichts des umfangreichen ihnen zugewiesenen Aufgabentranges in der Praxis eine überaus große Rolle.

Über die Wahl des Vorstandes dieser Gruppenräte jagt das Gesetz nichts. Die den beiden Arbeitnehmergruppen der Arbeiter und der Angestellten angehörigen Vorsitzenden des Betriebsrats sind, so wünschenswert und rechtlich zulässig dies auch ist, nicht etwa von selbst zugleich der eine der Vorsitzende des Arbeiterrats, der andere der Vorsitzende des Angestelltenrats, weil die Mehrheitsverhältnisse in den Gruppenräten oft ganz andere sein können als im Betriebsrat (vgl. Bericht S. 42). Jedes der drei Betriebsorgane hat also seine Vorsitzenden selbst aus seiner Mitte zu wählen.

Einzelheiten.

- a) Außer den beiden Vorsitzenden bedarf es hier keines weiteren, etwa dem Betriebsausschuße entsprechenden Organs; daher ist wohl § 26 Satz 1, aber nicht § 27 in bezug genommen; die „entsprechende“ Anwendung bedeutet, daß hier ohne Rücksicht auf die Mitgliederzahl des Arbeiter- oder Angestelltenrats stets nur zwei Vorsitzende zu wählen sind, die — vgl. § 26 Anm. 5 — auch der gleichen Verbandsrichtung angehören können.
- b) Der Inhalt der entsprechend anzuwendenden §§ 29 bis 37 ist in Anm. 2 kurz angedeutet.
- c) Hat der Betriebsrat die zulässigerweise freizustellenden Mitglieder gemäß den zu § 34 Anm. 1 genannten Gesichtspunkten ausgewählt, so tritt insoweit das Recht der Gruppenräte, Freistellungen zu verlangen, zurück; hat dagegen z. B. unberechtigterweise die Mehrheitsgruppe des Betriebsrats (Arbeiter

oder Angestellte) die 2 freizustellenden Mitglieder aus ihrer Mitte genommen, während billigerweise das 2. Mitglied der Minderheitsgruppe entnommen werden müßte, so kann das zur Entscheidung aus § 93 angerufene Arbeitsgericht entweder selbst die Auswahl vornehmen (bzw. die Auswahl der Minderheitsgruppe zuweisen) oder die Auswahl in die Hände der Gruppenräte legen.

### 3. Erlöschen der Mitgliedschaft.

Vorbemerkung. Die Überschrift ist insofern nicht ganz zutreffend, als dieser Unterabschnitt nicht nur von dem Erlöschen der Einzelmitgliedschaft, sondern auch von den Endigungsgründen des gesamten Betriebsrats handelt. In der Regierungsvorlage (§ 26 Abs. 1 Satz 2, § 30) war vorgesehen, daß die Einzelmitgliedschaft wie die Betriebsvertretung durch ein Mißtrauensvotum enden könne. In diesem sogenannten Abrufsrecht erblickten viele eines der wesentlichsten Merkmale des Rätegedankens (Vericht S. 18/19 und Sten. Ber. vom 14. u. 15. I. 20 Sp. 4219, 4260, 4308, 4333), indem es Wähler und Gewählte in ständigem Zusammenhang zu erhalten und der Bürokratisierung und Erstarrung des Parlamentarismus entgegenzuwirken geeignet sei. Andererseits wird die sachliche Arbeit und das notwendige Eindringen in die Aufgaben der Betriebsverfassung durch den allzu häufigen und zu leichten Personenwechsel sehr erschwert. Aus diesem Grunde hat sich das Gesetz mit der Einführung kurzer Wahlperioden unter Beseitigung des Rückrufsrechts begnügt.

Die bisweilen von den Bewerbern vor den Betriebsrätewahlen übernommene Verpflichtung, auf Wunsch der Belegschaft oder eines Verbandes jederzeit zurückzutreten, ist nach außen rechtlich ohne jede Bedeutung; unwirksam ist auch die Übernahme der Rücktrittsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber.

#### Beendigung der Einzelmitgliedschaft.

### § 39<sup>1 2</sup>.

1. Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt<sup>3</sup> durch Niederlegung<sup>4</sup>, durch Beendigung des Arbeitsvertrags<sup>5</sup> oder durch Verlust der Wählbarkeit<sup>6</sup>.

2. Auf Antrag<sup>7</sup> des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer<sup>8</sup> kann das Arbeitsgericht<sup>9</sup> das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Vertreters wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen<sup>10 11</sup>.

3. Das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat hat das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiter- und Angestelltenrate zur Folge<sup>1 4</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 39, der in Abs. 1 dem § 14 der Preussischen Ausführungsbestimmungen (zum Hilfsdienstgesetz) vom 31. XII. 17 entstammt, enthält nur die Voraussetzungen des Endes der Einzelmitgliedschaft. Die Aufzählung

ist nicht vollständig, es fehlen darin der Tod und die Wahlungültigkeitserklärung (§ 21 B.D.), die aber nicht auf den Wahltag zurückwirkt (Schl. v. Hamburg vom 28. IX. 21, SchlWes. 1921 S. 258; siehe auch § 21 der B.D. und § 5 Z. 4 des Reichswahlgesetzes vom 27. IV. 20; letzteres ist wichtig für die Anwendung z. B. der §§ 35, 36, 95, 96, 99, 100, die während des Wahlanfechtungsverfahrens unverändert gelten, ähnlich Schäffer Art. 6 Anm. 2, Art. 7 Anm. 18); wegen des Abrufsrechts vgl. Vorbemerkung zur Abschnittsüberschrift.

Die Mitgliedschaft endet ferner mit dem Ende der Einzelmitgliedschaft im Gruppenrat oder mit der Beendigung des Gruppenrats als Ganzem (§ 44 Abs. 2, 4), sowie mit dem Ende der Einzelmitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat oder mit der Beendigung des Gesamtbetriebsrats als Ganzem (§ 56 Anm. 4, 5).

Das Ende des Betriebsrats als Ganzes (§§ 41, 42) beendet auch die Einzelmitgliedschaft.

Wechsel der Verbandsangehörigkeit ist auf die Mitgliedschaft im Betriebsrat ebensowenig von Einfluß, wie im politischen Parlament der Übertritt zu einer anderen Partei (RAB. vom 19. VII. 21 im RABl. 1921 S. 955 Nr. 477).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 26 i. B. mit Antrag 83 Z. 1, 2018 Z. 1.

<sup>3</sup> Von selbst — ohne weitere Feststellung.

Streitigkeiten darüber, ob der Fall des Erlöschens vorliegt, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Die Entscheidung wirkt auf den Zeitpunkt zurück, an dem die Erlösungsgründe vorliegen (Niederlegung usw.).

Über die Wirkungen der Geschäftsführung eines mangelhaft zusammengesetzten Betriebsrats, wenn z. B. die Vorsitzende das Ende ihrer Mitgliedschaft, das durch die Ehe mit einem Ausländer und den damit verbundenen Verlust der Staatsangehörigkeit eingetreten ist, nicht beachtet und nach wie vor im Amte bleibt, oder andere Mitglieder, die ihr Amt in der gleichen Weise verloren haben, zu den Sitzungen zuzieht, vgl. vor § 1 zu VI, VII.

<sup>4</sup> Die Niederlegung ist jederzeit statthaft. Sie kann von dem Arbeitnehmer, der zugleich im Gruppenrat und im Gesamtbetriebsrat oder auch nur in einer der beiden Vertretungen sitzt, nur einheitlich bezüglich aller Mitgliedschaften ausgesprochen werden (§ 44 Abs. 2, 4, § 56 Abs. 3 Satz 1); ein Vorbehalt bezüglich der Mitgliedschaft in einer der Vertretungen wäre wirkungslos.

Weder besteht eine Pflicht zur Übernahme noch zur Beibehaltung des Amtes. Die Niederlegungserklärung ist gegenüber dem Vorsitzenden abzugeben; sie ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, die wirksam wird, sobald sie dem Vorsitzenden „zugeht“ (§ 130 BGB.). Die Niederlegungserklärung muß ausdrücklich und ohne Vorbehalt erfolgen und ist, wie anzunehmen ist, unanfechtbar und nicht mehr rüdnahmefähig (so auch GG. Hamburg vom 3. XI. 26, Hans. GZ., Arbeitsrecht 1926, 197). Über ausnahmsweise Rücknahme vgl. § 5 d. B.D. vom 8. März 1923 (RABl. S. 164). In dem bloßen Fernbleiben von den Betriebsratsgeschäften kann ein Verzicht auf die Mitgliedschaft nicht erblickt werden (Laband I S. 340). Die Niederlegung des Vorsitzendenamtes oder der Mitgliedschaft im Betriebsauschuß oder des

Amts als Betriebsratsmitglied im Aufsichtsrat ist für die Mitgliedschaft im Betriebsrat ohne Bedeutung (§ 26 Anm. 6, § 27 Anm. 7 BRG., § 7 Anm. 1 ARG. Anhang 3).

<sup>5</sup> Der Wortlaut „Beendigung des Arbeitsvertrages“, der erst in 3. Lesung des Gesetzes an die Stelle der Fassung des Entwurfs „Auscheiden aus der Beschäftigung im Betrieb“ getreten ist, deutet an, daß es auf das rechtliche Ende des Arbeitsvertrages ankommt, nicht auf die wirkliche Arbeitsleistung, auf die der Arbeitgeber — abgesehen von den seltenen Fällen des Rechtes auf Arbeit (Schauspieler usw.) — nach geltendem Recht verzichten kann; mit anderen Worten, das Amt bleibt erhalten, auch wenn z. B. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beurlaubt.

Wenn der Arbeitsvertrag bei tatsächlicher fristloser Entlassung sich nachträglich als rechtlich nicht beendet erweist (weil kein berechtigter Grund zur fristlosen Entlassung vorlag), dauert auch das Amt über den Termin des tatsächlichen Auscheidens hinaus an. Der Amtsinhaber gilt nur wegen des schwebenden Prozesses als „zeitweilig verhindert“ (vgl. § 40 Anm. 6 und § 96 Anm. 13, insbesondere über die Wählbarkeit und Wiederwählbarkeit während des schwebenden Prozesses).

Mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsvertrages ist die Mitgliedschaft erloschen, das Ersatzmitglied rückt nach (§ 40), und eine nachträgliche Wiedereinstellung des Entlassenen kann daher, mag sie nach 2 Wochen oder nach 2 Monaten oder sonst wann im Amtsjahr erfolgen, dem Ausgeschiedenen und durch den Nachfolger Ersetzten nicht mehr zu seinem Platz im Betriebsrat verhelfen, auch wenn solche Wiedereinstellung vertraglich mit dem Wiederaufleben der früheren vertraglichen Rechtsstellung bezüglich Urlaub, Eingruppierung und dgl. verknüpft ist. Eine unmittelbare vertragliche Vereinbarung über das Wiederaufleben des bereits anderweit besetzten öffentlichen Amtes (§ 35 Anm. 1) gibt es nicht.

Nur dann wenn das Amt noch nicht wieder besetzt ist, weil kein Nachfolger auf der Liste vorhanden, also an sich nach § 42 eine Neuwahl notwendig ist, dürfte es für zulässig zu erachten sein, daß, solange die Neuwahl nicht vollzogen ist, der unter den oben genannten alten Bedingungen zur Wiedereinstellung gelangende Arbeitnehmer mittelbar auch wieder zu seinem alten Platz im Betriebsrat gelangt, als öffentlich-rechtliche Folge der privatrechtlichen Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gelten soll. Ist z. B. aus dem fünfköpfigen Betriebsrat A mitten im Jahre ausgeschlossen, kommt er aber noch nach einem Monat in der genannten Weise wieder zur Einstellung, so kann er, falls sein Platz im Betriebsrat inzwischen weder besetzt, noch eine Neuwahl vollzogen ist, seine alte Stelle wieder einnehmen.

In den Fällen des vorigen Absatzes handelt es sich um das individuelle Auscheiden einzelner Betriebsratsmitglieder. Weit größere praktische Bedeutung hat das Problem des Wiederauflebens des Amtes in den Fällen einer zeitweiligen mehr oder minder vollständigen Unterbrechung des Betriebes. Solche Unterbrechung kann in Verbindung mit wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung), aber auch ohne solche als Folge wirtschaftlicher Notwendigkeit oder eines Naturereignisses (Brand) erfolgen.

Kommt es bei Streik oder Aussperrung zur rechtswirksamen Entlassung der gesamten Belegschaft einschl. der Betriebsratsmitglieder (über ernsthafte

und Scheinstilllegungen vgl. § 85 Anm. 8 und § 96 Anm. 10), so endet damit das Amt, während der Betrieb als solcher trotz zeitweiliger Unterbrechung fortbesteht (§ 9 Anm. 8).

Im allgemeinen pflegt der den Kampf abschließende Friedensvertrag die Klausel zu enthalten, daß Maßregelungen unterbleiben, die Wiedereinstellung der Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitsvertrag als nicht unterbrochen gilt, oft mit einem besonderen Zusatz zu letzterem Punkt, der auf die Urlaubsrechte und Altersgruppen verweist. Dieser tarifliche Friedensvertrag wirkt nach herrschender Ansicht unmittelbar nur unter den Tarifparteien und wird vollzogen erst durch die tatsächliche Wiedereinstellung, auf die der frühere Arbeitnehmer nicht unmittelbar seinen alten Arbeitgeber als solchen verklagen kann, bezüglich deren Durchsetzung er vielmehr auf die Maßnahmen seines Verbandes oder auf eigenes Vorgehen gegen die andere Tarifpartei angewiesen ist (beim Verbandstarif also gegen den Arbeitgeberverband, beim Firmentarif gegen den Arbeitgeber, der zugleich Tarifpartei und Partei des Einzelarbeitsverhältnisses ist; vgl. näheres Nipperdey Rechtsprechung S. 67 ff.). Soweit auf dieser Grundlage dann tatsächlich die Wiedereinstellung erfolgt und die Arbeitsverträge als nicht unterbrochen, nicht „beendet“, gelten, erweist sich zugleich mit dem Arbeitsvertrag rückwirkend auch die zunächst erloschene Mitgliedschaft im Betriebsrat als fortbestehend. Soweit die Einstellung nicht erfolgt — mit Recht oder Unrecht —, bleibt das Amt erloschen. Letzteres gilt auch dann, wenn das Amt durch Nachrüden bereits besetzt ist, z. B. bei einem Teilstreit der Transportarbeiter eines Unternehmens ein dem Betriebsrat angehöriger Transportarbeiter durch Entlassung ausgeschieden und automatisch durch den Nachfolger auf der Liste ersetzt ist.

Über den Fall des so gearteten Friedensabkommens hinaus, muß aber die Anerkennung der Nichtunterbrechung des Arbeitsverhältnisses nach beendetem Kampf als aus bereits jahrelanger Übung erwachsenes Gewohnheitsrecht dort gelten, wo nicht besondere Umstände, z. B. bei abbröckelndem Streik, zu der Annahme zwingen, daß die für das Gewohnheitsrecht erforderliche Rechtsüberzeugung fehlt. Das bloße Fehlen jener Klausel im Friedensvertrag, das auf Zufall beruhen kann, spricht nicht gegen das Wiederaufleben der Arbeitsverträge der Arbeitnehmer, die tatsächlich zur Wiedereinstellung gelangen.

Die Rechtsprechung und Literatur zu der streitigen Frage ist umfangreich. Dem hier vertretenen Standpunkt haben sich u. a. im wesentlichen angeschlossen: Matthaei S. 43, (scheinbar noch weitergehend), Jörges, *SchWef.* 1926, 11, Erdel, *R.A.* vom 12. XI. 21, Karte *Betriebsrat*, *Amts-dauer*, *Wölb-ling* § 39 Anm. 3, Gieseke S. 17, Richter in *Hans. OZ. Arbeitsrecht*, 1926, 47 Anm. zu Nr. 21, Denede *SchWef.* 1923, 205 ff., Kappelmann, *GRG.* 31, 247, Proebsting, *Arbeitsrecht* 1923, 649, *GG. Berlin Arbeitsrechtliche Entscheidungen* S. 321, Nr. 1625 (mit evtl. Hinweis auf § 43 in der Zeit der Neuwahlvorbereitung), *GG. Königsberg* vom 29. IV. 24, *RABl.* 1924, S. 362 Nr. 139, *GG. Eisen* vom 18. VIII. 22, *RZfA.* 1922, 694 und vom 23. II. 26, *Arbeiterrecht i. B.* Nr. 19, S. 18, *GG. Leipzig* vom 11. IV. 24, *SchWef.* 1924, 104, *Kammergericht* vom 11. III. 24, *GRG.* 30, 409 und *RABl.* 1925, S. 168/69 Nr. 47, *OG. Rudolfsstadt* vom 26. XI. 25, *Arbei-*

terrecht 1926, 39, LG. I Berlin vom 21. VII. 25, RZfA. 1925, 745 (für den Fall der formellen Vereinbarung, daß das alte Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen gelten soll), LG. Breslau vom 8. VII. 25, RZfA. 1925, 745 mit äußerlich abweichender, tatsächlich übereinstimmender Begründung, LG. Halle vom 21. XI. 25, Wertblätter des DVB. 1926, S. 10. Das GG. Hamburg vom 19. III. 24, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1924, 26 hat ein Wiederaufleben auch ohne tatsächliche Wiedereinstellung angenommen, das GG. Bremen vom 26. VI. 24, RABl. 1924, 362 Nr. 140 die hier vertretene Ansicht als sehr zweifelhaft bezeichnet, aber nicht ausdrücklich abgelehnt.

Die entgegengesetzte Auffassung vertreten Ripperdey, wenn auch nicht ganz entschieden, im Arbeitsrecht 1924, 563 Anm. 9, Kassel S. 309 Anm. 4, Lange, SchLWef. 1924, 6, Auerzwald, RZfA. 1925, 510, LG. Dresden vom 4. III. 25, RZfA. 1925, 474, GG. Oberlahnstein, RZfA. 1926, 116.

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch dann, wenn, wie oben beispielsweise erwähnt, wirtschaftlicher Zwang oder Naturereignisse zur vorübergehenden Betriebseinstellung nötigen und der Betrieb nach einiger Zeit mit den entlassenen alten Arbeitnehmern unter der Vereinbarung wiedereröffnet wird, daß die alten Arbeitsverträge als nicht unterbrochen gelten sollen.

Die Hausgewerbetreibenden bleiben Betriebsratsmitglieder, sei es im allgemeinen Betriebsrat, sei es in dem besonderen Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden, solange man von einem Beschäftigungsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber sprechen kann.

<sup>6</sup> Von den Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 20 sind verlierbar: der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte, die Reichsangehörigkeit, die volle Geschäftsfähigkeit (§ 20 Anm. 5), die Arbeiter- oder Angestellteneigenschaft, da die Wahl stets, auch wenn sie nach § 19 gemeinsam erfolgt, unter Berücksichtigung der Zugehörigkeit zu der einen oder anderen Arbeitnehmergruppe stattfindet. Wer also vom Arbeiter zum Angestellten (z. B. Werkmeister) oder zum Beamten wird (siehe RABl. vom 1. XI. 20, RABl. 1920 S. 485 Nr. 273), verliert damit die Mitgliedschaft, ebenso wer zum Angestellten im Sinne von § 12 Abs. 2 aufrückt oder nach § 13 Abs. 2 der Beamtenvertretung eingegliedert wird.

In der Arbeitnehmereigenschaft ist die Zugehörigkeit zum Betrieb im Sinne von § 9, für den ein Betriebsrat zu wählen ist, enthalten. Wer also in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers eintritt, verliert damit die Wählbarkeitsvoraussetzung und die Mitgliedschaft im Betriebsrat. Aus diesem Grunde schützt § 96 die Betriebsratsmitglieder gegen Verletzungen.

Der automatisch eintretende Verlust der Wählbarkeit in den eben genannten Fällen hat zur Folge, daß man annehmen muß, daß auch derjenige, dem von vornherein diese verlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen fehlen, niemals Betriebsratsmitglied werden kann, selbst wenn eine Wahlanfechtung von keiner Seite erfolgt (ähnlich Erdel, RA. vom 12. XI. 21, Karte Betriebsrat, Amtsbauer, Feig-Sißler § 39 Anm. 3). Denn wer trotz mangelnden Besitzes der Ehrenrechte oder trotz ausländischer Staatsangehörigkeit gewählt ist, kann nicht anders behandelt werden, als wer diese Eigenschaft zwei Tage oder zwei Monate nach der Wahl oder später einbüßt. In diesen Fällen bedarf es daher der Wahlungültigkeitserklärung nach § 21 W.D. nicht. Bezüglich der der bürgerlichen Ehrenrechte entbehrenden Personen ergibt sich die Unfähigkeit zur Bekleidung des Betriebsratsamts außerdem aus § 34 Ziffer 3 StrGB.

(vgl. § 35 Anm. 1). Über die Heilung der übrigen Wählbarkeitsmängel durch Fristablauf siehe § 21 *W.D.* Anm. 1.

<sup>7</sup> Eine Form für den Antrag ist nicht vorgeschrieben (vgl. § 81 *AGG.*).

<sup>8</sup> Soweit eine Gruppenwahl nach § 18 Abs. 1 stattgefunden hat, kann trotz des nicht ganz klaren Wortlauts nur die Wählergruppe den Absetzungsantrag stellen, die den Abzusetzenden gewählt hat; denn es ist nicht anzunehmen, daß der von der einen Gruppe in den Betriebsrat Entsandte auf Antrag der anderen, vielleicht weit größeren Gruppe, die mit Leichtigkeit die erforderliche Zahl von Antragstellern aufbringen kann, entfernt werden könnte (ebenso *RM.R.* vom 4. VIII. 21, *RMBl.* 1922 S. 36 Nr. 13, a. A. *Schl.N.* Bremen vom 20. VII. 21 im *Schl.Wef.* vom 15. IX. 21 S. 189 und *Feig-Sippler* § 39 Anm. 4). Bei gemeinsamer Wahl (§ 19) ist das Viertel von der gesamten Wählerzahl zu berechnen. Die Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände sind zur Stellung des Absetzungsantrages nicht berechtigt; über den Streit der Gewerkschaft mit der Belegschaft aus §§ 31, 47 vgl. § 31 Anm. 4, § 47 Anm. 3, § 93 Anm. 3, 6.

<sup>9</sup> Das Arbeitsgericht, das nach der durch § 112 Nr. 2 *AGG.* auch im Wortlaut geänderten Fassung bereits jetzt auf Grund von Art. II *Schl.W.D.* zuständig ist, ist hier Disziplinargericht, etwa vergleichbar dem Börsenehrengericht (§§ 10 ff. *Börsengesetz*) und sonstigen Ehrengerichten (vgl. im übrigen die Erläuterungen zu §§ 80 ff. *AGG.*).

Die Verletzung kann sowohl vorsätzlich, d. h. in Kenntnis der Pflichtverletzung, als auch fahrlässig erfolgen, wenn der Verletzende nämlich unter Außerachtlaffung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt gehandelt, z. B. sich nicht über seine Pflichten hinreichend unterrichtet hat (*Schl.N.* Leipzig vom 8. V. 20 im *Verl. RMBl.* vom 30. VI. 20 S. 334).

Die Verletzung muß gröblich sein, eine einmalige Verletzung ist im allgemeinen nicht gröblich, eine mehrmalige braucht es nicht unter allen Umständen zu sein (vgl. *GG. Berlin* vom 30. V. 24, *GRG.* 30, 151: vereinzelt Verstöße, insbesondere in Fällen, in denen eine verschiedene Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen möglich ist und das Arbeitsgericht die beanstandete Handlungsweise noch nicht für unzulässig erklärt hat, bilden noch keinen Enthebungsgrund; *GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen* S. 323 Nr. 1632: keine Amtsenthebung, weil das Betriebsratsmitglied „des Glaubens war, ein berechtigtes Interesse der Arbeitnehmerschaft wahrzunehmen“).

<sup>10</sup> Gesetzliche Pflichten der einzelnen Betriebsratsmitglieder sind in den §§ 29 Abs. 1 Satz 2—4, 30—33, 46 (ein interessantes Beispiel hierfür siehe in der „Steinarbeiterzeitung“ vom 30. IV. 21), 47, 69 Satz 2, § 70 letzter Satz, § 71 Abs. 3, § 72 Abs. 2 enthalten. Einzelpflichten liegen auch den nach § 70 in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitgliedern ob.

Der Pflichtentkreis ist durch das Betriebsleben beschränkt. Politische, gewerkschaftliche usw. Betätigung außerhalb des Amtes in der Presse, Versammlung, Stadtverordnetenversammlung, Landtag usw. rechtfertigt den Absetzungsantrag nicht. Die in § 66 Nr. 3 (Anm. 3, 8 daselbst) liegende Befriedung des Betriebs zwingt insbesondere nicht etwa zur Verleugnung des dem Gewerkschaftswesen eigenen Gedankens einer selbständigen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen (vgl. *GG. Frieberg, Arbeiterrecht* 1925 S. 53 ablehnend, jedoch mit einem Vorbehalt bezüglich der Form, in der das Betriebsratsmitglied in der Presse an seinem Betrieb Kritik übt).

Die Pflichten der Betriebsräte aus §§ 66ff. bes. auch § 66 Nr. 3, 6 (Anm. 1, 5), §§ 78 ff. sind Pflichten zugleich der gesamten Körperschaft, deren Verletzung den Antrag aus § 41 rechtfertigt, wie auch der einzelnen Mitglieder (vgl. hierzu Vorbemerkung vor § 66 zu III, V).

Eine Pflichtverletzung liegt auch in dem Nichttätigwerden eines gewählten Betriebsratsmitgliedes (SchlA. Lübeck vom 22. VII. 21 im Berl. MBl. vom 30. IX. 21 S. 65) und in dem Überschreiten der Grenzen des Amtes, z. B. durch Übergreifen in politisches Gebiet (GG. Stuttgart vom 20. XI. 24, MBl. 1925 S. 44 Nr. 12), insbesondere wenn dies Übergreifen den Frieden innerhalb der Arbeitnehmerchaft und gegenüber dem Arbeitgeber zu stören geeignet ist.

Die Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag rechtfertigt die Absetzung nicht (SchlA. Essen vom 24. XI. 21, MZfA. 1922, 55, und SchlA. Chemnitz vom 31. VIII. 21 in „Betriebsrätezeitung“ Januar 1922).

Die Mitgliedschaft endet mit der Rechtskraft des Beschlusses (§ 87 AOG.); solange das Verfahren schwebt, besteht sie fort. Endet das Amt vorzeitig (Anm. 1), so kommt es zur Einstellung des Verfahrens (vgl. § 100 Reichsbeamtengesetz).

Wann die Pflichtverletzung begangen sein muß, sagt das Gesetz nicht. Es ist nicht notwendig, daß sie erst in der laufenden Amtsperiode vorgekommen ist. Ein Geheimnisverrat, der erst nach Ablauf der Amtsperiode entdeckt wird, in der er begangen ist, rechtfertigt auch später noch die Absetzung. Die entgegenge setzte Auffassung würde zu dem Ergebnis führen, daß in dem angegebenen Beispiel wohl Entlassung und Strafverfolgung, aber keine Disziplinarverfolgung mehr möglich wäre (ebenso anscheinend Feig-Sizler § 39 Anm. 6, a. A. GG. Elberfeld vom 22. V. 24, OAG. 30, 11). Ebenso kann ein schwebendes Verfahren in der folgenden Amtsperiode fortgeführt werden. Hierüber und über Wiederwählbarkeit eines abgesetzten Mitgliedes vgl. § 18 Anm. 6.

<sup>11</sup> Die Amtspflichtverletzung als solche bildet in der Regel keinen Grund zur fristlosen Entlassung aus wichtigem Grunde. Ein Antrag, der das Recht zur fristlosen Entlassung als Nachwirkung des Absetzungsbeschlusses ausdrücklich festlegen wollte, ist in der Nationalversammlung (Sten. Ber. vom 15. I. 20 Sp. 4335) abgelehnt worden.

Weitere Einzelheiten über die gleichzeitige Amtspflicht- und Vertragsverletzung vgl. zu § 96 Anm. 3, 11a.

Eine zivilrechtliche Haftung für Amtspflichtverletzung besteht weder aus § 823 Abs. 2 BGB., noch, da das Betriebsratsmitglied nicht Beamter ist, aus § 839 BGB. (desgl. Kassel, MZfA. 1921, 26); vgl. im übrigen vor § 1 zu I, § 66 Nr. 6 Anm. 5.

### Ersatzmitglieder.

#### § 40<sup>1 2</sup>.

1. Scheidet ein Mitglied aus<sup>3</sup>, so tritt ein Ersatzmitglied<sup>4</sup> nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein<sup>5</sup>. Dies gilt auch für das Eintreten der Ersatzmitglieder als Stellvertreter für zeitweilig verhinderte Mitglieder<sup>6</sup>.

**2. Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derjenigen Wahlvorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung folgt aus den allgemeinen Grundsätzen der Verhältniswahl. Wegen der Besonderheit der Vertretung „zeitweilig verhinderter“ Mitglieder siehe Anm. 6.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Bis auf eine Klarstellung (Antrag 184) unverändert übernommen aus E. § 27.

<sup>3</sup> Über die Fälle des Ausscheidens siehe § 39.

<sup>4</sup> Das Ersatzmitglied ist wohl zu unterscheiden vom Ergänzungsglied, das in den Gruppenrat eintritt (§ 15).

<sup>5</sup> Nach § 15 B.D., dessen Inhalt Abs. 2 des § 40 im wesentlichen wiederholt, ist Ersatzmitglied der jeweilig dem Gewählten folgende Bewerber der gleichen Vorschlagsliste. Wichtig ist, daß die den Betriebsratsmitgliedern jeder Liste folgenden Bewerber dort, wo ein Gruppenrat zu bilden ist, der mehr Mitglieder hat, als Angehörige dieser Gruppe im Betriebsrat sitzen, zugleich Ergänzungsglieder für den Gruppenrat und Ersatzmitglieder für den Betriebsrat sind.

Sind von Liste I A, B, C zum Betriebsrat, D, E als Ergänzungsglieder zum Arbeiterrat gewählt, so sind D und E zugleich vor F, G, H, I, K Ersatzmitglieder. Fällt also A fort, so wird D Betriebsratsmitglied, während F als Ergänzungsglied in den Arbeiterrat einrückt.

Wenn die Liste unter Berücksichtigung verschiedener Berufsgruppen oder gewerkschaftlicher Richtungen aufgestellt ist (z. B. A bis C Schlosser, D Tischler, E Transportarbeiter und entsprechend F bis H, I, K, und A bis E gewählt sind), folgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, wenn E ausscheidet, der Schlosser F, nicht der Transportarbeiter K (a. A. ohne Begründung, Feig-Sißler § 40 Anm. 3 und R.A.M. vom 5. V. 20, R.A.B. vom 15. XI. 20 S. 97 Nr. 92).

Der Eintritt der Ersatzmitglieder erfolgt automatisch ohne irgendeine Feststellung. Wenn kein Nachfolger vorhanden ist, ist ein Fall des § 42 gegeben. Der Übergang von einer Liste zur anderen, wie ihn § 13 B.D. für den Fall vorschreibt, daß von vornherein auf einer Liste zu wenig Bewerber vorhanden sind, findet hier nicht statt (ebenso R.A.M. vom 5. IV. 21, R.A.B. 1921 S. 750 Nr. 399). Die Aufstellung von zahlreichen Bewerbern hat im Interesse der Vermeidung von unnötigen Neuwahlen große Bedeutung (§ 5 B.D.).

Daß Nachrüden in den Betriebsrat hat (§ 39 Abs. 3) auch das Nachrüden im Gruppenrat zur Folge (Beispiel siehe oben).

Lehnt der unmittelbare Nachfolger der Betriebsratsmitglieder die Amtsnachfolge ab, so liegt darin seinerseits eine Niederlegungserklärung bezüglich des ihm zunächst — unabhängig von seinem Willen — angefallenen Amtes, es findet ein weiteres Nachrüden statt.

Bei gemeinsamer Wahl nach § 19 kann im Interesse der Aufrechterhaltung des Zahlenverhältnisses zwischen Arbeitern und Angestellten nur ein Angehöriger, der der gleichen Arbeitnehmergruppe wie der Ausgeschiedene angehört, nachrüden. Sind also bei gemeinsamer Wahl zwei Arbeiteritze und

ein Angestelltenisß von Liste I entnommen worden, die als Bewerber die Arbeiter A, B, E, F und die Angestellten C, D, G aufweist (so daß also A, B, C dem Betriebsrat angehörten), so folgt auf den ausscheidenden Arbeiter B der Arbeiter E und nicht etwa der Angestellte D, auch wenn er vor E auf der Liste steht.

<sup>6</sup> Auch das Ersatzmitglied in der Eigenschaft als Stellvertreter erwirbt diese Eigenschaft, sobald ein Mitglied „zeitweilig“ verhindert, von selbst. Die Zulassung einer Stellvertretung ist dem politischen Verfassungsrecht völlig fremd, in der Arbeitsverfassung aber wegen der ganz anderen Verhältnisse nicht unzulässig, sie entstammt schon dem § 15 der Preussischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 (SandMinBl. 1918 S. 6).

Schwierig ist die Feststellung des Begriffs der „zeitweiligen Verhinderung“. Man hat darunter, im Gegensatz zur bloßen Verhinderung eine für einen gewissen Zeitraum, nicht bloß für eine einmalige Betätigung vorhandene Verhinderung zu verstehen (weitergehend Feig-Sißler § 40 Anm. 2). Es genügt also nicht die Verhinderung für eine Betriebsratsitzung, wenn ein Mitglied wegen einer ärztlichen Behandlung oder einer Versammlung nicht kommen kann oder für einen Punkt die Sitzung vorzeitig aus solchem Grunde verlassen muß, während er im übrigen an dem gleichen Tage seinen Berufsgeschäften nachgeht; der mangelnde Wille zur Amtsausübung stellt niemals eine zeitweilige Verhinderung dar. Mangelndes Stimmrecht in eigener Sache nach § 32 Anm. 8 bewirkt keine „zeitweilige Verhinderung“.

Urlaub, Krankheit, Außenarbeit eines Monteurs, die Geschäftsreise eines Angestellten sind Fälle der zeitweiligen Verhinderung.

Schwebt Streit über ein Recht zur fristlosen Entlassung, so ist der Entlassene als „zeitweilig verhindert“ anzusehen. Stellt sich die Entlassung nachträglich als unberechtigt heraus, so behält der Entlassene seinen alten Platz im Betriebsrat (§ 20 Anm. 9), so auch von Karger, *URG.* 31, 244 Feig-Sißler § 40 Anm. 2; vgl. ferner § 96 Anm. 13.

Über die Verantwortlichkeit bezüglich der Ladung der richtigen Betriebsratsmitglieder, also auch der Ersatzmitglieder der zeitweilig Verhinderten zu den Sitzungen siehe § 32 Anm. 1, 5.

In dem Beispiel oben Anm. 5 ist D Stellvertreter im Betriebsrat, F im Arbeiterrat, wenn A zeitweilig verhindert ist. Das Ersatzmitglied tritt auch im Gesamtbetriebsrat an die Stelle eines zeitweilig verhinderten Mitgliedes.

<sup>7</sup> Vgl. Anm. 5. Die nachrückenden Ersatzmitglieder müssen zur Zeit ihres Nachrückens wählbar sein.

### Auflösung des Betriebsrats.

#### § 41<sup>1 2</sup>.

**Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann das Arbeitsgericht<sup>3</sup> die Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Verletzung seiner Pflichten beschließen<sup>4 5 6</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 41 betrifft im Gegensatz zur Einzelabsetzung die Auflösung des Betriebsrats als Ganzes.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 29 i. V. mit Antrag 84 Ziffer 1.

<sup>3</sup> Auflösende Behörde ist schon jetzt (vgl. § 39 Anm. 9) das Arbeitsgericht (§ 112 Nr. 2 AÜG.).

<sup>4</sup> Die Pflichtverletzung des Betriebsrats als eines Ganzen setzt ein Handeln des gesamten Betriebsrats voraus, z. B. einen pflichtwidrigen Beschluß, eine pflichtwidrige Kundgebung, Bekanntmachung am schwarzen Brett (§ 36 Anm. 11), Unterlassung und dgl. Hierbei ist es unerheblich, ob die Minderheit nicht pflichtwidrig handeln wollte und überstimmt worden ist.

Die wesentlichsten Pflichten des Betriebsrats sind in den §§ 66 ff., 78 ff. enthalten (vgl. bes. § 66 Nr. 6 Anm. 3, 5). Sie werden auch dann verletzt, wenn der Betriebsrat von seinen Rechten, die zugleich seine Pflichten sind, keinen Gebrauch macht, und sich untätig verhält.

Eine Pflichtverletzung ist ferner die Nichtbeachtung des gesetzlich dem Betriebsrat zugewiesenen Zuständigkeitsbereichs, mögen auch die Handlungen, die er unter Überschreitung seiner Zuständigkeit vornimmt, z. B. indem er die Produktion von Waren gebietet oder verbietet, gegenüber dem Empfänger des Gebots oder Verbots (z. B. gegenüber den anderen Arbeitnehmern) der rechtlichen Bedeutung entbehren. Vgl. über die Auflösung eines Betriebsrats, der an die Arbeitnehmer Fragen bezüglich ihrer gewerkschaftlichen, politischen und genossenschaftlichen Zugehörigkeit richtete SchW. Bremen vom 3. XI. 20 im Schlesw. MBl. vom 1. XII. 20 S. 72; die Kenntnis der gewerkschaftlichen Zugehörigkeit kann allerdings für die Erfüllung der Pflichten aus § 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1 notwendig sein, siehe Anm. 1 zu § 66 Nr. 4.

Über das Wirksamwerden des Auflösungsbeschlusses vgl. § 39 Anm. 10, über seine Folgen § 42 Abs. 2, § 43 Abs. 2. Die Mitglieder des aufgelösten Betriebsrats sind wieder wählbar (ebenso Feig-Sizler § 41 Anm. 4, vgl. auch hier § 39 Anm. 10 und § 18 Anm. 6).

Die Auflösung wirkt nicht unmittelbar, wie Feig-Sizler § 41 Anm. 4 annehmen, sondern nur mittelbar auf die Gruppenräte, die durch den Verlust ihrer gleichzeitig dem Betriebsrat angehörigen Mitglieder an Mitgliederzahl zu klein werden (§§ 42, 44) und für die daher im gleichen Augenblick die Neuwahl notwendig wird.

Ein gleichzeitiges Absetzungsverfahren aus § 39 gegen die an der Pflichtverletzung persönlich beteiligten, nicht etwa bloß überstimmtten Betriebsratsmitglieder ist durchaus möglich (vgl. § 39 Anm. 10 u. Feig-Sizler § 39 Anm. 4).

Über die Einwirkung auf den Gesamtbetriebsrat vgl. § 56 Anm. 3 ff. auf die Einzelmitgliedschaft § 39 Anm. 1.

<sup>5</sup> Abgesehen von der Auflösung endet der Betriebsrat als Ganzes durch den in § 42 Abs. 2 genannten Rücktritt des gesamten Betriebsrats.

Weitere Endigungsgründe des Betriebsrats im ganzen sind:

- a) Endigung des Betriebes überhaupt z. B. bei Verschmelzung mit einem anderen Betrieb (§ 9 Anm. 8) oder eines solchen mit Betriebsrat § 15 Anm. 3 (a. U. Feig-Sizler vor § 39) oder der Sonderbelegschaft sei es der vorübergehend Beschäftigten (§ 18 Abs. 2, 3), sei es der Hausgewerbetreibenden (§§ 2, 3).

- b) Ende der Wahlperiode (über Beginn und Ende der Wahlperiode siehe § 18 Anm. 5).
- c) Sinken der Betriebsratsmitgliederzahl unter die vorschriftsmäßige Zahl (Anm. 6 und § 42).
- d) Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats (§§ 52 ff.) aus bisherigen Einzelbetriebsräten.
- e) Wirksamwerden einer tariflichen Vertretung nach § 62 Abs. 1 und einer gesetzlichen Vertretung nach § 62 Abs. 2.
- f) Ungültigkeitserklärung der Betriebsratswahl.

Zu beachten ist stets § 43 Abs. 1.

Da Streik und Aussperrung die Zahl der regelmäßig Beschäftigten des Betriebes unverändert lassen, wirken beide Kampfmaßnahmen auf den Betriebsrat nur mittelbar ein, wenn nämlich die Einzelmitgliedschaft durch Entlassung erlischt (§ 39 Anm. 5).

Veränderungen in der Arbeitnehmerzahl und ihrer Zusammensetzung sind, abgesehen von a (oben) auf den Bestand des Betriebsrats ohne Einfluß, mag z. B. die Arbeitnehmerzahl von 25 auf 100 steigen, oder in umgekehrter Richtung sinken (Ausnahme: § 18 Abs. 3).

<sup>6</sup> Neben dem Ende des Betriebsrats im ganzen gibt es noch ein teilweises Ende der beiden im Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmergruppen, verbunden mit teilweiser Neuwahl der Gruppenmitglieder durch die Arbeitnehmergruppe für den Rest der Wahlzeit. Ausdrücklich erwähnt ist diese teilweise Beendigung in § 44 Abs. 4, indem die Auflösung oder der Rücktritt des Gruppenrats nur die Erneuerung der Gruppenvertreter nach sich zieht. Den in dieser Bestimmung zum Ausdruck gelangenden Grundsatz der Vermeidung der gänzlichen Betriebsratsneuwahl bei Erschütterung nur des Gruppenrats — ein Grundsatz, dem auch § 44 Abs. 3 entspringt —, wird man aber auch in dem Falle einer sonstigen, die Angehörigen nur einer Gruppe des Betriebsrats betreffenden Veränderung des Betriebsrats sinngemäß Rechnung tragen müssen, wenn z. B. die Mitgliederzahl von Angehörigen einer Gruppe im Betriebsrat unter die vorschriftsmäßige Zahl sinkt (§ 42 Anm. 3) oder aber die Angehörigen einer Gruppe im Betriebsrat gemeinsam ihren Rücktritt erklären. Auch in diesen Fällen wäre es ungerechtfertigt, der Rücktrittserklärung des Gruppenrats (§ 44 Abs. 4) eine schwächere Wirkung auf den Betriebsrat einzuräumen, als dem gleichzeitig oder nacheinander erfolgenden Ausscheiden bloß der Arbeiter- oder bloß der Angestelltenmitglieder des Betriebsrats.

Beispiel: Der Betriebsrat bestehe aus 7 Arbeitern und 3 Angestellten oder umgekehrt. Treten die 7 Arbeiter nacheinander, ohne daß noch Ersatzleute vorhanden sind, oder aber gemeinsam zurück, so hat nur die Gruppenneuwahl stattzufinden. (GG. Stassfurt ZMR. 5, 116).

Schließlich ist auch die Ungültigkeitserklärung der Wahl nur einer Wählergruppe, z. B. der Arbeitermitglieder eines Betriebsrats und des Arbeiterrats für statthaft zu erachten, wenn nämlich die Wahlanfechtung sich auf Mängel bei der Wahl nur dieser Gruppe bezieht (vgl. aber richtig GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 306 Nr. 1563; wenn die Mängel den Begriff des Betriebes betreffen, ist nur die Ungültigkeitserklärung der ganzen Wahl möglich).

In diesen Fällen der teilweisen Erneuerung des Betriebsrats hat dieser für die ausscheidende, bisher dem Betriebsrat angehörige und ihr Amt vorläufig weiter ausübende (§ 43 Abs. 1) Arbeitnehmergruppe entsprechend § 23 einen Wahlvorstand zu bestellen; kommt er dieser Pflicht nicht nach, so hat der Arbeitgeber den Wahlvorstand zu bestellen (§ 1 Num. 4 B. D. und § 23 hier Num. 3).

### Neuwahlen.

#### § 42<sup>1 2</sup>.

**1. Sobald die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder unter die vorschriftsmäßige Zahl der Betriebsratsmitglieder (§§ 15, 16) sinkt, ist zu einer Neuwahl zu schreiten<sup>3</sup>.**

**2. Das gleiche<sup>4</sup> gilt im Falle des § 41 sowie beim Rücktritt des gesamten Betriebsrats<sup>5</sup>. Ein Eintreten von Ersatzmitgliedern (§ 40) findet in den Fällen dieses Absatzes nicht statt<sup>6 7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die den § 16 der Preussischen Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 31. XII. 17 entstammende Vorschrift, die einen durch Ausscheiden ihrer Vertreter (ohne daß noch Ersatzleute vorhanden sind) vertretungslos gewordenen Teil der Arbeitnehmer vor Benachteiligung schützen will, hat z. T. zu Mißbräuchen geführt, indem kleine Minderheiten durch Rücktritt die Mehrheit zu ständigen Neuwahlen zu zwingen und dadurch das Gesetz zu sabotieren versucht haben.

Eine Stimmabgabe durch solche Minderheit hat jedoch analog § 117 B. G. W. als rechtsunwirksam zu gelten, wenn die Aufstellung zur Wahl von vornherein im Zusammenwirken von Wählern und Bewerbern in der Absicht erfolgt ist, nachträglich durch Rücktritt wieder Neuwahlen zu erzwingen und der Rücktritt dann tatsächlich stattfindet; die so handelnde Minderheit bekommt dann keinen Platz in der Betriebsvertretung (vgl. § 15 Num. 8).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte Abs. 1 entstammt E. § 28, Abs. 2 dem Antrag 185 Ziffer 1.

<sup>3</sup> Zu § 41 Num. 6 ist darauf hingewiesen, daß das Hinabsinken der Mitgliederzahl nach § 42 Abs. 1 sich auf eine Gruppe beschränken und dann in entsprechender Anwendung des Grundgedankens des § 44 Abs. 4 zur bloßen Gruppenneuwahl führen kann (a. A. Feig-Sißler § 42 Num. 1).

Wenn in einem Betriebsrat von 7 Mitgliedern die Ersatzmitglieder für Liste C der Arbeitergruppe schon verbraucht sind und das letzte der Liste C entnommene Mitglied ausscheidet, findet eine Neuwahl durch den Arbeiterwahlkörper statt. Um welche Liste es sich handelt, ist unerheblich. Unvollständigkeit auch der Liste, die die wenigsten Stimmen aufweist, genügt (ebenso Feig-Sißler § 42 Num. 1). Eine Ausnahme gilt dann, wenn der kleiner gewordene Betriebsrat noch immer der im Laufe des Jahres gesunkenen Arbeitnehmerzahl entspricht; ist die Arbeitnehmerzahl z. B. von 400 auf 350 gesunken, der Betriebsrat aber von 8 auf 7 Mitglieder, so hat er noch die vorschriftsmäßige Zahl (§ 15).

Ein Übergang von einer Liste auf die andere findet nur in den Fällen des § 13 B. D. statt, wenn nämlich eine Liste von vornherein zu wenig Bewerber

aufweist (§ 40 Anm. 5, Abf. 4); ebenso *RRN.* vom 5. IV. 21, *RABl.* 1921 S. 750 Nr. 399 und *Bayer. Min. f. sozial. Fürsorge* vom 19. XI. 21 — 566/106 — 118, *GG.* Berlin vom 13. I. 25, *RJfM.* 1925, 746, *GG.* Hamburg vom 28. I. 24, *Hans. GZ. Arbeitsrecht* 1924, 9 und *Erbel* in der Anmerkung daselbst; anderer Ansicht nur *GG.* Chemnitz vom 16. VII. 24, *SchlWef.* 1925, 48.

Entsprechend § 23 hat der bisherige Betriebsrat den Wahlvorstand zu bestellen. Die Neuwahl des ganzen Betriebsrats setzt stets wieder eine neue einjährige Wahlperiode in Lauf, die Gruppenneuwahl findet nur für den Rest der Wahlperiode statt (§ 44 Abf. 4).

<sup>4</sup> D. h. die Notwendigkeit der Neuwahl. Entsprechend § 23 bestellt der vorläufig im Amt bleibende Betriebsrat (siehe § 43 Anm. 3) den Wahlvorstand. — Der freiwillige Rücktritt (siehe § 41 Anm. 5) ist jederzeit statthaft. Eine rechtswirksame Absetzung durch die Wähler gibt es nicht (vgl. Vorbemerkung vor § 39).

<sup>5</sup> Mangels besonderer Vorschriften ist nicht anzunehmen, daß eine so wichtige Handlung durch bloßen Mehrheitsbeschluß in der üblichen Form der Betriebsratsstätigkeit erfolgen kann, so daß die Mehrheit über die Ämter der Minderheit ohne weiteres befinden würde. Vielmehr ist die Bestimmung dahin auszulegen, daß der Gesamtrücktritt nur der in einer Handlung erfolgende und nach außen zu erklärende Rücktritt der einzelnen Betriebsratsmitglieder ist (ebenso *Goerrig RA.* vom 12. XI. 21, *Karte Betriebsrat-Amts-dauer* und vom 17. II. 23, *Karte Betriebsvertretung* 21, *Amts-aufhebung*). Praktisch schrumpft die Bedeutung infolge der aus Anm. 3 sich ergebenden Rechtslage zusammen.

<sup>6</sup> An sich wäre es denkbar gewesen, daß die Ersatzmitglieder auch hier als Nachfolger des bisherigen Betriebsrats einträten. Das Gesetz geht aber davon aus, daß bei so schweren Erschütterungen, wie sie eine Auflösung oder ein Gesamtrücktritt bedeuten, eine Neuwahl der Lage besser Rechnung trägt (*RABl.* vom 28. IX. 20, *RABl.* 1921 S. 295 Nr. 212).

<sup>7</sup> Mit dem Ende der Gruppe im Betriebsrat oder des ganzen Betriebsrats endet nach § 39 Abf. 3 auch der Gruppenrat und ist zugleich mit der Gruppe im Betriebsrat oder dem ganzen Betriebsrat neu zu wählen (§ 44 Anm. 4).

### Vorläufige Amtsdauer bis zur Neuwahl.

#### § 43<sup>1 2</sup>.

**1. Ist eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig, so bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrats so lange im Amte<sup>3</sup>, bis der neue gebildet ist<sup>4</sup>.**

**2. Im Falle des § 41 kann das Arbeitsgericht<sup>5</sup> einen vorläufigen Betriebsrat berufen<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Während die politische Verfassung in parlamentslosen Zeiten sich häufig mit Ausschüssen begnügt, soll in der Betriebsverfassung die Betriebsvertretung möglichst ununterbrochen vorhanden sein (vgl. *Kammergericht* vom 15. III. 25, *RABl.* 1925 S. 364 Nr. 91). Um so dringender ist dies Bedürfnis, als der Kündigungsschutz in der jetzigen Gestalt das Vorhandensein der Betriebsvertretung unbedingt erfordert.

Daher verlängert das Gesetz die an sich beendete Amtszeit des Betriebsrats regelmäßig bis zur Bildung des Nachfolgers (übrigens suchen auch die neuen politischen Verfassungsgesetze parlamentslose Zeiten nach Möglichkeit zu verhindern — so Art. 13, 16 der preussischen Verfassung — oder durch besondere parlamentarische Ausschüsse das Fehlen einer allgemeinen Volksvertretung auszugleichen, vgl. Art. 35 Reichsverfassung, Art. 26 Preussische Verfassung).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 12 Abs. 1 Satz 2 i. V. mit Antrag 185 Z. 2 (Bericht S. 44/45).

<sup>3</sup> Diese Amtsfortdauer gilt grundsätzlich für alle Fälle notwendiger Neuwahl, mag sie durch Ablauf der Wahlperiode, durch Ungültigkeitserklärung der Wahl eines eben erst gewählten und damit zunächst wirksam gewordenen Betriebsrates (ebenso Feig-Sißler § 43 Anm. 1 und Amtsgericht Braunschweig vom 28. VII. 25 Arbeiterrecht 1925, 87, bestätigt durch LG. Braunschweig vom 22. X. 25 in der Verbandszeitung des Lebensmittelarbeiterverbandes vom 23. I. 26; der frühere Betriebsrat hat jedenfalls mit der Wahl sein Ende erreicht, RAA. vom 2. VI. 20 im RABl. vom 27. XII. 20 S. 214 Nr. 153 — beachte besonders die Überschrift im Reichsarbeitsblatt daselbst „bis zur Neuwahl“ —), durch Rücktritt, durch Hinabsinken der Zahl der Betriebsratsmitglieder oder durch Übergang vom „Rats“- zum „Obmanns“-betrieb (§ 41 Anm. 5) notwendig werden.

Auch im Falle der Auflösung (§ 41) besteht an sich der Betriebsrat fort. Er kann — muß aber nicht — gemäß Abs. 2 hier durch eine berufene Vertretung ersetzt werden (ebenso SchM. Hamburg vom 26. I. 21 — Lgb. 86/172/5/21 — im Falle einer Betriebsratsauflösung, die wegen Nichtwahrung der Koalitionsfreiheit erfolgte). Lehnt man die hier zu § 39 Anm. 5 vertretene Auffassung ab, wonach unter bestimmten Voraussetzungen zugleich mit dem alten Arbeitsvertrag das Betriebsratsamt wiederauflebt, so bleibt auf jeden Fall der wieder im Betrieb befindliche frühere Betriebsrat vorläufig bis zur Durchführung der Neuwahl im Amt (vgl. das zu § 39 Anm. 5 erwähnte Urteil des O. G. Berlin).

Im Falle des Gesamtrücktritts (§ 42) bleibt der zurückgetretene Betriebsrat „alter Betriebsrat“.

Beim Hinabsinken unter die vorschriftsmäßige Zahl gelten die aus dem Betriebsrat ausgeschiedenen einzelnen Mitglieder, deren Ausscheiden den Betriebsrat zu klein gemacht und dadurch das Ende des Betriebsrats verursacht hat, nicht noch als Betriebsratsmitglieder, (so auch O. G. Hamburg vom 3. XI. 26, Hans. O. Z. Arbeitsrecht 1926, 197), vielmehr ist dann nur der Rumpfbetriebsrat „alter Betriebsrat“ im Sinne dieser Bestimmung (ebenso Richter in der Anmerkung zu einem abweichenden Urteil des O. G. Berlin vom 8. X. 25 in Hans. O. Z. Arbeitsrecht 1926, 13, Feig-Sißler § 43 Anm. 2).

Die Amtsverlängerung kann freilich nicht bis ins Ungemessene gehen. Ist die Zeit, die bei ordnungsmäßigem Verfahren bis zur Neuwahl notwendig wäre, verstrichen und noch kein neues Organ der Betriebsverfassung vorhanden, so endet die Amtsdauer des alten Betriebsrates endgültig, und die Arbeitnehmerchaft geht ihrer Rechte aus dem BtG. verlustig (ebenso RAA. vom 29. IV. 20 im RABl. 1921 S. 249 Nr. 184, RAA. vom 21. II. 22, RABl. 1923 S. 7 Nr. 7, O. G. Bremen vom 26. IV. 23, SchWBef. 1923, 132, O. G.

Berlin vom 19. IX. 24, *UAG.* 30, 147, Feig-Sizler § 43 Anm. 1; vgl. über den Fall des Erlöses des Betriebsrats durch einen Betriebsobmann wegen gesunkener Arbeitnehmerzahl § 15 Anm. 3, *Abf.* 5). Ist die Neuwahl im besonderen an mangelnder Wahlbeteiligung gescheitert, obwohl der Betriebsrat seiner Pflicht zur Wahlvorstandsbestellung und der Wahlvorstand seinen Pflichten genügt hat, so endet die Amtsdauer mit der in § 8 *Abf.* 1 *WD.* vorgeschriebenen Bekanntmachung, daß keine Stimmabgabe stattfindet.

<sup>4</sup> Die „Bildung“ des neuen Betriebsrats ist mit dem die Wahlperiode in Gang führenden Wahltag vollzogen (§ 18 Anm. 5; a. A. Dersch, wonach der Termin des § 18 *WD.* entscheidend sei; dies steht im Widerspruch mit seiner Ansicht, daß das Wahljahr mit dem auf den Wahltag folgenden Tag beginne — § 18 Anm. 2c —, so daß es von da an bis zum Termin des § 18 *WD.* zwei Betriebsräte nebeneinander gäbe, was undenkbar ist —, ähnlich widerspruchsvoll Feig-Sizler § 43 Anm. 1 i. V. mit § 29 Anm. 2).

<sup>5</sup> Vgl. § 39 Anm. 9.

<sup>6</sup> In den Fällen der Auflösung wegen Pflichtverletzung würde der auch nur vorläufige Fortbestand des bisherigen Betriebsrats oft unangebracht sein. Daher soll die auflösende Stelle, die durch die Verhandlungen gelegentlich der Auflösung die Betriebsverhältnisse ohnehin kennt, einen vorläufigen Betriebsrat, sei es zugleich mit dem Auflösungsbeschluß, sei es später, berufen können, dessen Pflicht es ist, soweit dies noch nicht geschehen, durch Bestellung eines Wahlvorstandes nach § 23 die Neuwahl einzuleiten.

Die Berufung kann sowohl auf besonderen Antrag der nach § 41 Antragsberechtigten, als auch mit oder ohne Anregung von dritter Seite von Amtswegen im Anschluß an das Auflösungsverfahren erfolgen. §§ 83, 84 *UAG.* gestattet diese Auslegung sehr wohl, die den praktischen Bedürfnissen am besten Rechnung trägt (a. A. Dersch, *SchWD.* S. 435).

Wenn ein Betriebsrat der Verpflichtung zur Fortführung der Amtsgeschäfte nach *Abf.* 1 des § 43 nicht nachkommt, bleibt nur der Weg der Auflösung nach § 41 mit nachfolgender Berufung eines vorläufigen Betriebsrats.

Über die Zusammensetzung des vorläufigen Betriebsrats sagt das Gesetz nichts. Es ist anzunehmen, daß er grundsätzlich den §§ 15 ff. entsprechend zu bilden ist (a. A. Feig-Sizler § 43 Anm. 1). Mit der „Berufung“ endet die Amtsdauer des aufgelösten Betriebsrats.

Über den Fall der Amtsfortdauer der einen Gruppe des Betriebsrats und des Gruppenrats und über die Berufungsmöglichkeit in diesem Fall vgl. § 44 *Abf.* 4 (Anm. 4a *baselbst*).

### Endigungsgründe des Arbeiterrats und des Angestelltenrats.

#### § 44<sup>1</sup> 2.

1. Auf das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat und Angestelltenrat finden die §§ 39 bis 41 entsprechende Anwendung<sup>3</sup>.

2. Das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiterrat oder Angestelltenrat hat das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat zur Folge.

**3. Sinkt die Zahl der Ergänzungsmitglieder und der Ersatzmitglieder für sie unter die vorschriftsmäßige Zahl (§ 15 Abs. 4), so findet dennoch keine Neuwahl statt<sup>4</sup>.**

**4. Ist der Arbeiterrat oder Angestelltenrat aufgelöst oder zurückgetreten, so findet eine Neuwahl der gleichzeitig dem Betriebsrat angehörigen Mitglieder und der Ergänzungsmitglieder in der bisherigen Anzahl für den Rest der Wahlzeit des Betriebsrats statt. § 43 findet entsprechende Anwendung<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 44 zieht aus der engen personellen Verbindung zwischen dem Betriebsrat und den ihm entspringenden Gruppenräten die notwendigen Folgerungen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 185 Ziffer 3.

<sup>3</sup> Die Einzelmitgliedschaft im Arbeiter- und Angestelltenrat endet wie die im Betriebsrat (§§ 39, 40) durch Tod, Wahlungültigkeitserklärung, Niederlegung, Beendigung des Arbeitsvertrages, Verlust der Wählbarkeit, Absetzung. Die Personengleichheit, die — von den hinzutretenden Ergänzungsmitgliedern abgesehen — kraft Gesetzes zwischen dem Betriebsrat und dem Gruppenrat besteht, schließt ein getrenntes Erlöschen der Mitgliedschaft in beiden Vertretungen aus, diese endet vielmehr einheitlich im gleichen Zeitpunkt (§ 39 Abs. 3, § 44 Abs. 2).

Ein selbständiges Ende der Mitgliedschaft aus einem der oben angeführten Gründe kommt nur für die Ergänzungsmitglieder in Betracht.

Beispiele: Der Betriebsrat besteht aus den Arbeitern A, B, C und den Angestellten I, K.;

der Arbeiterrat aus A, B, C und dem Ergänzungsmitgliede D.

Auf der Arbeiterliste folgen E, F, G, H. Legt A im Betriebsrat oder im Arbeiterrat nieder, so bringt dies auf jeden Fall beide Mitgliedschaften zum Erlöschen (vgl. § 39 Abs. 3), und D wird Betriebsratsmitglied, E Ergänzungsmitglied im Arbeiterrat.

Legt D — solange er Ergänzungsmitglied im Arbeiterrat ist — nieder, so wird E sein Nachfolger als Ergänzungsmitglied.

<sup>4</sup> Bei der Regelung der Gründe, die das Ende des Gruppenrats bewirken, und der Folgen dieses Endes trägt das Gesetz der Tatsache Rechnung, daß der Gruppenrat und die Gruppenmitglieder des Betriebsrats aus einer Gruppenwahl hervorgehen und daher die Erneuerung der Gruppenwahl in diesen Fällen genügt.

a) Ist der Gruppenrat durch Beschluß aufgelöst worden (entsprechend § 41) oder ist er in seiner Gesamtheit zurückgetreten (§ 41 Anm. 6), so findet nur eine Gruppenneuwahl statt, für die der Betriebsrat den Wahlvorstand nach § 23 zu bestellen hat. Die bei der Gruppenneuwahl Gewählten treten für den Rest der Wahlperiode in den Betriebsrat ein und bilden in der üblichen Weise durch Hinzutritt der Ergänzungsmitglieder den Gruppenrat. Die Zahl der zu Wählenden ist die gleiche wie die bisher dem Gruppenrat angehörige.

Für den aufgelösten Gruppenrat kann gemäß §§ 41, 43 Abs. 2 ein vorläufiger Gruppenrat bestellt werden, dessen Mitglieder in der Zahl, in

der die Gruppe bis zur Auflösung im Betriebsrat vertreten war, diesem vorläufig beitreten.

Auf den vorläufigen Fortbestand des aufgelösten oder zurückgetretenen Gruppenrats findet § 43 entsprechende Anwendung.

Beispiel: In dem Beispiel oben sei der Arbeiterrat A—D zurückgetreten, dann kommt es zu dessen Neuwahl; von den Neugewählten treten U, V, W in den Betriebsrat ein; X als Ergänzungsmitglied bildet mit jenen zusammen den Arbeiterrat.

- b) Hat der Gruppenrat durch Wahlungültigkeitserklärung bloß der Gruppe (§ 41 Anm. 6) sein Ende gefunden, so ist in gleicher Weise trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung eine bloße Gruppenneuwahl vorzunehmen (ebenso Amtshauptmannschaft Chemnitz vom 24. X. 22, RZfA. 1923, 385).
- c) Ist der Gruppenrat durch Ausscheiden einzelner Mitglieder, ohne daß Ersatzmitglieder vorhanden sind, unter die vorschriftsmäßige Zahl gesunken, so sind zwei Fälle zu unterscheiden:

Ist die Verkleinerung so erheblich, daß die notwendige Zahl der Gruppenangehörigen im Betriebsrat nicht mehr erreicht wird, so findet eine Gruppenneuwahl statt (§ 41 Anm. 6, § 42 Anm. 3). Ist dagegen die Verkleinerung bloß in dem Maße erfolgt, daß nur die Plätze der Ergänzungsmitglieder nicht mehr besetzt werden können, so findet keine Gruppenneuwahl statt, vielmehr bleiben nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 44 Abs. 3, die der Vermeidung der nicht unbedingt nötigen Wahlen dienen soll, diese Plätze unbesetzt.

Beispiel: Im Betriebsrat sitzen die Arbeiter A, B, C, D, im Arbeiterrat die gleichen Arbeiter, verstärkt um die Ergänzungsmitglieder E, F; als Ersatzleute sind noch G, H, I vorhanden. Alle sind, wie der Einfachheit halber unterstellt sei, auf einer Liste gewählt. Legen A, C, D, E nieder, so daß B, F, G, H als Arbeiter im Betriebsrat sitzen, so ist als Ergänzungsmitglied nur noch I übrig, und der Arbeiterrat eigentlich um eine Person zu klein. Dieser Mangel ist nach § 44 Abs. 3 unschädlich, und der Arbeiterrat besteht eben nur aus 5 statt aus 6 Personen.

Legen dagegen auch B und F nieder und bleiben nur G, H, I übrig, so ist die Arbeitergruppe des Betriebsrats an Zahl zu klein und es muß die Neuwahl, wenn auch nicht des gesamten Betriebsrats, so doch seiner Arbeitergruppe nebst den Ergänzungsmitgliedern stattfinden. Bis zu deren Erledigung sind (gemäß § 43) G, H, I als Arbeiter im Betriebsrat und zugleich als Arbeiterrat tätig.

<sup>6</sup> Darüber, daß das Ende des Betriebsrats auch das Ende der Gruppenräte bedeutet, siehe § 41 Anm. 3.

### 3. Betriebsversammlung.

Vorbemerkung I. Während in der neuen deutschen politischen Verfassung die Wählerschaft durch das Mittel des Volksentscheids (Art. 73 der Reichsverfassung) in besonderen Fällen unmittelbar zum Organ der Verfassung wird, ist die Arbeitnehmerschaft des Betriebes (nicht nur die wahlberechtigte) durch das Betriebsrätegesetz zwar mit der für die politische Wählerschaft nicht praktischen Befugnis, sich zu versammeln (was auch nur bei einer ganz kleinen Ge-

meinde denkbar wäre), aber nur mit schwächeren materiellen Rechten als die Wählerschaft der Reichsverfassung ausgestattet (§ 48). Rechtlich bleibt trotz der Betriebsversammlung die gewählte Vertretung vollkommen frei in ihren Entschlüssen und nur den moralischen, in Anträgen und Wünschen sich äußern, aber nicht rechtlichen Einflüssen der Betriebsversammlung unterworfen, die z. B. auch keinen gesetzlichen Anspruch auf Berichterstattung und Rechenschaftslegung durch den Betriebsrat hat (ebenso Verf. § 45 Anm. 6, vgl. den abgelehnten Antrag 1912 Z. 33, Sten. Ber. vom 16. I. 20 Sp. 4358). Mit der Betriebsratswahl ist die rechtliche Teilnahme der Betriebsangehörigen an der Betriebsverfassung erschöpft. Das in der Regierungsvorlage enthalten gewesene Abrufsrecht der Betriebsversammlung gegenüber der Betriebsvertretung ist im Gesetz nicht enthalten (siehe Vorbemerkung vor § 39).

Im System des BRG. ist daher die Betriebsversammlung trotz der Überschrift vor § 15 keine Betriebsvertretung, sondern nur als Organ der Betriebsverfassung zu bezeichnen, das ebenso wie die übrigen Organe der Betriebsverfassung der privaten Rechtsfähigkeit entbehrt und allein dazu berufen ist, im Rahmen des § 48 tätig zu werden.

Das Recht der Betriebsversammlung ist ebenso wie das der Betriebsvertretung zwingend und keiner Veränderung durch Vereinbarung zugänglich.

Eine Betriebsversammlung ist nur die in diesem Abschnitt des Gesetzes vorgesehene, in den Formen des § 46 einberufene Versammlung. Eine vom Arbeitgeber einberufene Versammlung aller Arbeitnehmer ist keine Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes, sondern eine der rechtlichen Bedeutung entbehrende Zusammenkunft, an der weder der Betriebsrat noch die sonstigen Arbeitnehmer teilzunehmen berechtigt oder verpflichtet sind, soweit nicht solches Teilnahmerecht oder -pflicht aus dem Arbeitsverhältnis folgt. Beispiel für den letzteren Fall: die gemeinsame Aussprache der Lehrer einer Erziehungsanstalt über Unterrichtsfragen oder der Schauspieler einer Bühne über die technischen Fragen einer Aufführung (vgl. GG. Bremen vom 22. IV. 21, GRG. 27, 13). Auch die Betriebsratswahl ist keine Betriebsversammlung (RG. vom 22. XI. 26, RA. vom 20. XII. 26, Karte Hausfriedensbruch; II Einzelfälle 1).

Streitigkeiten über Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsversammlung werden im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren aus § 93 entschieden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

II. Ein Unfall in einer außerhalb der Betriebsstätte abgehaltenen Betriebsversammlung ist nach einem Urteil des Reichsvericherungsamts vom 9. VI. 22, Amtliche Nachrichten des Reichsvericherungsamtes 1922, 367, kein Betriebsunfall im Sinne der Reichsversicherungsordnung.

III. Aus der Literatur vgl. Hoffmann, die Betriebsversammlung, Verlag Hirschfeld, Leipzig 1922 mit eingehender geschichtlicher Darstellung der Betriebsversammlung in den verschiedenen Stadien der Gesetzesentstehung.

### Betriebsversammlung.

#### § 45<sup>12</sup>.

**1. Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs<sup>3</sup>.**

**2. Kann nach der Natur<sup>1</sup> oder Größe<sup>2</sup> des Betriebs eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so hat die Abhaltung der Betriebsversammlung in Teilversammlungen<sup>3</sup> zu erfolgen<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Betriebsversammlung ist eine neue, der W.D. vom 23. XII. 18 unbekannte Einrichtung.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 32 (der im Zusammenhange mit größeren Befugnissen der Betriebsversammlung ein Stimmrecht nur der Wahlberechtigten vorsah) i. B. mit Antrag 84 Z. 2b (Bericht S. 19).

<sup>3</sup> Die Betriebsversammlung besteht aus sämtlichen Arbeitnehmern des Betriebes, nicht nur aus den wahlberechtigten. Daher sind auch die Jugendlichen und Lehrlinge teilnahme- und stimmberechtigt. Über die Anerkennung als „Arbeitnehmer“ und damit das Anwesenheitsrecht an der Betriebsversammlung entscheidet zunächst — vorbehaltlich der Entscheidung des Arbeitsgerichts aus § 93 — der Vorsitzende unter eigener Verantwortlichkeit. Betriebsfremde sind, abgesehen von §§ 46, 47 ausgeschlossen. Jede Belegschaft hat ihre eigene Versammlung; daher entspricht der besonderen Belegschaft der Hausgewerbetreibenden deren eigene Betriebsversammlung (Drucksachen der Nationalversammlung Nr. 3009 S. 3); die vorübergehend Beschäftigten gehen dagegen dadurch, daß ihre Vertreter in den allgemeinen Betriebsrat eintreten, auch in der allgemeinen Arbeitnehmerschaft und deren Betriebsversammlung auf. Wenn auch der Gesetzeswortlaut nur von einer Betriebsversammlung als der Versammlung aller Arbeitnehmer spricht, wird man dennoch eine Teilversammlung zwecks Erörterung von Teilinteressen insoweit für zulässig halten müssen, als diese Teilinteressen, z. B. der Schwerbeschädigten, der Lehrlinge, des technischen Arbeiter- und Angestelltenpersonals, der Arbeitnehmerschaft eines bestimmten an besonderen Schutzeinrichtungen interessierten Fabrikgebäudes in den Aufgabekreis der Betriebsvertretung fallen. Die entgegen gesetzte formalistische Auslegung würde nur Anlaß geben, auch solche Teilinteressen in allgemeinen Betriebsversammlungen zu behandeln (ähnlich im Ergebnis von Ende, SchlBef. 1923, 102 und GG. Stuttgart vom 9. XII. 24, R.N. vom 15. VI. 25, Karte Betriebsversammlung, Teilversammlung); Hoffmann S. 59 hält unter Zustimmung von Ripperhey R.N. 1923, 245 auch eine Vertrauensmännerversammlung der einzelnen Betriebsabteilungen eines Großbetriebes für eine zulässige Betriebsversammlung. Die für die sachliche Teilversammlung oben angegebenen Gründe sprechen für die Zulässigkeit auch der Vertrauensmännerversammlung.

Über die Gruppenversammlung siehe § 49.

<sup>4</sup> Wenn es sich um einen Betrieb mit zwei oder mehreren Schichten handelt (Begründung S. 28), wenn Wärter, Bewachungsmannschaft usw. vernünftigerweise unabkömmlich sind.

<sup>6</sup> Wenn der Betrieb so groß ist, daß eine vernünftige und sachliche Aussprache bei einer gemeinsamen Versammlung aller Arbeitnehmer nicht zu erwarten ist.

<sup>7</sup> Die Bestimmung darüber, wieviel Teilversammlungen erforderlich sind, ob sie gleichzeitig oder namentlich bei Schichtarbeit nacheinander und in welchem Abstand sie stattfinden sollen, ist Sache des nach § 46 für die Einberufung

verantwortlichen Vorsitzenden. Die Vorschrift der Regierungsvorlage, wonach die Betriebsversammlung in zwei Teilversammlungen und binnen 48 Stunden abgehalten werden sollte, ist im Ausschluß der Rationalversammlung (Bericht S. 19) als nicht immer durchführbar gestrichen worden.

<sup>7</sup> Über den Raum der Betriebsversammlungen sagt das Gesetz nichts. Da der Betriebsratsvorsitzende unter den Voraussetzungen des folgenden Paragraphen eine Betriebsversammlung einberufen muß, gehört die Abhaltung der Betriebsversammlung zu der Geschäftsführung des Betriebsrats, für die der Arbeitgeber die „erforderlichen“ Räume zur Verfügung zu stellen hat, um so mehr, als § 37 dem Betriebsrat alle finanziellen Mittel sperrt (Feig-Eißler § 46 Anm. 5, Brandt § 45 Anm. 4, Hoffmann S. 49, Entscheidung des Rats der Stadt Leipzig vom 2. II. 23, RZfA. 1923, 765, GG. Stuttgart vom 9. XII. 24, RA. vom 15. VI. 25, Karte Betriebsversammlung Teilversammlung).

Ob und welche Räume nach „Umfang“ und „Beschaffenheit“ des Betriebes „erforderlich“ sind, ob das „Zurverfügungstellen“ in der Überlassung der Geschäftsräume des Arbeitgebers oder in der Beschaffung eines fremden Versammlungstraumes u. dgl. besteht, ob es ferner nach Lage der Sache zumutbar erscheint, daß die Betriebsversammlung in Teilversammlungen abgehalten wird, ob der Arbeitgeber also seinen Verpflichtungen genügt, wenn er einen für eine Teilversammlung geeigneten Raum mehrfach zur Verfügung stellt (Bezirkswirtschaftsstelle Chemnitz vom 8. VI. 20, ähnlich GG. Bremen in Metallarbeiter-WR.-Ztschr. vom 15. X. 20 S. 412), läßt sich nur von Fall zu Fall entscheiden. Stellt der Arbeitgeber, an den die Betriebsvertretung sich zunächst zu wenden hat (Amtshauptmannschaft Großenhain vom 4. VIII. 23, RZfA. 1924, 176) geeignete Räume im Betrieb zur Verfügung, wird die Versammlung aber in fremden Räumen abgehalten, so braucht er regelmäßig die Kosten hierfür nicht zu tragen. Ist er aber nicht gewillt oder nicht in der Lage, eigene Räume zur Verfügung zu stellen oder macht er die Hingabe von unzulässigen Bedingungen abhängig (Nichtteilnahme von Gewerkschaftsangeestellten, Absehung an sich zulässiger Gegenstände von der Tagesordnung), so hat er die Kosten zu tragen. (RWR. vom 15. V. 20 im RABl. 1921 S. 15 Nr. 25; Berginspektor Leipzig vom 16. V. 23, SchlWej. 1923, 174; vgl. ferner SchlA. Ulm vom 3. VIII. 20 in Württ. RBl. vom 15. VIII. 20 S. 96 mit Einzelheiten darüber, wann ein Raum „geeignet“ ist.) Der RWR. hat in einer nicht veröffentlichten Entscheidung vom 5. IV. 21 die Notwendigkeit der Kostenersatzung für die Miete eines Raumes zur Betriebsversammlung der 9500 Arbeiter eines Betriebes anerkannt, es aber unentschieden gelassen (da ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers in dem Streitfall nicht vorgelegen habe), ob unter Umständen die Abhaltung von Teilversammlungen in einem 800 Personen umfassenden Raume oder sogar in zwei — 1600 Personen umfassenden — Höfen zumutbar sei; bezüglich der Höfe käme es auch auf die Jahreszeit, die Verhandlungsdauer, den Verhandlungsgegenstand an. Der SchlA. Ulm (in obiger Entscheidung) nimmt an, daß billigerweise nicht über die Zahl von zwei Teilversammlungen hinausgegangen zu werden brauche, und beruft sich zum Beweis dessen auf die oben erwähnte ursprüngliche Regierungsvorlage.

Wird eine Betriebsversammlung ohne die erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers (§ 46 Abs. 3) innerhalb der Arbeitszeit abgehalten und mietet

der Betriebsrat für diesen Zweck einen Raum, so rechnen die Kosten hierfür nicht zu den erstattungsfähigen Geschäftsbedürfnissen (Schl. Hamburg vom 23. XII. 18 — Tgb. 11 645).

Eine Versammlung der Gewerkschaftsfunktionäre eines Betriebes ist keine Teilversammlung (Schl. Stuttgart vom 28. I. 21 im SchlWes. vom 15. II. 21 S. 44 und O.G. Stuttgart vom 9. XII. 24, R.A. vom 15. VI. 25, Karte Betriebsversammlung, Teilversammlung).

Infolge des auch hier bestehenden Hausrechts des Betriebsratsvorsitzenden oder des sonstigen Vorsitzenden der Betriebsversammlung (vgl. § 46 Anm. 5) kann der Arbeitgeber weder einen Arbeitnehmer noch vor allem die nach § 47 erschienenen gewerkschaftlichen Beauftragten, auf deren Auswahl er übrigens — unabhängig von der Frage des Hausrechts — ohne Einfluß ist (vgl. § 47 Anm. 3 und § 31 Anm. 5), aus dem Versammlungsraum entfernen. Falls diese trotz einer Aufforderung des Arbeitgebers in der Versammlung verbleiben, machen sie sich nicht des Hausfriedensbruchs schuldig: vgl. O.G. Stuttgart vom 28. IV. 23, RZfA. 1923, 765 mit eingehender Begründung, O.G. Leipzig, Betriebsrätezeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie 1926, 512, anderer Ansicht U.G. Elsterwerder vom 26. VI. 22, RZfA. 1923, 195 und O.G. Celle vom 16. VIII. 24 im „Proletarier“ vom 6. VI. 25 mit unzutreffendem Hinweis darauf, daß § 47 sich nur auf das Verhältnis des Gewerkschaftsbeauftragten zu Belegschaft oder Betriebsrat, aber nicht zum Arbeitgeber als Rauminhaber, so wenig wie zum Gastwirt als Rauminhaber einer Betriebsversammlung beziehe; die Begründung geht deswegen fehl, weil nach der hier vertretenen Ansicht die Ausübung des Hausrechts durch den Betriebsversammlungsleiter gegenüber den Versammlungsteilnehmern in dem Betriebsraum entscheidend ist, genau wie sie im gemieteten Gastwirtsraum stattfindet — vgl. zu letzterem Punkte die Kommentare zu § 123 StrGB., z. B. Frank § 123 II a. E. —; im übrigen meint auch das O.G. Celle, daß, wenn die von ihm verneinte, von der herrschenden Ansicht (siehe oben) bejahte gesetzliche Verpflichtung zur Raumergabe bestünde, eine solche Beschränkung des Arbeitgebers als des Rauminhabers „vielleicht als . . . getroffen“ anzusehen sei.

Über das Rechtsverhältnis zwischen Gewerkschaftsangestellten, Betriebsvertretung und Belegschaft vgl. auch § 47 Anm. 3.

### Einberufung und Zeit der Betriebsversammlungen.

#### § 46<sup>1 2</sup>.

1. Der Vorsitzende des Betriebsrats ist berechtigt<sup>3</sup> und auf Verlangen des Arbeitgebers oder auf Verlangen von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer<sup>4</sup> verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen<sup>5</sup>.

2. Von Versammlungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser zu benachrichtigen<sup>6</sup>. Er hat das Recht, in diesen Versammlungen zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen und sich selbst oder durch seine Vertreter<sup>7</sup> an den Verhandlungen ohne Stimmrecht zu beteiligen<sup>8</sup>.

### 3. Die Betriebsversammlung findet grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt; soll in dringenden Fällen hiervon abgewichen werden, so ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 46 enthält die allgemeinen Grundsätze für die Geschäftsführung der Betriebsversammlung.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 33 Abs. 2.

<sup>3</sup> Im Recht der Einberufung (vgl. zum folgenden Briefe SchWBef. 1924, 125) liegt zugleich die Verpflichtung, dann von dem Rechte Gebrauch zu machen, wenn die Umstände dies geboten erscheinen lassen (selbstverständlich nur im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats), z. B. um die Stellungnahme der Arbeiterschaft zu einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung kennenzulernen oder um über einen die Arbeitnehmerschaft berührenden Tarifvertrag zu berichten oder über geplante Veränderungen in der Organisation des Betriebes, zumal wenn diese Einstellungen oder Entlassungen größeren Umfangs nach sich zieht (§ 74), mit der Arbeitnehmerschaft Rücksprache zu nehmen.

Der Antragsteller (Arbeitgeber oder ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmerschaft) ist für verpflichtet zu halten, zugleich mit dem Antrage den beabsichtigten Gegenstand der Tagesordnung anzugeben, damit der Vorsitzende beurteilen kann, ob der Gegenstand zum Aufgabekreis der Betriebsversammlung (§ 48 Anm. 4) gehört (a. A. Feig-Sipler § 46 Anm. 1). Nur dann entsteht seine Einberufungspflicht und macht er sich durch Ablehnung des Antrags nach § 39 verantwortlich. Z. B. kann er mit Recht eine Betriebsversammlung über ein rein politisches Thema oder über eine rein gewerkschaftliche Frage (Anschluß an einen bestimmten Verband, Übertritt zu einem solchen) ablehnen. Im übrigen ist die Betriebsversammlung nicht an die angekündigte Tagesordnung gebunden. Der RWB. hat in einer Entscheidung vom 4. IV. 21 (MABl. 1921 S. 633 Nr. 232) mit Recht den Antrag auf Absetzung eines Betriebsrates abgelehnt, der sich geweigert hatte, eine Betriebsversammlung mit einer Tagesordnung einzuberufen, deren Erledigung eine Verletzung der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht des Betriebsrats mit sich bringen mußte.

<sup>4</sup> Berechnet von der Gesamtzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer. Schriftform ist für den Antrag nicht vorgeschrieben. Der Vorsitzende hat sich nach pflichtgemäßem Ermessen seine Überzeugung darüber zu bilden, ob der Antrag von der vorgeschriebenen Arbeitnehmerzahl gestellt ist.

<sup>5</sup> Die Einberufung hat in der Art zu erfolgen, daß jeder Arbeitnehmer billigerweise Gelegenheit zur Teilnahme hat, also in der für sonstige Bekanntmachungen des Betriebsrats üblichen Weise, z. B. durch Anschlag (§ 36 Anm. 11), in kleineren Betrieben durch persönliche Bekanntgabe.

Mit der Einladung ist entsprechend § 29 Abs. 1 und 2 die Tagesordnung bekanntzugeben, an die die Betriebsversammlung gebunden ist, sofern gegen Änderungen Widerspruch erhoben wird (ebenso Feig-Sipler § 46 Anm. 2).

Die Teilnahme an der Betriebsversammlung ist ebenso wie das Wahlrecht zum Betriebsrat ein Recht, keine Pflicht des Arbeitnehmers.

In der Geschäftsführung ist die Betriebsversammlung, abgesehen von den Bestimmungen der §§ 45 ff. frei, sie kann auch jemanden anderes als den Be-

triebsratsvorsitzenden zum Versammlungsleiter wählen (ebenso Derjch § 45 Anm. 5d, a. A. Feig-Sipler § 46 Anm. 3).

Wegen der Geschäftsführung durch den Vorsitzenden vgl. § 29 Anm. 5.

Eine nicht vom Vorsitzenden oder seinem Vertreter einberufene Versammlung ist keine Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes. Über Teilnahme an solcher „wilden“ Betriebsversammlung als etwaigen Grund zur fristlosen Entlassung vgl. Kammergericht vom 28. VI. 22, *GRG.* 28, 18, wo die Anwendbarkeit vom § 123 Ziffer 3 *GD.* verneint ist.

\* Das Verlangen hat der Arbeitgeber gegenüber dem Vorsitzenden des Betriebsrats zum Ausdruck zu bringen (vgl. § 29 Anm. 7). Die Benachrichtigung liegt dem Vorsitzenden ob, sie muß so rechtzeitig erfolgen, daß der Arbeitgeber auch erscheinen kann. Nur auf diese vom Arbeitgeber beantragte Versammlung bezieht sich der nachfolgende Satz.

<sup>7</sup> Die Vertretungsbefugnis ist schon im § 14 Abs. 2 (Anm. 9) ausgesprochen. Der Wortlaut und die ausdrückliche Änderung des Textes „seinen“ in „seine“ Vertreter (Sten. Ber. vom 16. I. 20, Sp. 4357 Antrag 1920 Ziffer 15) beweisen, daß ein Arbeitgeber sich durch mehrere Vertreter vertreten lassen kann.

\* Also, wie der Gegensatz zum fehlenden Stimmrecht erkennen läßt, mit Rederecht. Über seine Befugnis im Verhältnis zum Hausrecht des Versammlungsleiters, mag die Versammlung im Betriebsraum oder in fremden Räumen stattfinden, gilt das gleiche wie zu § 36 Anm. 12 zu a (ebenso Wölbliug § 47 Anm. 1).

\* Im Gegensatz zu § 30 ist hier die Zustimmung des Arbeitgebers zur Abhaltung der Versammlung während der Arbeitszeit notwendig. (Über den Begriff der Arbeitszeit im Verhältnis zur Pause vgl. § 30 Anm. 8.) Die Zustimmung kann von niemandem ersetzt werden. Ihr Fehlen macht die Teilnahme an einer während der Arbeitszeit stattfindenden Betriebsversammlung für den einzelnen Arbeitnehmer, wenn er glauben kann, an einer genehmigten Versammlung teilzunehmen, nicht zum unbefugten Fernbleiben, während allerdings der Vorsitzende, der die Versammlung in der Arbeitszeit einberuft, pflichtwidrig handelt (*SchlA.* Groß-Berlin vom 21. VI. 21 im *Verl. MBl.* vom 30. VI. 21 S. 395, *GG.* Glauchau vom 10. IV. 24, *SchlWesf.* 1924, 93).

Bei Erteilung der Zustimmung ist es Tatfrage, ob der Arbeitgeber damit nur die freie Zeit oder auch — evtl. stillschweigend — die Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung bewilligt hat. Ein gesetzliches Verbot der Lohnminderung besteht hier im Gegensatz zu §§ 24, 35 nicht (ebenso Derjch §§ 45, 56, *SchlA.* Stuttgart vom 1. VII. 21, *SchlWesf.* 1921 S. 169, *GG.* Mannheim vom 10. VII. 22, *GRG.* 28 Sp. 85, ähnlich auch *Kieschke-Syrup-Billerbeck* § 46 Anm. 6, *Erdel, RA.* vom 15. II. 21, Karte Betriebsversammlung, unter zutreffender Betonung der Zahlungspflicht für die auf Antrag des Arbeitgebers in der Arbeitszeit einberufene Versammlung und *Hoffmann* S. 46, a. A. ältere Auflagen und *Erdel, RA.* vom 21. II. 20, Karte Betriebsversammlung, wonach die Teilnahme an einer vom Arbeitgeber erlaubten Versammlung unter § 616 *BGB.* falle).

Es ist nicht ersichtlich, welche rechtliche Bedeutung es hat, daß die Zustimmung gerade einen dringenden Fall voraussetzt, da der Arbeitgeber in der Lage ist, jederzeit auf seine aus den Arbeitsverträgen ihm zustehenden Rechte auf Dienstleistung für die Zeit einer Betriebsversammlung zu verzichten.

Teilnahme der Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer.

§ 47<sup>1 2</sup>.

**An den Betriebsversammlungen kann je ein Beauftragter der im Betriebe vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer mit beratender Stimme teilnehmen<sup>3 4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 47 gehört ebenso wie § 31 (vgl. Anm. 1 daselbst) zu den im Ausschluß der Nationalversammlung eingefügten Vorschriften, die der Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Betriebsräte dienen sollen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 88.

<sup>3</sup> Trotz der von § 31 abweichenden Fassung ist anzunehmen, daß das Wörtchen „kann“ auch hier ein eigenes Recht der Gewerkschaften auf Zulassung der Gewerkschaften zum Ausdruck bringt, ein Recht, dessen Gewährung auf den gleichen Ermägungen wie in § 31 beruht. Infolge dieses selbständigen Rechts der Gewerkschaften verweilt deren Beauftragter nicht nur dem Arbeitgeber gegenüber (hierüber vgl. § 45 Anm. 7), sondern auch der Betriebsversammlung, insbesondere ihrem das Hausrecht ausübenden Versammlungsleiter gegenüber nie „unbefugt“ im Versammlungsraum. Die Rechtslage ist die gleiche wie bezüglich des Teilnahmerechts an der Betriebsratsitzung (vgl. § 31 Anm. 5; ebenso *GG. Stuttgart* vom 22. IV. 26 *RA. Karte Betriebsversammlung, Rederecht der Gewerkschaftsvertreter und RWR.* vom 30. V. 22, *RABl.* 1923, S. 340 Nr. 55).

Verpflichtet zur Zulassung ist zunächst der Betriebsratsvorsitzende, sodann der etwa besonders gewählte Versammlungsleiter (§ 46 Anm. 5).

Eine Benachrichtigungspflicht, wie sie in § 31 aus der Zuziehungspflicht in Verbindung mit der Antragsvoraussetzung herzuleiten ist, besteht hier nicht; es ist Sache derer, die eine Gewerkschaft in der Versammlung vertreten wissen wollen, diese auf die Versammlung aufmerksam zu machen.

Das Zulassungsrecht haben hier alle im Betrieb, nicht bloß im Betriebsrat vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen (über diesen Begriff siehe § 8). Der Beauftragte der Gewerkschaft hat nur Rede-, aber kein Stimmrecht. Über den Begriff des Beauftragten vgl. § 31 Anm. 5. Wegen der Geltendmachung des Teilnahme- und Rederechts im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren vgl. § 31 Anm. 4.

<sup>4</sup> Ein Recht des Arbeitgebers, entsprechend § 29 die Zuziehung eines Vertreters seiner Organisation zu verlangen, ist hier nicht vorgesehen, doch kann der Arbeitgeber solchen als seinen Bevollmächtigten (§ 46 Abs. 2 und § 14 Abs. 2) entsenden.

<sup>5</sup> Werden nichtanwesenheitsberechtigte Personen zur Betriebsversammlung zugelassen, so verliert diese damit ihren Charakter als Betriebsversammlung. Ihre Beschlüsse sind für den Betriebsrat und Arbeitgeber in jeder Beziehung unbeachtlich, nicht anders als die einer beliebigen öffentlichen Versammlung. Die Zurverfügungstellung des Raumes (§ 45 Anm. 7) liegt dann nicht dem Arbeitgeber ob (*GG. Hannover* vom 16. VI. 24, *GGG.* 30, 146).

Geschäftskreis der Betriebsversammlung.§ 48<sup>1 2</sup>.

**Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten<sup>3</sup>. Sie darf nur über Angelegenheiten verhandeln, die zu ihrem Geschäftskreis gehören<sup>4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Nach Beseitigung der im Entwurf vorgesehenen weitergehenden Rechte der Betriebsversammlung (Begründung S. 26) ist ihr, soweit sie nicht im Einzelfalle zu Anträgen auf Absetzung oder Auflösung (§§ 39, 41) berechtigt ist, nur ein moralischer Einfluß geblieben.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 33 Abs. 3 i. B. mit Antrag 87 b.

<sup>3</sup> Wie oben bemerkt (vor § 45) sind die gesetzlichen Rechte der Betriebsversammlung nicht erheblich. Sie beschränken sich auf die Übermittlung von Wünschen und Anträgen, die der Betriebsrat nach pflichtgemäßem Ermessen als bedeutsame Anregungen zu prüfen und zu erledigen hat, z. B. durch Weitergabe an den Gewerbeaufsichtsbeamten, durch Rücksprache mit dem Arbeitgeber (Anregungen auf dem Gebiet der Arbeitsmethoden, § 66 Nr. 2, der Arbeitsverhältnisse nach § 66 Nr. 5, § 78 Nr. 2, 3), durch Übermittlung an die Gewerkschaften usw. (vgl. § 66 Nr. 6 Anm. 5, bes. b, wegen Übermittlung von Beschlüssen betreffend die Verweigerung von Zusammenarbeit). Handelt er den Wünschen oder Anträgen nicht entsprechend, so liegt darin allein noch keine Pflichtverletzung, wenn nicht die Sache selbst, die den Inhalt des Wunsches oder Antrages bildet, z. B. eine Beschwerde über ungenügende Schutzvorrichtungen, eine Verfolgung durch den Betriebsrat erfordert. Richtet z. B. die Betriebsversammlung an den Betriebsrat den Wunsch, in einer tariflich geregelten Frage (Lohn, Urlaub) mit dem Arbeitgeber unmittelbar in Verhandlung einzutreten, statt die Gewerkschaft um solche Verhandlung zu ersuchen, so handelt der Betriebsrat nicht pflichtwidrig, wenn er sich an die Gewerkschaft wendet; er kann dagegen an den Arbeitgeber herantreten, wenn es sich um den Wunsch einer übertariflichen Zulage für die einzelnen Arbeitnehmer handelt.

Die Betriebsvertretung kann rechtlich (siehe vor § 45) nicht Rechenschaft vom Betriebsrat verlangen, so zweckmäßig und im Sinne des Gesetzes gelegen es auch ist, wenn dieser in angemessenen Abständen über seine Tätigkeit berichtet.

Der Abschluß von Betriebsvereinbarungen gehört nicht zum Aufgabenkreis der Betriebsversammlung; sie ist dazu nicht fähig; über den Zusammenschluß der Arbeitnehmer eines Betriebes zu einer Vereinigung vgl. § 8 Anm. 5

<sup>4</sup> Im Regierungsentwurf (§ 33 Abs. 3) hieß es richtig „zum Geschäftskreis des Betriebsrats“. Die Fassung „zu ihrem Geschäftskreis“ beruht auf einem offenbaren, mit der Formulierung des Antrags 87 b zusammenhängenden Versehen. Denn der Bereich der Betriebsversammlung deckt sich notwendigerweise mit dem des Betriebsrats und betrifft daher nur die unmittelbar mit dem Schicksal des Betriebes zusammenhängenden, im Betriebe erfüllbaren Angelegenheiten. Fragen der allgemeinen Sozial- und Wirtschaftspolitik sind nicht Sache der Betriebsräte, sondern Angelegenheiten der politischen

Parteien und gewerkschaftlichen Organisationen; doch braucht ein unwesentliches Überschreiten des gesetzlichen Aufgabenkreises, z. B. durch einen einzelnen nicht hingehörigen Vortrag neben anderen in den gesetzlichen Rahmen fallenden Punkten der Tagesordnung nicht der ganzen Betriebsversammlung diesen Charakter zu nehmen (GG. Durlach vom 21. VII. 24, JAR. 5, 112). Die Stellungnahme zu einem von den Gewerkschaften ausgesprochenen Streik ist Sache der Gewerkschaftsmitglieder im Betriebe oder der von den Gewerkschaften zur Abstimmung zugelassenen sonstigen Arbeitnehmer, aber nicht Sache des Betriebsrats oder der Betriebsversammlung im Sinne des Gesetzes (vgl. GG. Duisburg vom 4. XII. 25, GRG. 31, 252).

<sup>5</sup> Über die Abstimmungsweise in der Betriebsversammlung fehlt es an gesetzlichen Vorschriften. Maßgebend ist die Mehrheit aller Versammlungsteilnehmer, ohne daß eine bestimmte Anwesenheitszahl zur Beschlußfähigkeit vorgeschrieben ist.

### Gruppenversammlung der Arbeiter und Angestellten.

#### § 49<sup>1</sup>.

**Auf die Betriebsversammlungen der Arbeiter und der Angestellten finden die Bestimmungen der §§ 45 bis 48 entsprechende Anwendung<sup>2 3</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden im Redaktionsauschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung aus E. § 32 Abs. 1 Satz 3 i. B. mit Antrag 83 Z. 4, 87a.

<sup>2</sup> § 45: Den Teilnehmerkreis bilden hier nur je die Arbeiter oder die Angestellten. Die Teilversammlung (§ 45 Anm. 3) ist hier praktisch von besonders großer Bedeutung.

§ 46: Notwendigkeit der Einberufung durch den Gruppenratsvorsitzenden, Teilnahme des Arbeitgebers, Zeit der Versammlung.

§ 47: Teilnahme der Organisationsvertreter.

§ 48: Rechte der Gruppenversammlung, die sich aus dem Aufgabenkreis des Gruppenrats ergeben.

<sup>3</sup> Die Mitglieder der einen Arbeitnehmergruppe haben kein Recht der Teilnahme an den Versammlungen der anderen Arbeitnehmergruppen. Weder der Versammlungsvorsitzende, noch die Versammlung darf sie zulassen, ohne damit den Charakter der Betriebs-(Gruppen-)versammlung aufzuheben und diese zu einer öffentlichen Nichtbetriebsversammlung zu machen.

## B. Gesamtbetriebsrat.

Vorbemerkung I. Den Ausgangspunkt der Betriebsverfassung bildet der „Betrieb“ in dem zu § 9 entwickelten Sinne, d. i. „die auf räumlicher Einheit beruhende Vereinigung von persönlichen, sächlichen und immateriellen Mitteln zur Verfolgung eines von einem Rechtssubjekt gesetzten technischen Zweckes“. In der sozialen Wirklichkeit sind zahlreiche Betriebe, sei es nur wirtschaftlich, sei es auch rechtlich, also als Einheit miteinander verflochten. Die wirtschaftliche Verflechtung beginnt mit der allgemeinen volkswirtschaftlichen

Abhängigkeit eines Unternehmers von einem anderen Unternehmer in bezug auf Rohstoffe, Produktionsmittel oder Absatz und endet mit der vollkommenen finanziellen Abhängigkeit des Unternehmers eines Betriebes von dem Unternehmer eines anderen Betriebes. Einen besonderen Fall wirtschaftlicher Verflechtung stellt der Zusammenschluß der Arbeitgeber mehrerer Betriebe in einer Gesellschaft des bürgerlichen oder des Handelsrechts dar (Kartelle, Syndikate, Konzerne, Interessengemeinschaft u. dgl.), wobei die einzelnen Arbeitgeber ihre formelle Selbständigkeit bewahren, tatsächlich aber mehr oder weniger auf die Freiheit der Betriebsleitung zugunsten der Gesellschaft verzichten; eine rechtliche Verflechtung bedeutet die Vereinigung mehrerer Betriebe durch einen Arbeitgeber, sei es eine natürliche Person, sei es eine mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattete Körperschaft, z. B. eine Aktiengesellschaft.

Unerheblich ist es (vgl. § 9 Anm. 4), wie für die Betriebsverfassung überhaupt, so auch für die Verflechtung der Betriebe, auf Grund welcher Rechtsform der Arbeitgeber über die sachlichen Unterlagen mehrerer Betriebe (Grund und Boden, Rohstoffe, Werkzeuge usw.) verfügt, ob als Eigentümer, als Pächter, als Miethbraucher, als ehemännlicher oder väterlicher Nutznießer u. dgl.

Die Betriebsverfassung des BRG. nimmt in den von der Zusammenfassung der Betriebe handelnden §§ 50 ff., 61 nur auf die rechtliche, nicht auch auf die wirtschaftliche Verflechtung Rücksicht, und auch auf die rechtliche Verflechtung regelmäßig (Ausnahme § 61) nur insoweit, als eine örtliche Verflechtung verwandter Betriebe besteht. Die typischen modernen Formen der wirtschaftlichen Verflechtung (siehe oben) bleiben also außer Betracht.

Diese Zurückhaltung, die insoweit hinter dem Regierungsentwurf des BRG. zurückbleibt, als dieser die Zusammenfassung der rechtlich miteinander verflochtenen Betriebe auch über den Ort hinaus unter gewissen Voraussetzungen zulassen wollte (vgl. E. § 9 Abs. 4 und Bericht S. 13), erklärt sich zum Teil aus der Besorgnis, durch eine zu weitgehende Zusammenfassung der Organe der Betriebsverfassung die Gewerkschaften zu schwächen, zum Teil durch die Schwierigkeit, ja Unmöglichkeit, irgenbeine Grenze zu finden, bis zu der die Zusammenfassung der bloß wirtschaftlich miteinander verflochtenen Betriebe gesetzlich zugelassen und abgegrenzt werden könnte. Denn entweder gäbe es dann überhaupt keine Grenze der Zusammenfassung von Betrieben oder aber man müßte die Zusammenfassung industrieweise vornehmen, z. B. für Holz-, Metall-, Schiffbau-, Papiergewerbe usw., ohne daß es eine Grenze innerhalb der einzelnen Gewerbe gäbe. Dabei läme man wohl zu einer durchorganisierten Wirtschaftsverfassung, wie sie sich vielleicht aus den weiteren Ausführungsgesetzen zu Art. 165 der Reichsverfassung ergeben wird, verliese aber die Grundlage der Zusammenfassung für dieses Gesetz, die Betriebsverfassung.

So weit das Gesetz keine Zusammenfassung der Betriebsräte kennt, ist solche nur als freie Vereinigung einzelner Personen, nicht als Zusammenschluß der Betriebsvertretungen selbst denkbar und unterliegt dann dem allgemeinen Vereinsrecht. Ein gesetzliches Recht hat solcher im Gesetz nicht vorgesehene Zusammenschluß nicht (ebenso Feig-Sißler vor § 50), also z. B. kein Recht auf freie Zeit, auf Kostenersatz, auf Mitbestimmung. Daher gibt es auch keine Betriebsvereinbarung (§ 66 Nr. 3 Anm. 5) für sämtliche Arbeitnehmer eines über ganz Deutschland sich erstreckenden Unternehmens, etwa einer Großbank.

Die Bildung des „Gesamtbetriebsrats“, d. h. der aus den „Einzelbetriebsräten“ der Betriebe sich ergebenden Spitze ist allein vom freien Willen der sich zusammenschließenden Einzelbetriebsräte abhängig, eine Zustimmung des Arbeitgebers ist unnötig; ein Mehrheitsbeschluß, der auch abseitsstehende Betriebsräte wider ihren Willen einbezieht, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Der Gedanke der Selbstorganisation der Arbeitnehmer im Betriebe ist damit grundsätzlich anerkannt.

Der Gesamtbetriebsrat ist niemals ein den Einzelbetriebsräten in dem Sinne übergeordnetes Organ, daß er für deren Bereich etwas durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festlegen oder sonstwie sich in ihre Befugnisse einmischen, z. B. eine Geschäftsordnung für sie erlassen könnte. Seine Zuständigkeit ist vielmehr dadurch gekennzeichnet, daß er für die gemeinsamen Angelegenheiten aller oder jedenfalls mehrerer Einzelbetriebsräte zuständig ist (§ 91), diese im übrigen aber in ihrer Zuständigkeit für den jeweils einzelnen Betrieb unberührt läßt.

Neben dem Gesamtbetriebsrat kennt das Gesetz in diesem Abschnitt noch (die Überschrift des Abschnittes ist unvollständig) die Einrichtung des gemeinsamen Betriebsrats, der nichts anderes als ein gewöhnlicher Betriebsrat ist, nur daß er an die Stelle der an sich notwendigen Einzelbetriebsräte tritt, die hier vollständig verschwinden; der gemeinsame Betriebsrat kann auch zwangsweise gebildet werden (§ 51 Abs. 3, § 52). Der gemeinsame Betriebsrat soll die Möglichkeit geben, die Zahl der Betriebsvertretungen eines Unternehmens zu verringern. Andererseits bringt der gemeinsame Betriebsrat, dessen Zuständigkeit sich auf mehrere räumlich getrennte Betriebe, z. B. in einer Großstadt erstreckt, es mit sich, daß die Betriebsratsmitglieder sich häufig von ihrer Arbeitsstätte entfernen, um die ihnen unterstehenden anderen Betriebsstätten aufzusuchen.

Einen wesentlichen Unterschied zwischen Gesamtbetriebsrat und gemeinsamen Betriebsrat bedeutet es ferner, daß der Gesamtbetriebsrat keinen Arbeiter- und Angestelltenrat kennt, die im gemeinsamen Betriebsrat wie in jedem gewöhnlichen Betriebsrat vorhanden sind. Dieser Mangel (§ 54 Abs. 2) erschwert den Abschluß von Betriebsvereinbarungen für einzelne Arbeitnehmergruppen außerordentlich, weil er zum Abschluß von so viel voneinander unabhängigen Betriebsvereinbarungen zwingt, wie Einzelbetriebsräte mit Gruppenräten vorhanden sind (vgl. § 91 Anm. 3).

Eine besondere Regelung durch Zulassung des Verordnungsweges hat die Betriebsverfassung der öffentlichen Betriebe (Post, Eisenbahn usw.) gefunden, für die die Errichtung in Anlehnung an die Verwaltung, also zwei- bis dreifach und ohne Begrenzung an die örtliche Vereinigung vorgesehen und auch praktisch vielfach zur Anwendung gelangt ist. Die nicht verordnungsmäßige Bildung der Gesamtbetriebsräte bei den öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere den Gemeinden und Gemeindeverbänden, ist durch § 53 anders als bei den Privatbetrieben geregelt.

Eine Zusammenfassung aller Betriebsräte einer Körperschaft — über den örtlichen Rahmen der §§ 50 ff. hinaus — enthält, wenn auch mit der Beschränkung auf den Zweck der Durchführung einer schriftlichen Wahl — § 5 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat (Anhang 3).

II. Geht man auf die Grundsätze der Betriebsverfassung zurück (Einleitung S. 8ff.), so folgt aus diesen, daß es formalistisch wäre, den Gedanken, der der Zulassung des Gesamtbetriebsrats zugrunde liegt, nur dann anzuwenden, wenn aus Betriebsräten ein Gesamtbetriebsrat zu bilden ist und nicht auch dann, wenn der Betriebsobmann allein oder mit Betriebsräten zusammen die Betriebsvertretung der Betriebe eines Arbeitgebers darstellt, eine Spitzenvertretung zuzulassen (vgl. hierzu § 50 Anm. 10, § 51 Anm. 5).

III. Die im Regierungsentwurf vorgesehene Gliederung der Betriebe in Betriebsabteilungen mit Abteilungsbetriebsräten ist im Ausschuß der Nationalversammlung, um die Organisation nicht zu verwickeln, gestrichen worden (Bericht S. 13). Daher gibt es unterhalb des Betriebsrates keine öffentlich-rechtlichen Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die oft für einzelne Betriebsabteilungen vorhanden sind, werden vom BRG. in keiner Weise berührt. Sie haben keine öffentlich-rechtliche Stellung und sind gesetzlich gegenüber anderen Arbeitnehmern in keiner Weise bevorzugt (§ 8 Anm. 3 am Ende).

### Gesamtbetriebsrat.

#### § 50<sup>1 2</sup>.

**Befinden sich innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinander liegender Gemeinden<sup>3</sup> mehrere gleichartige<sup>4</sup> oder nach dem Betriebszweck<sup>5</sup> zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Eigentümers<sup>6</sup>, so kann<sup>7</sup> durch übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte die Errichtung<sup>8</sup> eines Gesamtbetriebsrats neben den Einzelbetriebsräten<sup>9</sup> erfolgen<sup>10 11</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 50 enthält die allgemeinen Voraussetzungen der Bildung des Gesamtbetriebsrats, die § 53 für einen besonderen Fall einschränkt.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit §§ 51—53 aus E. § 9 i. B. mit Antrag 47 Z. 1a, 53 Z. 1.

<sup>3</sup> Vgl. zu dem Begriff „innerhalb . . . Gemeinden“ § 9 Anm. 7 über die Ursache der Beschränkung auf örtlich zusammengehörige Betriebe vgl. vor § 50 zu I.

<sup>4</sup> „Gleichartige“ Betriebe sind nach einer Regierungserklärung im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 13) Betriebe, „die im wesentlichen den gleichen Betriebszweck verfolgen, z. B. mehrere Kohlenzechen desselben Hüttenwerks, mehrere Gasanstalten desselben städtischen Gaswerks“; der Inhalt des Betriebes, die Betriebsleistung, muß mit anderen Worten von gleicher Art sein.

<sup>5</sup> Die Ausdrucksweise „nach dem Betriebszweck zusammengehörig“ ist im Ausschuß der Nationalversammlung an die Stelle der Fassung der Regierungsvorlage „wirtschaftlich zusammengehörige Betriebe“ getreten, anscheinend aber nicht, um die Vorlage inhaltlich zu ändern, sondern nur um das, was sie nach der Erläuterung eines Regierungsvertreters besagen wollte, deutlicher zum

Ausdruck zu bringen. Nach dieser Erklärung (Bericht S. 13) sollten als wirtschaftlich zusammengehörige Betriebe solche Betriebe gelten, die „Glieder ein und desselben Produktionsprozesses oder Betriebszwecks sind, z. B. Spinnerei und Weberei, oder Kohlenzeche, Hüttenwerk und Walzwerk des gleichen Unternehmens“, nicht dagegen Betriebe, „die rein finanziell miteinander zusammenhängen, noch weniger solche, die rein zufällig und ohne jeden sachlichen Zusammenhang nur durch die Person des gleichen Eigentümers zusammenhängen, z. B. Bäckerei und Kleiderhandlung“. Daraus folgt, daß unter „nach dem Betriebszweck“ (früher „wirtschaftlich“) zusammengehörigen Betrieben solche Betriebe zu verstehen sind, deren Inhalt, namentlich die geleisteten Arbeiten, zwar nicht gleicher Art, aber doch miteinander nahe verwandt sind. Dagegen kommt es auf das, was der Arbeitgeber der verschiedenen Betriebe mit dem Ergebnis der Betriebsleistung bezweckt, nicht an, d. h. die die verschiedenen Betriebe miteinander verknüpfende Einheit der Gewinnerzielungsabsicht ist kein Merkmal der „Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck“.

Anderere Beispiele der Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck sind: Molkerei und Käsefabrik, Gasanstalt und Leerfabrik, Schneiderwerkstatt und Verkaufsstelle, die Betriebe eines Schiffsbauunternehmens, die nach der Herstellungsart gänzlich voneinander verschiebene Gegenstände (Anker, Schiffstau) herstellen, Eisenkonstruktionsfabrik und Eisengroßhandlung (Betriebszweck ist der Vertrieb von Eisenwaren, Entscheidung des Regierungspräsidenten Potsdam vom 3. VI. 20 — I H 5302 —).

Daß es sich stets um mehrere Betriebe im Sinne von § 9 handeln muß, ist selbstverständlich unumgängliche Voraussetzung.

Die Regierungsvorlage bestimmte als Voraussetzung des Zusammenschlusses der Betriebsräte, daß die Betriebe sich „in einer Hand“ befinden. Wie die Begründung (S. 24) erkennen läßt, waren damit offenbar nur die mehreren zu einem Unternehmen gehörigen Betriebe ein und desselben Arbeitgebers gemeint (ebenso Jacobi S. 16 Anm. 40, S. 24 Anm. 53; vgl. hier § 9 Anm. 4). Im Ausschuß der Nationalversammlung (Bericht S. 13/14) entstanden trotz der Erläuterung des Regierungsvertreters Bedenken, ob der Wortlaut des Entwurfs nicht vielleicht auch — ungewollt — den Zusammenschluß von nur wirtschaftlich, z. B. durch gegenseitigen Aktienbesitz, miteinander verflochtenen Betrieben bede, den man aus den vor § 50 zu I angegebenen Gründen nicht zulassen wollte. Um dies klarzustellen, wurden die Worte „in einer Hand“ umgewandelt in die Worte „in der Hand eines Eigentümers“ und damit fälschlicherweise und im Widerspruch mit dem Grundgedanken des Gesetzes der sachenrechtliche Begriff des Eigentums in das rein personenrechtliche auf dem Arbeitsvertrag beruhende System der Betriebsverfassung hineingetragen. Denn man wollte in Wirklichkeit nur die Einheit des ein Unternehmen besitzenden Arbeitgebers als des der Arbeitnehmerschaft gegenüberstehenden anderen Organs der Betriebsverfassung betonen; das geht auch aus der Erklärung des Regierungsvertreters hervor, in der zuerst von dem gleichen „Eigentümer“, hernach aber zweimal von der „gleichen Rechtspersönlichkeit“, der der Betrieb gehört, d. h. von dem gleichen Arbeitgeber als Inhaber dieses Unternehmens die Rede ist. Die zwei Betriebsvertretungen eines Arbeitgebers, der z. B. zwei Betriebsstätten gepachtet

hat oder eine als Eigentümer, die andere als Pächter besitzt, sollten nicht am Zusammenschluß gehindert sein, wohl aber die Betriebsvertretungen von 10 in einem Kartell zusammengeschlossenen, in bezug auf das Arbeitsverhältnis aber selbständig bleibenden Arbeitgebern, mögen die einzelnen als Eigentümer oder in sonst welcher Weise an den Betriebsstätten ein Anrecht haben und durch noch so enge gesellschaftsrechtliche Bindungen untereinander verknüpft sein (ebenso Feig-Eitler § 50 Anm. 1a).

Diesem Grundgedanken hat auch die Auslegung Rechnung zu tragen und muß daher bei Einheit des Arbeitgebers, auch wenn keine Einheit des Eigentums an den sachlichen Unterlagen des Betriebes besteht, den Zusammenschluß zulassen. Wo dagegen verschiedene Arbeitgeber vorhanden sind, gibt es keinen Zusammenschluß, auch wenn z. B. dieselben natürlichen Personen zu verschiedenen Gesellschaften mit beschränkter Haftung zusammengeschlossen sind (ebenso RWR. vom 14. VII. 20, RWB. vom 26. XI. 20 S. 144 Nr. 115 und — anscheinend — vom 4. VII. 21, RWB. 1922 S. 37 Nr. 17).

<sup>7</sup> Die zum Zusammenschluß berechtigten Betriebsräte können, müssen aber nicht den Beschluß fassen. Jeder Betriebsrat muß zustimmen. Wer gegen die Bildung des Gesamtbetriebsrats ist, bleibt als gewöhnlicher Betriebsrat außerhalb des Zusammenschlusses (Verf. S. 14). Eine Überstimmung gibt es nicht. Ebenso können sich die mehreren Betriebe eines Arbeitgebers zu mehreren Gesamtbetriebsräten zusammenschließen, allerdings ohne die Berechtigung, eine neue Spitze (als dritte Instanz) aus sich heraus zu bilden. In einer Großstadt können die Betriebe des Arbeitgebers X, die zu je mehreren im Osten, im Westen, Süden und Norden liegen, sich zu vier verschiedenen Gesamtbetriebsräten zusammenschließen.

Unter den sich zusammenschließenden Betriebsräten kann auch der besondere Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden (§ 3) (Druckf. der Nationalversammlung Nr. 3009 S. 3) und die tarifliche Vertretung des § 62 sein.

Die Form der Beschlußfassung folgt aus §§ 32ff. Ist der Beschluß gefaßt, so kann, wie man trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung aus dem die Dauer der Wahlperiode und die Erlösungsgründe des Gesamtbetriebsrats regelnden § 56 entnehmen muß, keiner der zustimmenden Betriebsräte mehr sich einseitig von dem Beschluß lossagen (Verf. § 50 Anm. 2e), sondern höchstens durch mangelnde Beteiligung an der Wahl des Gesamtbetriebsrats auf sein Wahlrecht verzichten. Die Wahl selbst und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in seinen gesetzlichen Grenzen kann er jedoch nicht hindern.

Dagegen ist anzunehmen, daß der Beschluß betreffend die Errichtung des Gesamtbetriebsrats alljährlich bzw. vor jeder Neuwahl (§ 56) zu erneuern ist (ebenso Verf. § 50 Anm. 2e), was auch stillschweigend oder durch Einleitung der neuen Gesamtbetriebsratswahl erfolgen kann. Hierdurch bekommt der Betriebsrat, der sich künftig von der Bildung des Gesamtbetriebsrats lossagen will, die Gelegenheit, einen entsprechenden Beschluß zu fassen und dann draußen zu bleiben (vgl. auch § 51 Abs. 2).

Wann der Beschluß über die Errichtung des Gesamtbetriebsrats zu fassen ist, sagt das Gesetz nicht. Es ist anzunehmen, daß er zu beliebiger Zeit, während der Amtsperiode von den mehreren Einzelbetriebsräten gefaßt werden kann.

<sup>8</sup> Die Errichtung erfolgt mittels der in § 54 vorgeschriebenen Wahl.

\* Das Nebeneinanderbestehen der Einzelbetriebsräte und des Gesamtbetriebsrats kommt hier deutlich zum Ausdruck.

<sup>10</sup> Wie vor § 50 zu II bemerkt, bedarf — die Literatur schwankt im allgemeinen — der Grundsatz der §§ 50 ff. einer entsprechenden Anwendung, wenn mehrere Betriebe nicht oder nicht nur mit Betriebsräten, sondern auch nur mit sonstigen Organen der Betriebsverfassung (Arbeitnehmerschaft, Betriebsobmann) einem einzigen Arbeitgeber gegenüberstehen, vorausgesetzt, daß die sonstigen Bedingungen zu 2 bis 5 erfüllt sind.

- a) Befinden sich nur vertretungslose Betriebe in der Hand eines Arbeitgebers, so trifft § 51 Abs. 3 Vorsorge.
- b) Sind Betriebe mit Betriebsobleuten neben Betrieben mit Betriebsräten einem Arbeitgeber zugehörig, so können auch die Betriebe mit Betriebsobleuten durch diese sich an der Beschlußfassung beteiligen.

Beispiel: Dem Unternehmen gehören an:

aa) 3 Betriebe mit Betriebsräten und

bb) 2 Betriebe mit Betriebsobleuten

(ebenso Feig-Sißler § 50 Anm. 3, Rieschle-Syrup-Willerbed § 51 Anm. 6).

- c) Sind nur Betriebe mit Betriebsobleuten einem Arbeitgeber gehörig, so kann durch Beschlußfassung der Betriebsobleute die Wahl eines Gesamtbetriebsobmanns als Spitzenvertretung beschlossen werden, nicht eines Gesamtbetriebsrats, weil es dem Grundgedanken der zweistufigen Vertretung widersprechen würde, auf der höheren Stufe eine andere Art von Vertretung als auf der unteren Stufe zuzulassen, auch die Wahl eines mehrköpfigen Gesamtbetriebsrats „aus der Mitte“ der wenigen Betriebsobleute oft unmöglich wäre (ebenso Rieschle-Syrup-Willerbed § 50 Anm. 6).

Beispiel: Dem Unternehmen gehören an: 4 Betriebe mit Betriebsobleuten. Dann ist nur ein Gesamtbetriebsobmann zu wählen, mag auch in dem einen oder dem anderen Falle die Gesamtarbeitnehmerzahl der beteiligten Betriebe 20 übersteigen.

<sup>11</sup> Streitigkeiten über die Zulässigkeit der Bildung des Gesamtbetriebsrats oder Gesamtbetriebsobmanns sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Gemeinsamer Betriebsrat usw. durch Vereinbarung.

#### § 51<sup>1 2</sup>.

1. Anstatt eines Gesamtbetriebsrats kann unter den gleichen Voraussetzungen<sup>3</sup> ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden, der an die Stelle der Einzelbetriebsräte tritt<sup>4 5</sup>.

2. Die wahlberechtigten Arbeitnehmer eines jeden der zusammengeschlossenen Betriebe können durch einen Mehrheitsbeschluß, der spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Wahlzeit des gemeinsamen Betriebsrats zu fassen ist, aus der Vereinigung ausscheiden<sup>6</sup>.

3. Die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats muß unter den Voraussetzungen des Abs. 1 für diejenigen Betriebe erfolgen,

**für die eine Betriebsvertretung nach den §§ 1, 2, 62 nicht zu errichten wäre<sup>7 8 9</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 51 führt den neuen Begriff des gemeinsamen Betriebsrats ein, der (siehe vor § 50 zu I) nicht neben und über, sondern an Stelle der einzelnen Betriebsräte seinen Platz hat. In der Praxis ist es anscheinend sehr selten, daß der gemeinsame Betriebsrat auf die in § 51 vorgeschriebene Weise zustande kommt. Das Ziel der Vorschrift wird aber offenbar sehr häufig dadurch erreicht, daß alle Beteiligten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) stillschweigend den Betriebsbegriff weitererstrecken, als aus § 9 eigentlich folgt, indem z. B. für die verschiedenen Warenhäuser einer Firma in einer Stadt, in denen an sich je ein Betriebsrat zu wählen wäre, ein einziger Betriebsrat errichtet wird, als handle es sich um einen Betrieb. Bei der Unsicherheit des Betriebsbegriffs (vgl. § 9 Anm. 4) im Hinblick auf den Gegensatz zwischen bloßen Ausstrahlungen des Betriebes und selbständigen Betrieben ist oft schwer zu entscheiden, ob § 9 verletzt ist oder die mehreren Betriebsstätten zu Recht als ein Betrieb gelten können. Eine weitherzige, den Wünschen der Beteiligten nach Möglichkeit Rechnung tragende Praxis in Wahlfreitigkeiten, die etwa durch eine Wahlanfechtung der im Wahlkampf unterlegenen Minderheiten entstehen, ist hier geboten.

Die richtige Anwendung des Begriffes des Betriebes gehört zwar zu den Voraussetzungen des ordnungsmäßigen Wahlverfahrens; wesentliche Mängel in dieser Hinsicht werden jedoch auch durch Ablauf der Wahlanfechtungsfrist u. U. nicht geheilt (vgl. vor § 19 B.D. Anm. 1, § 20 B.D. Anm. 1 und über die Wirkung des falschen Betriebsbegriffs auf die Geschäftsführung, die Vereinbarungen usw. der mangelhaft gebildeten Betriebsvertretungen vor § 1 zu VI).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe § 50 Anm. 2 sowie Antrag 1939 Ziff. 20.

<sup>3</sup> Über die Voraussetzungen der Bildung des gemeinsamen Betriebsrats, die die gleichen sind wie die der Bildung des Gesamtbetriebsrats vgl. § 50 Anm. 3—6, über den Zwang zur Errichtung hier Abs. 3 und § 52, über die Zulässigkeit mehrerer gemeinsamer Betriebsräte in einem Unternehmen, entsprechend der Zulässigkeit mehrerer Gesamtbetriebsräte vgl. § 50 Anm. 7.

<sup>4</sup> Das Ende der Einzelbetriebsräte tritt erst in dem Augenblick ein, in dem der gemeinsame Betriebsrat seine Amtsdauer beginnt. In diesem Augenblick endet für die Zeit des Bestandes des gemeinsamen Betriebsrats jeder der einzelnen Betriebe als solcher und ist nur noch mit den übrigen zusammengeschlossenen Betrieben zusammen der „gemeinsame“ Betrieb; die vom Vorsitzenden des gemeinsamen Betriebsrats einzuberufende Betriebsversammlung ist die Versammlung aller Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebes (ebenso Erdel in der R.A. vom 15. II. 22, Karte Betriebsversammlung; a. A. Dersch § 51 Anm. 4b IV, § 57 Anm. 2).

Man kann sich den Vorgang an dem Beispiel der Bildung einer neuen Stadt aus bisher getrennten Gemeinden (Groß-Berlin) veranschaulichen, nur daß in der Betriebsverfassung den Bestandteilen durch die Freiwilligkeit des Beschlusses und die Loslösungsmöglichkeit nach Jahresfrist eine weit größere Freiheit zugebilligt ist.

Es ist Sache der Einzelbetriebsräte, zugleich mit der Beschlussfassung den Wahlvorstand entsprechend § 23 zu bestellen, der die Wahl nach Maßgabe der §§ 15 ff. einzuleiten und durchzuführen hat.

<sup>5</sup> Entsprechend den Ausführungen vor § 50 zu II und zu § 50 Anm. 10 ist anzunehmen, daß der Grundsatz des § 51 (Ersatz mehrerer Organe der Betriebsverfassung durch ein einziges Organ) auch dann Anwendung findet, wenn in den einzelnen Betrieben nicht oder nicht nur Betriebsräte, sondern auch oder nur sonstige Organe der Betriebsverfassung (Arbeitnehmerschaft, Betriebsobmann) vorhanden sind, vorausgesetzt, daß die Bedingungen zu § 50 Anm. 3—6 erfüllt sind.

- a) Über den Fall, daß nur vertretungslose Betriebe einem Arbeitgeber gehören, siehe Anm. 7.
- b) Sind vertretungslose Betriebe und Betriebe mit Betriebsobleuten oder nur Betriebe einer der beiden Arten neben Betrieben mit Betriebsräten zu einem Unternehmen gehörig, so können alle Betriebsorgane sich (ähnlich wie zu § 50 Anm. 10b) an der Beschlussfassung über die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats beteiligen (ebenso *GW. Langensalza* vom 5. XII. 26 unveröffentlicht). Beispiel: Dem Unternehmen gehören an:
- aa) 3 Betriebe mit Betriebsräten und  
 bb) 2 Betriebe mit Betriebsobleuten und  
 cc) 2 Betriebe ohne Vertretung, oder  
 nur die Betriebe zu aa) und bb) oder  
 aa) und cc).
- c) Sind nur vertretungslose Betriebe und Betriebe mit Betriebsobleuten oder nur letztere dem Unternehmen zugehörig, so kann die Wahl eines gemeinsamen Betriebsobmannes oder eines gemeinsamen Betriebsrats beschlossen werden, je nach dem, ob die so vereinigten Arbeitnehmerschaften den Voraussetzungen des § 1 oder des § 2 *WAG.* genügen (a. A. *Feig-Sißler* § 51 Anm. 1).

Beispiel: Dem Unternehmen gehören an:

3 Betriebe mit je 8 Arbeitnehmern (je einem Betriebsobmann), zusammen 24 Arbeitnehmern: ein gemeinsamer Betriebsrat ist zu wählen,

3 Betriebe mit je 5 Arbeitnehmern (je einem Betriebsobmann), zusammen 15 Arbeitnehmern: ein gemeinsamer Betriebsobmann ist zu wählen,

3 Betriebe mit je 5 Arbeitnehmern (je einem Betriebsobmann) und 4 Betrieben mit je 4 Arbeitnehmern (ohne Vertretung), zusammen  $15 + 16 = 31$  Arbeitnehmern: ein gemeinsamer Betriebsrat ist zu wählen,

2 Betriebe mit je 5 Arbeitnehmern (je einem Betriebsobmann) und 2 Betriebe mit je 4 Arbeitnehmern, zusammen  $10 + 8 = 18$  Arbeitnehmern: ein gemeinsamer Betriebsobmann ist zu wählen.

Über die Willensbildung der vertretungslosen Arbeitnehmerschaft siehe Anhang II zu §§ 58—60.

<sup>6</sup> Während des Bestehens dieses gemeinsamen Betriebsrats oder Betriebsobmanns kann keiner der in ihm aufgegangenen und nicht mehr bestehenden Betriebsräte, Betriebsobleute oder vertretungslosen Betriebe sich nach Belieben von seinem Beschluß lösen. Nur vor einer Neuwahl können die wahlberechtigten Arbeitnehmer jedes beteiligten Betriebes durch Mehrheits-

beschluß ihre Rechte als selbständiger Betrieb erneut in Anspruch nehmen und sich lösen. Die in der Vereinigung bleibenden Betriebe wählen aufs neue ohne weiteres einen gemeinsamen Betriebsrat oder Betriebsobmann, ohne daß es erst noch der Wahl der Einzelbetriebsräte und dann des Beschlusses aus Abs. 1 bedarf.

Der Loslösungsbeschluß ist, wie man annehmen muß, dem bisherigen Betriebsrat oder Betriebsobmann mitzuteilen.

<sup>7</sup> Abs. 3 enthält eine eigentlich in den ersten Teil des Gesetzes gehörige, zwingende Bestimmung über die notwendige Errichtung einer Betriebsvertretung. Mehrere an sich vertretungslose Arbeitnehmerschaften solcher Kleinbetriebe, die nicht einmal unter § 2 fallen, werden unter den Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 in Verbindung mit § 50 (Anm. 3—6; ein Arbeitgeber, örtliche Zusammengehörigkeit, Gleichartigkeit oder Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck) zu einer Einheit zusammengefaßt, um durch die nunmehr größere Zahl der den einen Betrieb bildenden Arbeitnehmer zu einer Vertretung zu gelangen, vorausgesetzt, daß wirklich getrennte Betriebe überhaupt vorliegen (vgl. Anm. 1). Das Gesetz erwähnt als diese Vertretung nur den gemeinsamen Betriebsrat, indem es stillschweigend davon ausgeht, daß diese Zusammenfassung stets eine zur Bildung eines Betriebsrats genügende Arbeitnehmerzahl ergibt. Dies braucht aber keineswegs der Fall zu sein. Die Zusammenfassung kann, wenn man sogar von den Fällen des Fehlens wählbarer Arbeitnehmer und dergleichen absieht, oft nur zur Wahl eines Betriebsobmanns ausreichen; ja, es kann — zumal beim Fehlen wählbarer Arbeitnehmer — die Zusammenfassung oft sogar keine Wahl einer Betriebsvertretung ermöglichen, so daß aus der Zusammenfassung der Arbeitnehmerschaften nur wiederum eine „gemeinsame“ Arbeitnehmerschaft wird. Man hat auch diese Fälle sinngemäß dem § 51 Abs. 3 zu unterstellen (a. A. Feig-Sippler § 51 Anm. 1).

Beispiele:

6 Konfitürenläden eines Arbeitgebers mit je 4 Arbeitnehmern, zusammen also 24 Arbeitnehmern, bilden eine Einheit, die einen „gemeinsamen“ Betriebsrat zu wählen hat.

6 solcher Läden mit je 3, zusammen 18 Arbeitnehmern, haben nur einen Betriebsobmann zu wählen.

3 solcher Läden mit je 3, zusammen 9 Arbeitnehmern, deren Gesamtheit aber den Anforderungen des § 2 in bezug auf Wahlrecht und Wählbarkeit nicht entspricht, bilden nur eine neue Arbeitnehmerschaft.

In allen diesen Fällen bedarf es keiner Beschlusfassung wie in Abs. 1. Aus dem Wort „muß“ ist vielmehr zu folgern, daß diese als einzelne vertretungslosen Arbeitnehmerschaften kraft Gesetzes zur Einheit werden und ihren Charakter als einzelne Arbeitnehmerschaft einbüßen. Das ist praktisch für alle drei Beispiele wichtig, weil durch den zwangsweisen Zusammenschluß notwendig jeder einzelnen Arbeitnehmerschaft der Weg zum Schlichtungsausschuß versperrt ist und sie entweder nur durch ihre mit den übrigen Arbeitnehmerschaften gemeinsam gewählte Vertretung (Betriebsrat, Betriebsobmann) oder im dritten Beispiel als gemeinsame Arbeitnehmerschaft (siehe Anhang zu § 92) in der Betriebsverfassung handelnd auftreten kann. Macht die so zusammengeschlossene Arbeitnehmerschaft der ursprünglich mehreren Betriebe

von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch, so begibt sie sich aller Rechte aus der Betriebsverfassung.

Der Wahlvorstand ist, falls bisher keine Vertretung vorhanden war, vom Arbeitgeber nach § 23 Abs. 2 zu bestellen (vgl. daselbst Anm. 1 auch über die Folgen der Nichtbestellung).

<sup>2</sup> Der von der vereinten Arbeitnehmerschaft mehrerer Betriebe gewählte Betriebsobmann oder Betriebsrat kann sich wie jede andere Betriebsvertretung auf die zu § 50 und hier Anm. 5 beschriebene Art an der freiwilligen Bildung eines Gesamtbetriebsrats oder Gesamtbetriebsobmanns oder eines gemeinsamen Betriebsrats oder eines gemeinsamen Betriebsobmanns beteiligen.

Auf dieselbe Art wie jede sonstige Arbeitnehmerschaft kann sich auch die aus den vertretungslosen Arbeitnehmerschaften entstandene neue „gemeinsame“ Arbeitnehmerschaft an der in Anm. 5 b, c genannten Beschlußfassung und der Wahl zu den dort genannten Organen der Betriebsverfassung beteiligen.

<sup>3</sup> Streitigkeiten sind wie nach § 50 Anm. 11 zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

Zwangsweiser Zusammenschluß zu einem oder zu mehreren  
gemeinsamen Betriebsräten.

§ 52<sup>1 2</sup>.

**1. Ein Einzelbetriebsrat oder der Arbeitgeber kann beantragen, daß an die Stelle des Gesamtbetriebsrats ein oder mehrere gemeinsame Betriebsräte treten, wenn hierdurch ohne Schädigung der Interessen der Arbeitnehmer eine wesentliche Vereinfachung des Geschäftsganges eintreten würde<sup>3</sup>. Über den Antrag entscheidet, wenn nicht übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte zustande<sup>4</sup> kommen, das Arbeitsgericht.**

**2. Die wahlberechtigten Arbeitnehmer eines jeden der zusammengeschlossenen Betriebe können durch einen Mehrheitsbeschluß, der spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Wahlzeit des gemeinsamen Betriebsrats zu fassen ist, die Auflösung beantragen. Über den Antrag entscheidet, wenn nicht übereinstimmende Beschlüsse in allen Betrieben gefaßt werden, das Arbeitsgericht<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 52 bildet eine Ausnahme von dem sonst in den §§ 50 ff. vorherrschenden Grundsatz der Selbstverwaltung, indem er die zwangsweise Beseitigung des Betriebsrats zugunsten eines oder mehrerer Gesamtbetriebsräte zuläßt. Die Bestimmung ist anscheinend bisher ohne jede praktische Bedeutung gewesen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 50 Anm. 2 und Antrag 1939 Ziff. 21.

<sup>3</sup> Der Antrag ist von einem Einzelbetriebsrat oder dem Arbeitgeber an das durch das A.G.G. (§ 112 Nr. 2 A.G.G.) auch dem Wortlaut nach (vgl. § 39 Anm. 9) hierfür zuständig gewordene Arbeitsgericht zu richten, das als Ar-

beitsverwaltungsbehörde, vergleichbar etwa der Tätigkeit des Amtsgerichts auf dem Gebiet der freiwilligen Gerichtsbarkeit, tätig wird. In dem Antrag ist anzugeben, ob ein oder mehrere gemeinsame Betriebsräte nach dem Willen des Antragstellers an die Stelle des Gesamtbetriebsrats treten sollen. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden. Wird ihm stattgegeben, so ist der Gesamtbetriebsrat zur Bestellung des Wahlvorstandes für die Wahl der gemeinsamen Betriebsräte verpflichtet. Mit der Errichtung des Betriebsrats oder der Betriebsräte hören der Gesamtbetriebsrat und die Einzelbetriebsräte zu bestehen auf.

<sup>4</sup> Beschließen die beteiligten Betriebsräte übereinstimmend, welche Betriebsverfassung sie haben wollen, also unverbundene Einzelbetriebsräte oder Einzelbetriebsräte und einen Gesamtbetriebsrat oder einen oder mehrere gemeinsame Betriebsräte, so geht diese Selbstorganisation der durch das Arbeitsgericht zwangsweise aufzuerlegenden Betriebsverfassung vor (ebenso Rieschle-Syrap-Billerbed § 52 Anm. 1).

<sup>5</sup> Abs. 2 Satz 1 gibt den der zwangsweisen Errichtung entsprechenden Satz über die zwangsweise Endigung („Auflösung“). Wird die Auflösung beschlossen, so „hören“ der gemeinsame Betriebsrat oder die mehreren gemeinsamen Betriebsräte damit „zu bestehen auf“ (vgl. §§ 62, 106). Die einzelnen Betriebe wählen nur ihre eigene Betriebsvertretung.

Wird dagegen keine solche Auflösung angeordnet, so verbleibt es bei der durch den früheren Beschluß angeordneten Betriebsverfassung.

Wegen der Zuständigkeit des Arbeitsgerichts vgl. Anm. 3.

### Gesamtbetriebsrat und gemeinsamer Betriebsrat bei öffentlichen Körperschaften.

#### § 53<sup>1 2</sup>.

**Die Bestimmungen der §§ 50 bis 52 finden auf die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände Anwendung, auch wenn sie nicht nach dem Betriebszweck zusammengehören, auf die Betriebe anderer öffentlicher Körperschaften nur, soweit sie dem gleichen Dienstzweig angehören<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Das Verständnis der oft irrtümlich ausgelegten Bestimmung läßt sich nur aus der Entstehungsgeschichte gewinnen. Hierzu sei folgendes bemerkt.

Nach dem allerdings nicht ganz eindeutigen Wortlaut der Regierungsvorlage (§ 9) konnte für die Betriebe einer öffentlichen Körperschaft, die dem gleichen Dienstzweig angehören, sofern sie innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängenden Gemeinden lagen, durch übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats oder eines gemeinsamen Betriebsrats erfolgen. Dem entsprach inhaltlich § 53 in der Fassung der Beschlüsse des Ausschusses der Nationalversammlung. Durch den Antrag Nr. 1967 in der 2. bzw. 3. Lesung des Gesetzes in der Nationalversammlung bekam die Bestimmung die jetzige Gestalt (Sten. Berichte

vom 16. und 18. I. 20 Sp. 4359, 4502). Aus dieser Entstehungsgeschichte in Verbindung mit dem Wortlaut des Gesetzes folgt, daß für die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände eine weitergehende Zusammenfassungsmöglichkeit besteht, als für die Betriebe anderer öffentlicher Körperschaften.

- a) Die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände können bei räumlicher Zusammengehörigkeit (§ 50 Anm. 3) sich zusammenschließen, auch wenn nicht eine Gleichartigkeit, ja nicht einmal das geringere Merkmal der Zusammengehörigkeit „nach dem Betriebszweck“ vorhanden ist, d. h. ohne jede Beschränkung hinsichtlich des Betriebsinhalts (der Art der geleisteten Arbeit). Dadurch sollte nach dem Willen der Antragsteller des Antrags Nr. 1967 die Möglichkeit geschaffen werden, die zur Zeit der Gesetzesberatung bestehenden spitzenmäßigen Zusammenschlüsse der Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände in Gesamtbetriebsräten auch weiterhin aufrechtzuerhalten, eine Möglichkeit, die bei der Beschränkung auf die dem gleichen Dienstzweig angehörigen Betriebe (siehe zu b) nicht bestünde.

Das Wort „Gemeindeverband“ ist der Sozialversicherung (§ 111 RVD., § 317 ABG.) entnommen. Dort gilt als Gemeindeverband „stets ein Verband von Gemeinden, z. B. in Preußen der Kreis“. „Eine einzelne Gemeinde gilt als Gemeindeverband nur, wenn die oberste Verwaltungsbehörde es bestimmt“ (so § 111 Nr. 2 RVD., § 317 Nr. 2 ABG.). „Steht eine einzelne Gemeinde schon nach den Landesgesetzen jenen Gemeindeverbänden gleich, also z. B. in Preußen die kreisfreien Städte, so bedarf es einer besonderen Bestimmung der obersten Verwaltungsbehörde nicht“ (Begründung zur RVD. S. 66). Aus diesem letzten Satz folgt, daß ein Teil der Gemeinden zugleich als Gemeindeverbände zu gelten hat, vor allem die regelmäßig kreisfreien großen Städte in Preußen (ebenso Freigisler § 53 Anm. 2). Diese Auffassung ist für § 53, der in gleicher Weise Gemeinden und Gemeindeverbände betrifft, ohne Bedeutung, hat aber wichtige praktische Folgen für den nur von Gemeindeverbänden (nicht auch von Gemeinden) handelnden § 61 BtRG.

Neben den bereits erwähnten Kreisen sind Gemeindeverbände in Preußen die Provinzen, Amtsbezirke, Zweckverbände, in Bayern die Distrikte und Bezirksgemeinden usw.

Beispiel: Alle an einem Ort gelegenen Betriebe der Stadt können sich im Gesamtbetriebsrat die Spitze geben oder die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats beschließen, ebenso alle Behörden einer Provinzialverwaltung, die sich am gleichen Orte befinden.

- b) Für die Betriebe der übrigen öffentlichen Körperschaften (vgl. § 13 Anm. 4, 5, 8, § 14 Anm. 6) besteht die Zusammenschlußmöglichkeit nur unter der erschwerten Bedingung der Zugehörigkeit zum gleichen Dienstzweig. Dies Merkmal stellt eine Einschränkung gegenüber dem Erfordernis der Gleichartigkeit oder Zusammengehörigkeit nach dem Betriebszweck (bei den privaten Betrieben nach § 50 Anm. 4, 5) insofern dar, als man ohne die einschränkende Sonderbestimmung z. B. für mehrere Ministerien als gemeinsamen „Betriebszweck“ die Staatsverwaltung annehmen könnte, und dann ein Zusammenschluß der Betriebsvertretungen dieser Ministerien nach § 50 zulässig wäre (Jacobi S. 20 Anm. 48 meint freilich, daß, so wenig wie bei Privatbetrieben der Erwerbzweck, hier die „Staatsverwaltung“

als der gemeinsame Betriebszweck angenommen werden könne; § 53 bedeute somit nicht eine Benachteiligung, sondern eine Privilegierung der öffentlichen Betriebe).

Diesen Zusammenschluß wollte das Gesetz nicht ohne weiteres zulassen und führte daher das einschränkende Merkmal der Zugehörigkeit zum „gleichen Dienstzweig“ ein. Was „Dienstzweig“ ist, ergibt sich aus der ressortmäßigen Einteilung der Geschäfte der öffentlichen Körperschaften. Den Hauptfall der öffentlichen Körperschaften mit verschiedenen Dienstzweigen dürften — nach Vorwegnahme der Gemeinden und Gemeindeverbände (a) — das Reich und die Länder mit ihren verschiedenen Ministerien bilden. Bei anderen öffentlichen Körperschaften, wie den Trägern der Sozialversicherung, den Kirchengemeinden, den Feuersozietäten usw., kommen nach der Natur der Sache verschiedene Dienstzweige weniger in Betracht.

Daher können z. B. die von verschiedenen staatlichen Verwaltungen sich abzweigenden Betriebe des Gerichts, des Finanzamts, einer Saline, einer staatlichen Erziehungsanstalt trotz etwaiger örtlicher Zusammengehörigkeit sich nicht zu einem Gesamtbetriebsrat oder gemeinsamen Betriebsrat zusammenschließen (Feig-Sizler § 53 Anm. 3), ebenso wenig die Arbeitnehmer aller Ministerien eines Landes, wohl aber das Sektionsbüro und das Hauptbüro einer Berufsgenossenschaft, sofern sie am gleichen Orte liegen (so Dersch § 53 Anm. 2b und ähnlich RWR. vom 5. IV. 21, RABl. 1921 S. 721 Nr. 375).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 50 Anm. 1 und Anm. 1 hier.

<sup>3</sup> Neben der auf dem Gesetz beruhenden Zusammenschlußmöglichkeit nach § 53 gibt es noch die auf Verordnung beruhende Möglichkeit, die an die engen Schranken des § 53 nicht gebunden ist. Solange und soweit das Ordnungsrecht aus § 61 nicht zur Anwendung gelangt, gilt § 53.

Streitigkeiten sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Wahl des Gesamtbetriebsrats.

#### § 54<sup>1 2</sup>.

**1. Zur Wahl des Gesamtbetriebsrats bilden alle Arbeitermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der einzelnen Betriebsräte je einen Wahlkörper<sup>3 4</sup>. Jeder dieser Wahlkörper wählt unter der Leitung der drei ältesten<sup>5</sup> Vorstehenden der Einzelbetriebsräte aus seiner Mitte<sup>6</sup> in geheimer Wahl, nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, die auf ihn entfallenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats<sup>7</sup>. Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats bemißt sich nach den §§ 15 und 16<sup>8</sup>.**

**2. Eine Bildung von besonderen Arbeiterräten und Angestelltenräten innerhalb des Gesamtbetriebsrats findet nicht statt<sup>9 10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Für die Wahl des aus den Einzelbetriebsräten hervorgehenden Gesamtbetriebsrats kam die direkte Wahl durch alle Arbeitnehmer

oder die indirekte Wahl durch die über den Zusammenschluß selbst befindenden Einzelbetriebsräte in Betracht, bei der indirekten Wahl wiederum die Möglichkeit, die Wahl durch jeden Einzelbetriebsrat als Wahlkörper oder durch die Gesamtheit der Einzelbetriebsräte als einheitlichen Wahlkörper vorzunehmen. Das Gesetz hat die mittelbare Wahl vorgeschrieben, um nicht eine neue, von den Einzelbetriebsräten unabhängige Körperschaft zu schaffen, sondern den Charakter des Gesamtbetriebsrats als eines engeren Ausschusses aus den Einzelbetriebsräten zu wahren (Bericht S. 14). Als Wahlkörper ist die Gesamtheit der Arbeiter- und der Angestelltenmitglieder der Einzelbetriebsräte bestimmt, um auf diese Weise durch die Verhältniswahl das Recht der Minderheiten sicherzustellen, die bei der Wahl der einzelnen Gesamtbetriebsratsmitglieder durch die Einzelbetriebsräte nur selten, oft nie einen Platz im Gesamtbetriebsrat erwerben könnten, aber durch Zusammenschluß innerhalb der Einzelbetriebsräte eine ihrem Stärkeverhältnis entsprechende Vertretung im Gesamtbetriebsrat zu erringen in der Lage sind.

In der Richtung dieses Grundsatzes liegt es auch, daß für die Mitgliederzahl im Gesamtbetriebsrat die Zahl und die gruppenmäßige Zusammensetzung aller Arbeitnehmer der zusammengeschlossenen Betriebe entscheidend ist.

Bei den Wahlen zu den Bezirksbetriebsräten und Gesamtbetriebsräten auf Grund der Verordnungen zu § 61 ist in diesen regelmäßig der Weg der direkten Wahl gewählt worden.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden nach Beseitigung von E. § 19 Abs. 1 Satz 2 zusammen mit § 56 durch Antrag 53 Ziff. 2, 167.

<sup>3</sup> Soweit Betriebsobleute an der Bildung des Gesamtbetriebsrats beteiligt sind (§ 50 Anm. 10), treten sie in den Wahlkörper ein, zu dem sie je nach ihrer Gruppenangehörigkeit zählen.

Wo nur Arbeiter oder nur Angestellte in den Einzelbetriebsräten oder als Obleute vorhanden sind, gibt es nur einen einheitlichen Wahlkörper.

Über § 17 Abs. 2 siehe Anm. 6 daselbst.

<sup>4</sup> Es sind also regelmäßig zwei Wahlkörper, je einer der Arbeiter und der Angestellten, vorhanden, entsprechend der Arbeiterchaft und der Angestelltenchaft im Einzelbetrieb.

<sup>5</sup> Wie Feig-Sißler mit Recht annehmen (§ 54 Anm. 2), kann an dieser Stelle nur das Lebensalter in Frage kommen, weil hier anders als im Falle des § 23 der Personenkreis, aus dem der Wahlvorstand entnommen wird, nicht, wie im § 23, die gesamte Arbeitnehmerschaft der Betriebe ist, sondern die unter einem ganz anderen Gesichtspunkt als dem des Dienstalters im Betriebe entstandenen Einzelbetriebsräte.

Der Wahlvorstand ist hier im Gegensatz zu § 23 nicht einheitlich aus Arbeitnehmern, sondern gruppenmäßig für jeden der beiden Wahlkörper zusammengefaßt.

<sup>6</sup> Nicht zum Wahlkörper gehörige Personen sind also nicht wählbar.

<sup>7</sup> Siehe WD. §§ 29 ff. Die Zeit für die Ausübung des Wahlrechts ist notwendige Versäumnis im Sinne von § 35, die notwendigen Kosten fallen unter § 36 BRG. und § 22 der WD. Im übrigen ist auch § 24 auf die Ausübung des Wahlrechts entsprechend anwendbar. Die Ersatzmitglieder der Betriebsratsmitglieder (§ 40 Anm. 6) können als Stellvertreter für zeitweilig ver-

hinderte, z. B. kranke oder beurlaubte Mitglieder, mitwählen, wenngleich sie nicht wählbar sind.

Nach § 32 Abs. 3 W.D. findet die Wahl von Ersatzmitgliedern nicht statt, wie auch § 31 Abs. 2 W.D. die Sollvorschrift des § 5 W.D. aufhebt, nach der die Vorschlagsliste mehr Bewerber enthalten soll als auf den Wahlkörper Mitglieder in der Vertretung entfallen, eine Vorschrift, die die Wahl von Ersatzmitgliedern zu sichern bezweckt. Die Ursache des Ausschlusses von Ersatzmitgliedern war, daß es hier bei dem regelmäßig nicht sehr großen Wahlkörper möglich und zweckmäßig erschien (ob mit Recht, mag dahingestellt bleiben), die in der Zulassung von Ersatzmitgliedern liegende Bindung der Wähler für einen späteren ungewissen Zeitpunkt auszuschalten und statt dessen Neuwahlen bei einem Wechsel in der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats vorzuschreiben. Dieser Grundgedanke ist dann allerdings bei der Gestaltung des § 56 Abs. 4 (Anm. 4 daselbst) zum Teil verlassen worden.

\* Das heißt, es wird die Arbeitnehmerzahl der gesamten Betriebe, deren Betriebsräte den Gesamtbetriebsrat aus ihrer Mitte zu wählen haben, zusammengezählt, und zwar getrennt nach Arbeitern und Angestellten; alsdann wird, nach den Grundsätzen der §§ 15, 16, die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats und die Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten festgestellt. Der Wahlkörper jeder Gruppe wählt die danach auf ihn entfallende Zahl von Gruppenangehörigen.

Beispiel: 3 Betriebe A, B, C beschließen die Bildung eines Gesamtbetriebsrats.

A hat 500 Arbeitnehmer: 420 Arbeiter, 80 Angestellte; der Betriebsrat hat 8 Mitglieder: 6 Arbeiter und 2 Angestellte.

B hat 950 Arbeitnehmer: 825 Arbeiter, 125 Angestellte; der Betriebsrat hat 10 Mitglieder: 8 Arbeiter und 2 Angestellte.

C hat 95 Arbeitnehmer: 80 Arbeiter, 15 Angestellte; der Betriebsrat hat 5 Mitglieder: 4 Arbeiter und 1 Angestellten.

Die Betriebe haben zusammen 1545 Arbeitnehmer: 1325 Arbeiter, 220 Angestellte; der Gesamtbetriebsrat hat daher 12 Mitglieder: 10 Arbeiter, die von allen Arbeitermitgliedern und 2 Angestellte, die von allen Angestelltenmitgliedern der Einzelbetriebsräte gewählt werden.

Eine gemeinsame Wahl nach § 19 ist nicht statthaft. Bei der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats empfiehlt es sich den Grundsatz des § 22 zu berücksichtigen.

\* Die Vertretung der reinen Arbeitnehmerinteressen (§§ 78 ff.) im Betriebe soll auch dort, wo ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist, den Gruppenräten der Einzelbetriebsräte obliegen; dadurch ist bedauerlicherweise z. B. keine Betriebsvereinbarung (§ 66 Nr. 3 Anm. 5) des Gesamtbetriebsrats mit dem Arbeitgeber in Gruppenangelegenheiten rechtswirksam möglich; es hat vielmehr in jedem Einzelbetriebe der Gruppenrat selbständig seine Vereinbarungen zu treffen, die inhaltlich mit denen der übrigen Gruppenräte nicht übereinstimmen brauchen. Die Praxis setzt sich wohl über diese rechtlichen Bedenken oft hinweg, der Richter, an den im Streitfall solche Gesamtbetriebsvereinbarung in einer nur eine Gruppe betreffenden Angelegenheit gelangt, mußte diese rechtlichen Bedenken jedoch beachten.

<sup>10</sup> Die Wahl des Gesamtbetriebsobmanns, die hier (§ 50 Anm. 10) trotz Fehlens einer gesetzlichen Bestimmung für zulässig gehalten wird, hat in der

Weise zu erfolgen, daß die Obleute, je nachdem ob sie sämtlich einer Arbeitnehmergruppe oder aber beiden Arbeitnehmergruppen angehören, einen oder zwei Wahlkörper bilden und im ersteren Fall einen, im zweiten Fall zwei Betriebsobleute, je einen aus jeder Gruppe, wählen. Der oder die Betriebsobleute müssen als Gesamtbetriebsobmann (Obleute) gelten, so daß die Gruppenangelegenheiten auch hier nach wie vor im einzelnen Betriebe ihre Erledigung finden (Anm. 9 am Ende).

Über die Aufgabenverteilung zwischen den Organen des Gesamtbetriebes (Gesamtbetriebsrat, Gesamtbetriebsobmann) und denen des Einzelbetriebes (Betriebsrat, Betriebsobmann, Arbeitnehmerschaft) siehe § 91.

### Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats.

#### § 55<sup>1</sup>.

**Auf die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats finden die §§ 26 bis 37 entsprechende Anwendung<sup>2 3</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden im Redaktionsausschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung.

<sup>2</sup> Auch der Gesamtbetriebsrat hat seine Vorsitzenden und gegebenenfalls bei mehr als 9 Mitgliedern seinen Gesamtbetriebsausschuß.

Er ist unter Umständen zur Anrufung des Schlichtungsausschusses befugt (z. B. in den Fällen des § 66 Nr. 3). An die Stelle des Wahlvorstandes des § 29 Abs. 1 Satz 1 treten die Wahlleitungen des § 54 Abs. 1 Satz 2 (vgl. im übrigen die Aufzählung in § 38 Anm. 2, 3).

<sup>3</sup> Da es auch einen Gesamtbetriebsausschuß gibt, werden auf dessen Geschäftsführung gemäß § 38, der offenbar nur in Verkennung der Zulässigkeit eines Gesamtbetriebsausschusses im § 55 nicht miterwähnt ist (ebenso Feig-Sißler § 55 Anm. 1), die §§ 29—37 entsprechende Anwendung finden (siehe § 38 Anm. 2).

### Amtsdauer und Endigungsgründe des Gesamtbetriebsrats.

#### § 56<sup>1 2</sup>.

**1. Die Wahl des Gesamtbetriebsrats erfolgt auf die Dauer von einem Jahre<sup>3</sup>.**

**2. Die §§ 39, 41 bis 43 finden auf das Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat entsprechende Anwendung.**

**3. Ausscheiden eines Mitgliedes aus dem Gesamtbetriebsrate hat das Ausscheiden des Mitgliedes aus dem Einzelbetriebsrate zur Folge. Das gleiche gilt im umgekehrten Falle<sup>4</sup>.**

**4. In beiden Fällen tritt an die Stelle des Ausgeschiedenen sein Ersatzmitglied im Einzelbetriebsrate<sup>5 6 7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 56 enthält im wesentlichen die Folgerung aus dem eigenartigen organisatorisch engen Verhältnis von Einzelbetriebsräten und

Gesamtbetriebsrat, wobei aber gewisse Abweichungen von der grundsätzlichen Verbundenheit vorgezeichnet sind.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 54 Anm. 2.

<sup>3</sup> Der den §§ 54 ff. zugrundeliegende Gedanke, den Gesamtbetriebsrat als engeren Ausschuß der Einzelbetriebsräte zu gestalten und damit die Mitgliedschaft in beiden nicht voneinander zu trennen (§ 54 Anm. 1) hätte — zumal nach dem Ausschluß der Ersatzmitgliedschaft (§ 54 Anm. 7) — immer dann zur Neuwahl eines Gesamtbetriebsrats führen müssen, wenn ein Einzelbetriebsrat, der eines der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats entsetzte, neu zu wählen wäre.

Beispiel: Der Gesamtbetriebsrat bestehe aus den Mitgliedern A, B, C, D (Arbeiter), E, F (Angestellte) der vier Betriebsräte I, II, III, IV, und zwar stamme

- A aus Betriebsrat I,
- B aus Betriebsrat II,
- C, E aus Betriebsrat III,
- D, F aus Betriebsrat IV.

Wird in einem der vier Betriebsräte z. B. in III eine Neuwahl erforderlich (aus einem der Gründe des § 41), so würde damit der Fortbestand der Mitgliedschaft des C und E im Gesamtbetriebsrat in Frage gestellt.

Diese Schwierigkeit müßte, da der Gesamtbetriebsrat notwendigerweise stets später als die Einzelbetriebsräte gewählt wird, sich schon aus diesem Grunde in jeder Amtsperiode bemerkbar machen, außerdem aber stets dann, wenn sich die Einzelbetriebsräte erst im Laufe ihres Amtsjahrs zulässigerweise (§ 50 Anm. 7) zur Wahl des Gesamtbetriebsrats entschließen oder zu verschiedenen voneinander abweichenden Zeiten enden und wieder gewählt werden.

Um diese Mängel zu beseitigen, die mit dem Fehlen fester Termine für die Betriebsrätewahlen im allgemeinen und für die Beschlussfassung aus § 50 im besonderen zusammenhängen, hat das Gesetz eine Amtsdauer von einem Jahr auch für den Gesamtbetriebsrat eingeführt und damit in den genannten Fällen auf den Grundsatz der unumgänglichen Einheit der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat und im Einzelbetriebsrat verzichtet (ebenso Feig-*Sißler* § 56 Anm. 1, *Kiesche-Schrump-Willerbed* § 56 Anm. 1, 2, a. A. *Derich* § 56 Anm. 2, der irrtümlich auch in diesem Falle die Mitglieder des Einzelbetriebsrats als „ausscheidend“ im Sinne von Abs. 3 betrachtet; über den Begriff des Ausscheidens siehe Anm. 4 am Anfang).

In dem obigen Beispiele bleiben also C und E, auch wenn der Betriebsrat III endet, im Gesamtbetriebsrat; ja wenn alle vier Betriebsräte zurückträten oder aufgelöst würden oder sonst im ganzen endeten, bliebe trotzdem der Gesamtbetriebsrat A bis F in Kraft.

Das gleiche gilt, wenn nicht der ganze Einzelbetriebsrat, sondern nur eine seiner beiden Gruppen (siehe § 44 Abs. 4 und Anm. 4) ihr Ende findet. Wird im Betriebsrat III nur die Angestelltengruppe neugewählt, so bleibt E doch Gesamtbetriebsratsmitglied (a. A. auch hier *Derich* § 56 Anm. 2).

Diese Rechtslage schließt es natürlich nicht aus, daß das Ende des Einzelbetriebsrats das im Gesamtbetriebsrat an sich verbleibende Mitglied dieses Einzelbetriebsrats veranlaßt, die Einzelmitgliedschaft im Gesamtbetriebs-

rat niederzulegen und dadurch in diesem eine Neuwahl herbeizuführen (Anm. 4 am Ende).

<sup>4</sup> Der in Anm. 3 anfangs entwickelte Satz hat für den Fall, daß die Einzelmitgliedschaft in dem Einzelbetriebsrat und damit auch im Gesamtbetriebsrat endet („Auscheiden des Mitglieds aus dem Einzelbetriebsrat“ Abs. 3 hier; vgl. denselben Ausdruck in § 40), zu der Vorschrift geführt, daß keine Neuwahl stattfindet, sondern das Ersatzmitglied des Auscheidenden in seinem Einzelbetriebsrat auch in den Gesamtbetriebsrat eintritt (wie Feig-Sißler — Anm. 4 — weitergehend annehmen, auch im Falle zeitweiliger Behinderung eines Gesamtbetriebsratsmitglieds). Diese nach der Nichtzulassung von Ersatzmitgliedern bei dem Gesamtbetriebsrat im Interesse der Vermeidung von Neuwahlen getroffene Vorschrift bedeutet praktisch, daß der Neuling im Betriebsrat und zugleich im Gesamtbetriebsrat tätig wird, ein bei der Schaffung der Vorschrift wohl nicht hinreichend beachtetes Ergebnis, das aber nach geltendem Recht nicht zu ändern ist.

Beispiel: Wenn im Falle der Anm. 1 der A im Betriebsrat I niederlegt und dort durch G ersetzt wird, tritt G zugleich in den Betriebsrat I und in den Gesamtbetriebsrat ein. Hierbei kann der merkwürdige Fall entstehen, daß, wenn A auf eine andere Liste (der gewerkschaftlichen Richtung nach) in den Gesamtbetriebsrat gewählt ist als in dem Einzelbetriebsrat (weil er seine Verbandszugehörigkeit gewechselt hat), dennoch sein Nachfolger im Einzelbetriebsrat für ihn in den Gesamtbetriebsrat einrückt, ein Ergebnis, das sich nur beseitigen läßt, indem durch freiwilligen Rücktritt des Gesamtbetriebsrats oder der in Betracht kommenden Gruppe derselben eine Neuwahl oder Gruppenneuwahl (siehe Anm. 5 letzter Abs.) herbeigeführt wird.

Ist ein Ersatzmitglied im Einzelbetriebsrat nicht vorhanden, kommt es also (§ 43) in diesem zur Neuwahl, so findet auch die Neuwahl des Gesamtbetriebsrats statt, der wegen Fehlens einer Nachrückungsmöglichkeit jetzt unter die vorschriftsmäßige Mitgliederzahl sinkt (§ 43).

<sup>5</sup> Handelte es sich in Anm. 3 und 4 um die Wirkungen, die Veränderungen des Einzelbetriebsrats im ganzen oder in einem der Mitglieder auf den Gesamtbetriebsrat üben, so bleiben daneben selbständige Veränderungen des Gesamtbetriebsrats im ganzen oder bezüglich einzelner Mitglieder möglich.

a) Jedes einzelne Mitglied des Gesamtbetriebsrats kann aus den zu § 39 dargestellten Gründen freiwillig oder zwangsweise (Absetzung) auscheiden. Dies Auscheiden ist untrennbar mit dem Auscheiden aus dem Einzelbetriebsrat, dem der Auscheidende entstammt, verbunden und hat daher die in Anm. 4 dargestellten Wirkungen (Eintritt des Ersatzmitglieds oder aber Neuwahl des Gesamtbetriebsrats).

b) Der Gesamtbetriebsrat kann im ganzen (vgl. § 41) enden. Dann setzt er seine Amtstätigkeit fort, bis die Neuwahl vollzogen ist oder bei ordnungsmäßigem Geschäftsgang hätte vollzogen werden müssen (§ 43 Anm. 3).

Beispiel: Im Falle der Anm. 3 mag der Gesamtbetriebsrat im ganzen zurücktreten oder aufgelöst werden. In diesem Falle, der in der Sprache des BfG kein „Auscheiden“ der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats bedeutet (siehe Anm. 4 am Anfang) bleiben A bis F Mitglieder der Einzelbetriebsräte, denen sie entstammen (ebenso Feig-Sißler § 56 Anm. 1, a. A. Dersch § 56 Anm. 3).

Kommt es zur Neuwahl, weil der Gesamtbetriebsrat durch das Ausscheiden einzelner Mitglieder zu klein geworden ist, so bleiben die Nichtausgeschiedenen ebenfalls Mitglieder der Betriebsräte, denen sie entstammen.

Beispiel: Legen in dem Falle der Anm. 3 A, B, C im Gesamtbetriebsrat und dadurch in den Betriebsräten I, II, III ihr Amt nieder, so bleiben trotz der notwendigen Neuwahl des Gesamtbetriebsrats D bis F in ihren Einzelbetriebsräten Mitglieder.

Ebenso wie beim gewöhnlichen Betriebsrat (§ 44 Abs. 4 und Anm. 4) gibt es beim Gesamtbetriebsrat eine gruppentweilige Neuwahl, wenn nur die Arbeiter- oder nur die Angestellten-Gruppe zurücktritt, aufgelöst oder zu klein wird. Auch in diesem Falle bleiben die bisherigen Mitglieder dieser Gruppe Mitglieder in ihren Einzelbetriebsräten (vgl. § 32 Anm. 1 B.D.).

<sup>6</sup> Soweit im Gesamtbetriebsrat Betriebsobleute sitzen (§ 54 Anm. 3), finden die Anm. 3—5 entsprechende Anwendung.

<sup>7</sup> Über Amtsdauer und Ende des Gesamtbetriebsobmanns (§ 54 Anm. 10) gibt es keine Vorschriften. Da der Betriebsobmann, wie hier vorweg bemerkt sei (vgl. § 58 Anm. 6), keinen Ersatzmann hat, dauert das Amt als Gesamtbetriebsobmann nicht länger als das im Einzelbetriebe.

Haben also die vier Betriebsobleute A, B, C, D den A zum Gesamtbetriebsobmann gewählt, so endet mit dem Amtsjahr des A im Betriebe auch sein Amt als Gesamtbetriebsobmann, und es hat, wenn die Gesamtvertretung fortbestehen soll, Neuwahl stattzufinden.

### Betriebsversammlung in Betrieben mit Gesamtbetriebsräten.

#### § 57<sup>1 2</sup>.

**In Betrieben mit Gesamtbetriebsräten treten an die Stelle der Betriebsversammlung die Betriebsversammlungen der einzelnen Betriebe<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Umfang der vom Gesamtbetriebsrat vertretenen Betriebe läßt nicht erwarten, daß eine Gesamtbetriebsversammlung praktische Arbeit leisten könne. Das Gesetz lehnt sie daher ab und läßt an ihre Stelle die Einzelbetriebsversammlungen treten. Diese können ihre Wünsche und Anträge (§ 48) in Angelegenheiten des gesamten Betriebes, für den der Gesamtbetriebsrat zuständig ist, durch den Betriebsrat an den Gesamtbetriebsrat richten.

Vgl. im übrigen § 48.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 32 Abs. 3 i. B. mit Antrag 84 Ziffer 2c.

<sup>3</sup> Über die Betriebsversammlung für die durch den gemeinsamen Betriebsrat vertretenen Betriebe siehe § 51 Anm. 4.

### C. Betriebsobmann.

Vorbemerkung. Der Betriebsobmann ist ebenso wie der Betriebsrat ein Organ der Betriebsverfassung. Seine Stellung ist in gleicher Weise wie die des Betriebsrats der Abänderung durch Vereinbarungen, sei es im Tarifvertrag (Ausnahmen §§ 36, 62), sei es in Vereinbarungen des Obmanns

selbst oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes mit dem Arbeitgeber entzogen, soweit nicht das Betriebsrätegesetz derartige Vereinbarungen, besonders die Betriebsvereinbarung vorsieht. Über die Einfügung des Betriebsobmanns in den Tarifvertrag unter gleichzeitiger Schaffung tariflicher Rechte und Pflichten in bezug auf den Betriebsobmann siehe vor § 1 zu V.

### Wahl des Betriebsobmannes.

#### § 58<sup>1 2</sup>.

**1. Der Betriebsobmann (§ 2) wird von den wahlberechtigten<sup>3</sup> Arbeitnehmern<sup>4</sup> des Betriebs<sup>5</sup> aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit<sup>6</sup> auf die Dauer von einem Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig.**

**2. Auf die Wahl des Betriebsobmanns finden die §§ 20 bis 21, 23 bis 25<sup>7</sup> entsprechende Anwendung, jedoch § 23 mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Wahlvorstandes ein Wahlleiter tritt und die vierwöchige Frist des § 23 Abs. 1 auf eine Woche abgekürzt wird<sup>8 9 10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Rechtsstellung des Betriebsobmanns ist der des Betriebsrats im wesentlichen nachgebildet.

Über die Voraussetzungen der Obmannswahl siehe §§ 2, 15 Abs. 5, 18 Abs. 2, 3.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 20 Abs. 1, 3 und im Rebattonsausschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung.

<sup>3</sup> Über Wahlberechtigung siehe § 20.

<sup>4</sup> Über den Begriff des Arbeitnehmers §§ 10 ff.

<sup>5</sup> Über den Begriff des Betriebes siehe § 9.

<sup>6</sup> Die Wahl findet mittels Stimmzettels statt, der dem Wahlleiter (Abs. 2) im Umschlag zu übergeben ist. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Vgl. im übrigen § 34 W.D.

Ein Ersatzmitglied wird nicht gewählt, wohl aber dürfte es zulässig sein — das Gesetz schweigt —, einen Stellvertreter für den Fall der zeitweiligen Behinderung eines Betriebsobmanns zu wählen (ebenso Brandt § 60 Anm. 1) Feig-Sißler § 58 Anm. 2 und G.G. Hamburg vom 24. IV. 25 Hans. G.Z. Arbeitsrecht 1925, 139).

<sup>7</sup> Die §§ 20 und 21 handeln von der Wahlberechtigung und Wählbarkeit, § 23 von der Bestellung des Wahlleiters, der an die Stelle des Wahlvorstandes bei der Betriebsratswahl tritt. Bei Bestellung durch den Arbeitgeber muß es der älteste, wahlberechtigte Arbeitnehmer sein (entsprechend § 23 Abs. 2, 3), bei Bestellung durch den früheren Obmann hat dieser gemäß § 23 Abs. 1 freie Hand. Die Bestellung des Wahlleiters braucht erst eine Woche vor Ablauf der Wahlperiode zu erfolgen. Für die erste Wahl nach Inkrafttreten des Gesetzes vgl. § 102 Abs. 3. Gemäß § 23 Abs. 3 ist der Wahlleiter zu bestellen, sobald im Betriebe die für die Wahl des Obmanns notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. § 24 handelt vom Schuß des Wahlrechts, § 25 verweist auf die Wahlordnung.

<sup>8</sup> Sollen Gruppenobleute gewählt werden (§ 2 Abs. 2, Satz 2), so gilt § 58 für jede Gruppe. Es wird zweckmäßigerweise ein Gruppentwahlleiter bestellt (ebenso Kallee in der *RA.* vom 15. II. 22, Karte Betriebsobmann).

<sup>9</sup> Macht die Arbeitnehmerschaft, die zur Wahl eines Obmanns befugt wäre, von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch, so verzichtet sie damit auf die Eingliederung in die Betriebsverfassung und die hieraus entspringenden Rechte, vor allem also auf das Mitbestimmungsrecht im Rahmen der tariflichen Regelung des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 15 Anm. 8ff.). Über Verzichtnis des Arbeitgebers vgl. § 23 Anm. 1.

<sup>10</sup> Wahlstreitigkeiten sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

### Geschäftsführung des Betriebsobmannes.

#### § 59<sup>1</sup>.

**Auf die Geschäftsführung des Betriebsobmannes finden die §§ 28, 35, 37 entsprechende Anwendung<sup>2 3 4</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden im Redaktionsausschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung.

<sup>2</sup> § 28: Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß.

§ 35: Stellung des Obmanns (Ehrenamt usw.). (An die Stelle der Betriebsratsitzung treten hier die Besprechungen mit dem Arbeitgeber.)

§ 36: Geschäftsführungskosten.

§ 37: Verbot der Beitragserhebung und -leistung.

<sup>3</sup> Entsprechend § 29 dürfte der Obmann den Arbeitgeber und umgekehrt um Rücksprache ersuchen können. Die Verhandlungen nach § 29 Abs. 3 muß jedenfalls — trotz der Nichterwähnung in § 59 — der Anrufung des Schlichtungsausschusses vorangehen. Für die Zeit der Rücksprache und Verhandlung gilt § 30 entsprechend. Das Gesetz geht unzutreffenderweise davon aus, daß diese Paragraphen das Bestehen eines Betriebsrats voraussetzen.

<sup>4</sup> Sind zwei Betriebsobleute vorhanden, so sind diese als Vertreter der Gruppeninteressen unabhängig voneinander und jeder selbständig befugt, z. B. den Schlichtungsausschuß anzurufen, sich an die Gewerbeaufsicht zu wenden usw. In den alle Arbeitnehmer betreffenden allgemeinen Angelegenheiten sind sie dagegen nur zu gemeinsamem Handeln gezwungen. Um zu einem Beschluß zu kommen, müssen sie einig sein, da entsprechend § 32 Abs. 2 Satz 2 bei Uneinigkeit die Anregung des einen als abgelehnt zu gelten hat. Die Bemerkung der Begründung (Seite 28) und die ähnliche Äußerung eines Regierungsvertreters im Ausschuß (Bericht S. 35), daß jeder der zwei Betriebsobleute für sich handle, ist in dieser Allgemeinheit nicht zutreffend.

### Erlöschen der Stellung als Betriebsobmann.

#### § 60<sup>1</sup>.

**Auf das Erlöschen der Stellung als Betriebsobmann finden § 39 Abs. 1 und 2, § 43 entsprechende Anwendung<sup>2 3</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 31 Abs. 1 i. V. mit Antrag 83 B. 3.

<sup>2</sup> Erlöschen tritt ein durch

- a) Niederlegung,
- b) Beendigung des Arbeitsvertrages,
- c) Verlust der Wählbarkeit,
- d) Ausschluß wegen gröblicher Pflichtverletzung (§ 39 Abs. 2),
- e) Tod,
- f) Wahlungültigkeitserklärung,

g) Wahl eines Betriebsrats in einem der hierfür erforderlichen Arbeitnehmerzahl entsprechenden Betriebe (§ 23 Abs. 2) (ebenso Feig-Sißler § 60 Anm. 1),

§ 43: Vorläufige Fortdauer des Amtes bis zur Neuwahl,

Über die Wahl eines Ersatzmitgliedes vgl. § 58 Anm. 6.

<sup>3</sup> Über Beendigung des Obmannsamtes eines in den Gesamtbetriebsrat gewählten Betriebsobmanns durch Ausscheiden aus dem Gesamtbetriebsrat siehe § 56 Anm. 6.

### Anhang zu §§ 58 bis 60.

#### I.

<sup>1</sup> Die Vorschriften über die Betriebsversammlung sind zwar vom Gesetz nicht für entsprechend anwendbar erklärt, offenbar weil man kein Bedürfnis hierfür als gegeben erachtete. Es ist indessen nicht ersichtlich, warum nicht auch hier die Arbeitnehmerschaft in einer Betriebsversammlung die Möglichkeit haben soll, kraft Gesetzes Wünsche und Anträge an den Betriebsobmann zu richten und über Angelegenheiten zu verhandeln, die zum Geschäftskreis des Betriebsobmanns gehören (ebenso LG. Leipzig in der Betriebsrätezeitschrift für die Funktionäre der Metallindustrie 1928, 512, Hoffmann S. 32, Riechke-Syrup-Billerbeck § 45 Anm. 6).

<sup>2</sup> Die entsprechende Anwendung der §§ 50 ff. auf den Obmannsbetrieb ist bereits oben dargestellt. Danach ist, wie hier wiederholt sei,

1. die Beteiligung der Obleute bei der Bildung der Gesamtbetriebsräte und gemeinsamen Betriebsräte statthaft,

2. die Wahl eines Gesamtbetriebsobmanns und eines gemeinsamen Betriebsobmanns durch die Betriebsobleute und Beauftragten der vertretungslosen Arbeitnehmerschaften für zulässig zu halten (vgl. im übrigen § 50 Anm. 10 und § 51 Anm. 5, 7).

#### II.

Bereits an zahlreichen Stellen ist darauf hingewiesen worden (vgl. z. B. vor § 1 zu IV), daß auch die Arbeitnehmerschaft (Arbeiterchaft, Angestelltenchaft) der Betriebe, die keine Vertretung wählen können, z. B. weil sie weniger als 5 Arbeitnehmer zählen oder die vorhandenen Arbeitnehmer den Wählbarkeitsanforderungen des § 2 in Verbindung mit §§ 20, 21 nicht genügen (weitere Beispiele siehe in § 15 Anm. 8 ff.), Organ der neuen Betriebsversammlung ist, wenn auch die Rechte dieses Organs schwächer sind als diejenigen der Betriebsobleute oder der Betriebsräte (vgl. § 92 Anhang II und Flatow, Betriebsvereinbarung S. 20 ff.).

Das Gesetz sagt nicht, in welcher Weise die Willensbildung und Geschäftsführung dieses Organs sich vollzieht. Berücksichtigt man, daß der Betriebsobmann mit Stimmenmehrheit gewählt wird, daß im Betriebsrat die Mehrheit, mittelbar also die Mehrheit der Wähler entscheidet, so erscheint — zugleich in Übereinstimmung mit § 15 Abs. 1 Satz 2 (a. E.) der 2. W.D. der Schl.W.D. — der Schluß gerechtfertigt, daß im vertretungslosen Betrieb die Mehrzahl — und zwar derjenigen Arbeitnehmer, die nach dem BRG. wahlberechtigt wären (Siller Betriebsvereinbarung S. 25 will die bloße Arbeitnehmereigenschaft genügen lassen) — den Willen der Arbeitnehmerschaft darstellt (vgl. auch den Hinweis auf die „Mehrheit“ in den hier zu § 74 Anm. 1 genannten älteren Demobilisationsverordnungen und — aus der politischen Verfassung — den § 106 der Preuß. Landgemeindeordnung, wonach in den kleineren vertretungslosen Landgemeinden die Gemeindeversammlung der Stimmberechtigten das politische Organ der Gemeinde ist); aus §§ 39, 41, 46, 52 BRG. ergibt sich ferner, daß auch das BRG. unmittelbare Rechte bezüglich der Betriebsverfassung — außerhalb der Wahl — nur den wahlberechtigten Arbeitnehmern verleiht.

Um einen Beschluß zu fassen, müssen daher sämtliche wahlberechtigten Arbeitnehmer zusammenkommen. Die Vereinbarung der Mehrheit mit dem Arbeitgeber stellt dann in der gleichen Weise eine Betriebsvereinbarung dar, wie im größeren Betrieb die Vereinbarung zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber (vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5). Bei Stimmgleichheit der Arbeitnehmerschaft ist diese in gleicher Weise handlungsunfähig wie ein Betriebsrat im Falle der Stimmgleichheit (§ 32 Abs. 2 Satz 2). Diese Zusammenkunft ist nicht eine Betriebsversammlung im Sinne der §§ 45 ff. BRG., da an der Betriebsversammlung auch die nicht wahlberechtigten Arbeitnehmer teilnehmen dürfen. Wie weit die Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrats auf die Zusammenkunft der Arbeitnehmerschaft des vertretungslosen Betriebes entsprechend anwendbar sind, z. B. § 31, ist zweifelhaft.

Die Arbeitnehmerschaft kann, wenn es sich um die Wahrnehmung von Gruppenangelegenheiten handelt, in eine „Arbeiterchaft“ und eine „Angestelltenchaft“ zerfallen, die in der gleichen Weise handelnd auftreten können, wie die gesamte „Arbeitnehmerschaft“.

Vielfach tritt kraft Tarifvertrages an die Stelle der vertretungslosen Arbeitnehmerschaft ein Betriebsvertrauensmann als tarifliche Einrichtung (siehe vor § 1 zu V), mit weitergehenden Rechten, als die vertretungslose Arbeitnehmerschaft sie besitzt, und tariflich gesichertem Kündigungsschutz gegen eine aus der Interessenvertretung entspringende Entlassung. Als Muster hierfür seien die §§ 57 ff. des früheren Reichstarifvertrages für das Holzgewerbe vom Juli 1921 genannt. Die Pflicht zur Anerkennung des Vertrauensmanns durch den Arbeitgeber beruht alsdann ausschließlich auf der Mitgliedschaftspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinem Verband, der wiederum gegenüber dem Arbeitnehmerverband die Verpflichtung hat, im Sinne der Anerkennung des Betriebsvertrauensmannes auf die einzelnen Arbeitgebermitglieder einzuwirken. Der Kündigungsschutz geht unmittelbar in den Einzelarbeitsvertrag ein und ist nötigenfalls mittels gerichtlicher Klage des entlassenen Vertrauensmanns, der die Rechtswirksamkeit einer Entlassung bestreitet, geltend zu machen.

## D. Sondervertretungen.

**Vorbemerkung.** Die in diesem Abschnitt unter der nicht völlig zutreffenden Überschrift „Sondervertretungen“ zusammengefaßten Bestimmungen zerfallen in 3 Gruppen:

- a) § 61: Betriebsräteorganisation bei den größeren Unternehmungen des Reichs, der Länder usw.
- b) §§ 62—64: Tarifliche Betriebsvertretungen statt der gesetzlichen Betriebsvertretungen.
- c) § 65: Zusammenwirken der Betriebsvertretungen im Sinne dieses Gesetzes mit Beamtenvertretungen im gleichen Betrieb.

Außer den soeben genannten gibt es noch andere im Gesetz vorkommende Sondervertretungen, an die hier erinnert sei:

- a) § 3: Besonderer Betriebsrat für Hausgewerbetreibende.
- b) § 18 Abs. 2, 3: Der besondere Vertreter der vorübergehend Beschäftigten.

### Betriebsräteaufbau bei den großen öffentlichen Unternehmungen.

#### § 61<sup>1 2</sup>.

1. Bei den Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs, der Länder und der Gemeindeverbände<sup>3</sup>, die<sup>4</sup> sich über einen größeren Teil des Reichs- oder Landesgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken, wird die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten sowie die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander in Anlehnung an den Aufbau der Unternehmung oder Verwaltung im Verordnungswege geregelt<sup>5</sup>.

2. Die Verordnung wird erlassen von der jeweils zuständigen Reichs- oder Landesregierung nach Verhandlung<sup>6</sup> mit den beteiligten<sup>7</sup> wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer<sup>8</sup>.

3. Diese Verordnung kann auch festsetzen, welche Bestandteile der Unternehmung oder Verwaltung als besondere Betriebe im Sinne des § 9 Abs. 2 anzusehen sind<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 61 stellt eine verallgemeinernde Fortbildung des § 10 Abs. 2 der B.D. vom 23. XII. 18 dar. Er ist eine äußerst elastische Rahmenvorschrift, die die Reichsregierung und die Landesregierungen bevollmächtigt, im Verordnungswege für ihre eigenen Unternehmungen und Verwaltungen und diejenigen der Gemeindeverbände eine die Gesamtheit oder einen Teil der betreffenden Arbeitnehmerschaft umfassende, den jeweiligen Verhältnissen angepasste Form der Betriebsverfassung zu schaffen, im besonderen a) in Gestalt eines Systems örtlich, bezirklich usw. abgegrenzter Betriebsvertretungen eines Dienstzweiges;

b) durch eine rein örtliche Zusammenfassung der am gleichen Ort befindlichen Arbeitnehmer eines oder mehrerer oder aller verschiedener Dienstzweige des betreffenden Arbeitgebers (Reich, Land, Gemeindeverband);

- c) schließlich auch durch die Mischung beider Formen, indem die Arbeitnehmer aller oder mehrerer Dienstzweige eines der in Betracht kommenden Arbeitgeber zugleich räumlich, bezirklich und zentral zusammengefaßt werden.

Beispiele für a: Die Organisation der Betriebsräte bei der Reichsbahn, (die nach § 16 Abs. 4 des Reichsbahngesetzes vom 30. VIII. 24 insoweit den Reichsverwaltungen gleichsteht), Post usw. (siehe Anm. 8), die Bildung von Gesamtbetriebsräten in einzelnen Bezirken, so früher in Preußen durch Verordnung des Handelsministeriums für den Bereich der staatlichen Bergwerksdirektion Redlinghausen und der Berginspektionen Königshütte und Staßfurt.

Beispiele für b: Bekanntmachung des Staatsministeriums für Mecklenburg-Schwerin vom 30. III. 21 betreffend die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats für die in den Ministerien beschäftigten Arbeitnehmer, die Verordnung des Württ. Arbeitsministeriums vom 23. XI. 20 über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats für das Arbeitsministerium und eine Anzahl weiterer Ämter.

Beispiele für c: Die preußische Verordnung vom 7. II. 21, die die Arbeitnehmer verschiedener Zweige der preußischen Staatsverwaltung jeweils örtlich, bezirklich und zentral zusammenschließt (vgl. Anm. 8 zu II 1).

Daß der § 61 die Auslegung rechtfertigt, die im vorhergehenden an der Hand der Praxis angenommen ist, bedarf noch des besonderen Beweises. Denn der Wortlaut setzt voraus, daß die einzelnen Unternehmungen und Verwaltungen „sich über einen größeren Teil“ des Gebiets des betreffenden Arbeitgebers erstrecken, d. h. nicht nur wirken, wie z. B. eine Zentralbehörde, etwa das Auswärtige Amt, für das ganze Land Aufgaben erfüllt, sondern in dem betreffenden Gebiete „Betriebe“ im Sinne des § 9 unterhalten, also Arbeitnehmer beschäftigen. Danach würden die Beispiele zu a, soweit sie kleine Bergwerksbezirke betreffen, und besonders zu b von dem § 61 nicht gedeckt werden. Indessen dürfte hier der Schluß von der weitergehenden auf die engere Bevollmächtigung gerechtfertigt sein (a. A. Feig-Sigler § 61 Anm. 2); denn, wenn das Gesetz zweifellos erlaubt, wie im Beispiel zu c, die Arbeitnehmer zweier Ministerien vom Ort bis zur Zentralverwaltung zusammenzuschließen, kann es nicht unzulässig sein, die Arbeitnehmer zweier Behörden ohne Unterbau oder die Arbeitnehmer eines staatlichen Unternehmens provinzieller oder sonst bezirklicher Art, z. B. eines staatlichen Bergwerksunternehmens im Verordnungswege in zweckmäßigerer Form zusammenzufassen, als sich aus den allgemeinen Grundsätzen des BRG. (§§ 1, 15, 50 ff., 53) ergeben würde.

Die Vollmacht des § 61 geht somit über die für sonstige Einzelbetriebe in § 50, besonders § 53 zugelassene, räumlich und sachlich eng begrenzte Vereinigungsmöglichkeit weit hinaus.

Soweit die mit der Vollmacht ausgestatteten Arbeitgeber von ihrem Rechte keinen Gebrauch machen, gilt für ihren Betrieb das allgemeine Recht des BRG. (ebenso Feig-Sigler § 61 Anm. 3). Die Durchführung des Betriebsrätegesetzes hängt also von dem Erlaß der Verordnung nicht ab, was die Reichsverordnung vom 14. IV. 20 Art. 2 Satz 3 (Anhang 7) — überschlüssigerweise — besonders ausspricht. Allerdings sind die Zusammenfassungsmöglichkeiten nach den allgemeinen Vorschriften weit enger als nach der Verordnung. Un-

geachtet dieser Rechtslage empfiehlt es sich, da, wo entsprechende Wünsche der Verbände oder der Betriebsräte selbst auftauchen, von dem Verordnungsrecht Gebrauch zu machen.

Die Rahmenvorschrift des § 61 war eine Notwendigkeit, weil es innerhalb des Gesetzes unmöglich war, den überaus verwickelten Aufbau so vielgliedriger Verwaltungen, wie z. B. der Reichsbahn und der Post, in zweckmäßiger Weise zu organisieren. Es kann nur innerhalb der Verwaltung selbst übersehen werden, für welchen räumlichen Bereich sich die Wahl von Obleuten, Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten — vielleicht in mehrfacher Stufenfolge — am meisten empfiehlt.

Die einzelne Verordnung ist eine Rechtsverordnung im Sinne des Staatsrechts, deren Erlass nach dem Wortlaut des § 61 der Reichsregierung und der einzelnen Landesregierungen zusteht und von den Berechtigten im Verordnungswege wiederum vielfach — unter Anwendung verschiedener Rechtsformen — den Inhabern der einzelnen Verwaltungszweige und den Vorständen der Gemeindeverbände übertragen worden ist (vgl. für das Reich B.D. vom 14. IV. 20 — Anhang 7 hier — Art. 2 Satz 1, 2, für Preußen B.D. vom 8. III. 20 — Anhang 8a hier — Art. 2, für Bayern B.D. vom 20. II. 20 — Anhang 9a hier — 3. 7, für Sachsen B.D. vom 18. III. 20 — Anhang 10a hier — § 5 usw.).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 10 i. B. mit Antrag 43 Z. 2.

<sup>3</sup> Daß unter „Gemeindeverbänden“ auch die Gemeinden zu verstehen sind, soweit sie nach den Landesgesetzen den Gemeindeverbänden im engeren Sinne gleichstehen, vor allem also die preuß. kreisfreien Städte, ist in § 53 dargelegt worden, daher könnte z. B. die Stadtgemeinde Berlin, zumal ihre Betriebe über den Gemeindebezirk hinaus sich erstrecken, durch Benutzung des § 61, wenn es zweckmäßig ist, gemäß Art. 2 Abs. 2 der zu Anm. 1 am Ende genannten preuß. Verordnung ein System von Betriebsräten errichten. Wegen des Ausdrucks „Unternehmung“ siehe § 9 Anm. 4.

<sup>4</sup> Für andere Arbeitgeber als das Reich, die Länder und die Gemeindeverbände (Anm. 3) besteht das Verordnungsrecht nicht, insbesondere also nicht für die sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts (siehe § 13 Anm. 5, 8).

Gemischt-wirtschaftliche Unternehmungen, an denen eine der genannten öffentlich-rechtlichen Körperschaften beteiligt ist, die aber in der Rechtsform einer privatrechtlichen Gesellschaft betrieben werden (G. m. b. H., Aktiengesellschaft usw.) sind nicht hierhergehörig.

<sup>5</sup> Der sachliche Bereich der Verordnungen ist dadurch begrenzt, daß sie sich nur beziehen dürfen auf

a) die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten,

b) die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander

und daß sie sich ferner an den Aufbau der Unternehmung oder Verwaltung anzulehnen haben.

Zu a: Die Worte „Bildung der Einzel- und Gesamtbetriebsräte“ besagen nicht, daß die Verordnung die Bildung nur dieser Organe der Betriebsverfassung regeln darf, vielmehr ist, wie sich aus der Begründung (S. 27: „bei der Post- und Eisenbahnverwaltung z. B. wird ein System von Abteilungs- und Einzelbetriebsräten, Bezirksräten und einem Zentralrat zu schaffen sein,

daß von dem sonst vorgeschriebenen Aufbau der Betriebsräte gewisse Abweichungen zeigen wird . . .) ergibt und in der Praxis durchweg anerkannt worden ist, die Bildung der gesamten Organe der Betriebsverfassung (Arbeitnehmerschaft, Betriebsobmann, Betriebsrat einschließlich des gemeinsamen Betriebsrats, Gesamtbetriebsrat in einer oder in mehreren Instanzen) dem Verordnungsweg überlassen.

Was im besonderen unter „Bildung“ der Organe der Betriebsverfassung zu verstehen ist, ist im Gesetz nirgends gesagt. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß § 61 Abs. 3 die Feststellung des Begriffs des „besonderen Betriebs“ (§ 9 Abs. 2) dem Verordnungsweg überläßt und die Verordnung sich an den Aufbau der Unternehmung oder Verwaltung anlehnen soll, wird man unter „Bildung“ diejenigen Bestimmungen begreifen, die die Zusammenfassung der Arbeitnehmer und ihrer Gruppen (Arbeiter und Angestellte) zur vertretungslosen oder vertretenen Einheit auf einer oder auf mehreren Stufen regeln, also im besonderen die §§ 1 bis 7, 9, 15 bis 19 (außer der Vorschrift über die unmittelbare und geheime Verhältniswahl und die einjährige Amtsperiode — vgl. nächsten Absatz), 25, 50 bis 54, 58 BRG. (ähnlich Feig-Sißler § 61 Anm. 4).

Dem Verordnungsweg entzogen sind dagegen die Bestimmungen über den Arbeitnehmerbegriff, über Wahlrecht, Wählbarkeit und Amtsperiode, Wahlrechtsschutz, Geschäftsführung, Endigungsgründe, Betriebsversammlung usw. (ein Beispiel einer das Verordnungsrecht wohl überschreitenden Bestimmung dürfte § 24 der Reichsbahn-Betriebsräteverordnung vom 15. XII. 24 enthalten; die dort gegebene bestimmte Auslegung einer im BRG. nicht entschiedenen, also erst von Wissenschaft und Praxis zu beantwortenden Frage ist für die zur Anwendung berufenen Stellen nicht bindend, sachlich wird diese Auslegung hier zu § 26 Anm. 6 für richtig gehalten).

Zulässig ist es daher:

wenn die Verordnung zu § 61 die nach dem BRG. vertretungslosen Betriebe den nächstgelegenen Dienststellen zum Zweck der gemeinsamen Wahl zuteilt (so § 8 der Reichsbahn-Betriebsräteverordnung, § 6 der Post-Betriebsräteverordnung, § 5 der B.D. über Betriebsräte im Bereich des Reichsarbeitsministeriums, ähnlich § 6 Abs. 2 der preuß. B.D. vom 7. II. 21),

wenn eine größere Anzahl von Staatsbehörden in einer Stadt zur Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats zusammengefaßt werden (so in Oldenburg durch B.D. vom 14. IV. 20 das Oberlandesgericht, Landgericht, Amtsgericht, die Oberstaatsanwaltschaft und Staatsanwaltschaft, in Mecklenburg wie zu Anm. 1 Beispiel b angegeben),

wenn die Zusammensetzung eines gemeinsamen Betriebsrats in einer von §§ 15ff. abweichenden Art geregelt ist, sowohl was die Verteilung der Sitze auf Arbeiter und Angestellte als auch die notwendige Berücksichtigung der verschiedenen zusammengeschlossenen Dienststellen betrifft (Württ. B.D. vom 23. XI. 20),

wenn dem einzigen Arbeitermitglied des Betriebsrats zugleich die Stellung eines Arbeiterrats (also ohne Hinzutritt von Ergänzungsmitgliedern) übertragen wird (Württ. B.D. vom 23. XI. 20),

wenn die Gesamtbetriebsräte (einer oder mehrerer Stufen) abweichend von den §§ 50ff. zusammengesetzt und gewählt werden, z. B. mit vorgeschriebener

Mitgliederzahl, die nicht von der jeweiligen Arbeitnehmerzahl abhängt, und in unmittelbarer Wahl, sei es der Arbeiter und der Angestellten getrennt, sei es gemeinsam (§§ 53, 62 ff., der Reichsbahnbetriebsräteverordnung, § 8 der Verordnung über die Bildung von Betriebsräten im Bereich des Reichsarbeitsministeriums, §§ 11, 12, 17 ff. der preuß. B.D. vom 7. II. 21, bayer. B.D. vom 7. IV. 20 unter III A 3 und B, sächj. B.D. vom 28. VII. 20/24. II. 21) — für Zulässigkeit auch RWR. vom 10. VII. 23 a. E. im RWAbl. 1923 S. 774 Nr. 132,

wenn Vorschriften über notwendige Vertretung beteiligter Betriebe mit Betriebsräten oder Betriebsobleuten im Gesamtbetriebsrat bestehen (bayer. B.D. vom 7. IV. 20 unter III A 2, sächj. B.D. vom 28. VII. 20/24. II. 21),

wenn die Wahlvorschriften den Besonderheiten der mehrstufigen Vertretung angepaßt oder durch besondere Wahlordnungen ersetzt werden (z. B. preuß. Wahlordnung vom 18. II. 21 auf Grund der B.D. vom 7. II. 21).

Im übrigen bestehen hier eine erhebliche Anzahl zweifelhafter Rechtsfragen, deren Entscheidung davon abhängt, wie weit der Begriff der „Bildung“ der Organe der Betriebsverfassung reicht.

Zu b: Die verordnungsmäßige „Abgrenzung der Befugnisse“ der Organe der Betriebsverfassung gegeneinander soll es ermöglichen, die Aufgaben der Betriebsvertretungen in anderer Weise zu verteilen, als sich aus den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 66 ff., 78 ff. einerseits und des § 91 andererseits ergibt. Eine Beschränkung des Rechts der Arbeitnehmerschaft in ihrer Gesamtheit ist nicht gestattet, nur können z. B. gewisse Befugnisse unter Umständen der örtlichen Vertretung zugunsten der bezirklichen oder der letzteren zugunsten der zentralen Vertretung entzogen werden.

In der Praxis ist in den B.D. zu § 61, soweit die „Abgrenzung der Befugnisse“ überhaupt berührt ist, diese in der Weise erfolgt, daß die jeweilige örtliche Vertretung in den örtlichen Angelegenheiten, die jeweils bezirkliche Vertretung in den über den Ort, aber nicht über den Bezirk hinaus reichenden Angelegenheiten, die zentrale Vertretung (bei dreistufiger Gliederung) in den über den Bezirk hinaus sich erstreckenden Angelegenheiten zuständig ist (vgl. §§ 39 ff., 60 ff. der Reichsbahn-Betriebsräteverordnung zugleich mit eigenartigem Berufungsverfahren im Verhältnis der unteren zur jeweils höheren Vertretung), §§ 7, 9, 12 der Post-Betriebsräteverordnung, §§ 7, 11 der Betriebsräteverordnung im Bereich des Reichsarbeitsministeriums, §§ 22 bis 24 der preuß. B.D. vom 7. II. 21 usw.); vgl. im übrigen Anhang II zu § 92.

\* Die „Zustimmung“ der wirtschaftlichen Vereinigungen (§ 8) ist nicht notwendig. „Verhandlung“ ist aber mehr als „Anhörung“ und absichtlich statt dessen beschlossen (Bericht S. 15 und Antrag 43 Z. 2, siehe hier Anm. 2). Es soll eben Rede und Gegenrede gepflogen werden.

<sup>7</sup> Welche Vereinigungen „beteiligt“ sind, ist Tatfrage und nicht immer leicht zu entscheiden. Bei der steigenden Bedeutung der Tarifverträge für die in Rede stehenden Unternehmungen und Verwaltungen müssen zweckmäßigerweise die Arbeitnehmerverbände, die Tarifparteien sind, als „beteiligt“ gelten, eine Verhandlung mit sonstigen Verbänden dürfte nicht geboten sein. Mangels Tarifvertrages dürften als „beteiligt“ diejenigen wirtschaftlichen Vereinigungen anzusehen sein, die innerhalb der betreffenden Betriebe Mitglieder in nicht ganz unbedeutender Zahl aufzuweisen haben.

\* Folgende hauptsächlichliche Verordnungen sind seit 1920 auf Grund des § 61 ergangen, z. T. aber nicht mehr in Kraft (vgl. hierzu die nicht mehr ganz vollständige Darstellung von Flatow, „Die Betriebsvertretungen bei öffentlichen Unternehmungen und Verwaltungen“ im *RABl.* 1921 S. 766\*):

I. Im Reich (vgl. hierzu die unveröffentlichte eingehende Breslauer Dissertation von Ohlbrecht 1925, die Betriebsvertretungen bei der deutschen Reichsbahngesellschaft und den Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs“):

1. Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem BRG. im Bereiche der deutschen Reichsbahngesellschaft (BRB.) vom 15. XII. 24 (Reichsministerialblatt 1925 S. 30), abgeändert vom 23. III. 26 (Reichsministerialblatt 1926 S. 94 ff.).
2. Wahlordnung für die Betriebsvertretungen bei der deutschen Reichsbahngesellschaft vom 15. XII. 24 (Reichsministerialblatt 1925 S. 40), abgeändert vom 23. III. 26 (Reichsministerialblatt 1926 S. 94 ff.).
3. Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem BRG. im Bereich der Reichspostverwaltung vom 18. I. 23 (RGBl. S. 68, abgedruckt auch im *RABl.* vom 1. III. 23 S. 151), nebst Wahlordnung vom gleichen Tage, ergänzt am 7. IV. 24 (RGBl. 409 und *RABl.* 1924, 161).
4. Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereiche des Reichsarbeitsministeriums vom 26. III. 24 (RGBl. S. 383 und *RABl.* 1924 S. 160),
5. Verordnung des früheren Wiederaufbauministeriums vom 28. IX. 20 (RGBl. S. 1689, abgedruckt auch im *RABl.* vom 15. XI. 20 S. 95),
6. Verordnung des Reichsverkehrsministers über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereich der Reichswasserstraßenverwaltung nebst Ausführungsbestimmungen und Wahlordnung vom 22./24. VIII. 22 und 23. V. 24 Reichsverkehrsblatt B 1922 Nr. 22—24 und 1924 S. 95.
7. Verordnung des Reichsfinanzministeriums vom 12. VIII. 21 über die Bildung von Betriebsvertretungen nach dem BRG. in der Reichsfinanzverwaltung (RGBl. S. 1199), abgeändert durch *BD.* vom 4. XI. 24 (RGBl. S. 733).

## II. In den Ländern:

### 1. In Preußen:

- a) Preussische Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereich der preussischen Wasserbauverwaltung vom 4. IX. 22 (Zentralblatt der Bauverwaltung 1922 S. 481).
- b) Preussische Verordnung zu § 61 in den dem Finanzministerium und dem Ministerium des Innern unterstellten Zweigen der Staatsverwaltung vom 7. II. 21 (GS. S. 271) nebst *BD.* vom 18. II. 21 (abgedruckt auch im *RABl.* 1921 S. 413), abgeändert vom 8. IV. 22 (GS. S. 81) und vom 12. IV. 24 (GS. S. 207).
- c) Verordnungen des Handelsministeriums vom 10. VIII. 20, 14. X. 20, 16. VIII. 21 betreffend die Errichtung von Gesamtbetriebsräten für einige früher staatliche, jetzt in privatwirtschaftlicher Form geleitete Bergwerksbetriebe (siehe Anm. 1 oben).
- d) Verordnung zur Ausführung des § 61 BRG. bei den dem Ministerium für Handel und Gewerbe unterstellten Behörden, Schulen und Anstalten

- vom 21. VII. 26 (GS. S. 222), veröffentlicht im *HandMinBl.* S. 177 nebst *W.D.* vom 24. VII. 26 (*HandMinBl.* S. 181).
- e) Verordnung zur Ausführung des § 61 BRG. vom 4. II. 20 in den dem Minister für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung unterstellten Behörden und Anstalten vom 3. VII. 25 (GS. S. 85).
- f) Allgemeine Verfügung vom 13. IV. 20 zur Ausführung des BRG. *Justizministerialblatt* S. 151.
2. In Bayern:  
Verordnung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Verkehrsangelegenheiten und für Landwirtschaft vom 7. IV. 20 (siehe Anhang 9b hier),
3. In Sachsen:  
a) Verordnung des Finanzministeriums betreffend die Errichtung von Betriebsräten in den Betrieben der Staatsforstverwaltung vom 19. III. 20 (*Staatsanz.* Nr. 67),  
b) Verordnung des Finanzministeriums über die Errichtung von Betriebsräten in den Betrieben der staatlichen Hüttenverwaltung vom 30. III. 20 (*Staatsanz.* Nr. 77),  
c) Verordnung des Finanzministeriums über die Errichtung von Betriebsräten in den Betrieben des staatlichen Elektrizitätsunternehmens vom 28. VII. 20/24. II. 21.
4. In Württemberg:  
Verordnung des Arbeitsministers zur Ausführung des BRG. für den Bereich des Arbeitsministeriums (*Staatsanz.* Nr. 270) vom 23. XI. 20.
5. In Mecklenburg-Schwerin:  
Bekanntmachung des Staatsministeriums vom 30. III. 21 (*RegBl.* 1921 Nr. 54).
6. In Oldenburg:  
Verordnungen des Staatsministeriums vom 6. VIII. 20 und vom 14. IV. 1920.

Eine bestimmte Form für den Erlass der Verordnungen ist nicht vorgeschrieben, wie denn auch die obige Übersicht zeigt, daß die Praxis die verschiedensten Mittel benützt. Der — schon von der früheren Reichsbahnverwaltung, jetzt von der Reichsbahngesellschaft — eingeschlagene Weg, das gesamte Betriebsrätegesetz in die Verordnung aus § 61 aufzunehmen, ist zwar nicht unzweckmäßig, ändert aber nichts daran, daß rechtswirksam nur die Bestandteile der Verordnung sind, die nach § 61 im Wege der Verordnung erlassen werden können, während der übrige Inhalt der Verordnung nur insoweit rechtswirksam ist, wie er dem BRG. entspricht. Die aus dem BRG. nicht übernommenen Bestimmungen gelten nichtsdestoweniger auch für die Betriebsvertretungen der Reichsbahn.

Die Verordnungen können rechtlich jederzeit, also auch während der Amtsperiode der auf Grund der Verordnung errichteten Betriebsvertretungen geändert oder aufgehoben werden; tatsächlich würde dies freilich sehr unzweckmäßig sein.

\* Bereits in Anm. 5 ist hervorgehoben, daß der Begriff des „besonderen Betriebes“ hier der verordnungsmäßigen Bestimmung unterliegt und diese Regelung, die in Abs. 1 enthaltene Vollmacht wesentlich ergänzt.

Tarifliche Vertretung mit gesetzlicher Kraft.§ 62<sup>1</sup> 2.

1. Ein Betriebsrat ist nicht zu errichten oder hört zu bestehen<sup>3</sup> auf, wenn seiner Errichtung oder seiner Tätigkeit nach der Natur des Betriebs besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags eine andere Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs besteht oder errichtet wird<sup>4</sup>. Diese Vertretung hat die in diesem Gesetze dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse<sup>5</sup>.

2. Bei Ablauf eines solchen Tarifvertrags bleibt die nach Abs. 1 errichtete Vertretung solange in Tätigkeit, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen und für allgemein verbindlich erklärt oder ein gesetzlicher Betriebsrat gewählt ist<sup>6</sup> 7.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die §§ 62 bis 64 enthalten die Voraussetzungen, unter denen tarifliche an die Stelle der gesetzlichen Vertretungen treten dürfen. Im übrigen ist der Aufbau der Betriebsverfassung mit Ausnahme des § 36 Satz 1 der unmittelbaren tariflichen Regelung entzogen (siehe vor § 1 zu V). Darin liegt, wie hier hervorgehoben sei, kein Nachteil, weil der heute auf entgegengesetzten Grundlagen beruhende Aufbau der Träger der Tarifverfassung und derjenigen der Betriebsverfassung (dort die Berufsverbände, die auf freiwilligem Zusammenschluß beruhen, hier die Organe der Betriebe als die gesetzliche Vertretung aller Arbeitnehmer des Betriebes) nur zur Verwirrung des Rechtes der Betriebsverfassung führen müßte, wenn die Tarifverträge unmittelbar die Gestalt der Organe der Betriebe beeinflussen könnten. Denn selbst der für allgemein verbindlich erklärte Tarifvertrag (siehe Anm. 4) regelt nur die Rechtsverhältnisse des Berufskreises, aber nicht bestimmter Betriebe. Die einzelnen Betriebe stünden, wenn der Tarifvertrag ihre Verfassung unmittelbar beeinflusste, unter ganz verschiedenem Rechte, je nach dem Berufskreis der verschiedenen betriebsangehörigen Arbeitnehmer.

Nur eine völlig veränderte gewerkschaftliche Organisationsform (der allseitig durchgeführte Industrieverband) würde eine andere Rechtslage zweckmäßig erscheinen lassen. Das B.R.G. stellt daher mit Recht strenge Voraussetzungen an den Ersatz der gesetzlichen durch die tariflichen Vertretungen und sucht zugleich durch die Sonderbestimmungen des § 64 die Schwierigkeiten zu beheben, die sich aus der soeben hervorgehobenen verschiedenen Berufs- und damit Tarifzugehörigkeit der Arbeitnehmer eines und desselben Betriebes ergeben. In der Vorschrift der §§ 62 ff. liegt im übrigen zugleich eine Fortbildung des Tarifvertragsrechts selbst; durch den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag werden hier nicht nur Rechte der einzelnen berufsangehörigen Arbeitnehmer gegen den einzelnen Arbeitgeber (§ 1 der Verordnung vom 23. XII. 18) erzeugt (normative Bestimmungen im Sinne des Tarifrechts), sondern auch die Rechte und Pflichten der Tarifparteien, von ihren Mitgliedern einerseits die Errichtung, andererseits die Anerkennung der Betriebsvertretungen zu fordern (obligatorische Bestimmungen im Sinne

des Tarifrechts), als objektives Berufsrecht auf den ganzen Berufskreis ausgedehnt. Der Tarifvertrag ist in diesem Falle unmittelbares Berufsrecht nicht nur für das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, sondern auch für die Errichtung der Organe des Betriebes. Daher ist hier die Allgemeinverbindlicherklärung eines nur die Betriebsvertretungen regelnden Tarifvertrages rechtswirksam möglich, vorausgesetzt, daß die übrigen Voraussetzungen — Anm. 4 — erfüllt sind (vgl. das Beispiel z. Bt. im Baugewerbe, wo eine Vereinbarung vom 9. X. 24 über die Betriebsvertretung der Arbeiter für allgemein verbindlich erklärt ist).

Daß am Anfang der Bestimmungen nur vom Betriebsrat die Rede ist und nicht auch vom Betriebsobmann, beruht offenbar auf einem Versehen. Gemeint ist, wie der Schluß des ersten Satzes und der zweite Satz des Abs. 1 ergeben, die Betriebsvertretung im allgemeinen, ja man muß annehmen, daß der Tarifvertrag, soweit er überhaupt die Betriebsverfassung mit gesellschaftlicher Wirkung regeln kann, in vollem Umfang dazu in der Lage ist, z. B. den nach den allgemeinen Bestimmungen des BtG. vertretungslosen Betrieben (etwa wenn nicht genug wählbare Personen da sind oder die regelmäßige Arbeitnehmerzahl nach §§ 1, 2 nicht erreicht ist) eine Vertretung zu verleihen in der Lage ist und an die Stelle des Betriebsobmanns eine mehrköpfige Vertretung setzen kann (so schreibt die Vereinbarung im Baugewerbe vom 9. X. 24 für eine Arbeiterzahl bis zu 19 Arbeitern 1—2 Delegierte vor).

Die Vorschrift war, wenn auch in milderer Form (ohne die Voraussetzung der Anm. 4a), bereits in § 12 der Verordnung vom 23. XII. 18 enthalten, sie sollte und soll in erster Linie den Bedürfnissen des Baugewerbes (Begründung S. 25) Rechnung tragen, in dem wegen des starken Wechsels der Arbeitsstellen und der Arbeitnehmer, die oft nur kurze Zeit an einem Bau tätig sind, die Durchführung des starken gesellschaftlichen Systems mit langen Wahlfristen nicht möglich ist.

Vgl. im übrigen Flatow Betriebsvertretungen im Baugewerbe, Grundstein vom 6. IX. 24 und Betriebsräte und Gewerkschaften NZfW. 1924, 389 ff.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit § 63, 64 aus E. § 17, der sich an § 12 der Verordnung vom 23. XII. 18 anlehnte, i. B. mit Antrag 64 Ziffer 3, 150 Ziffer 1b.

<sup>3</sup> Beide Ausdrücke sprechen den Vorrang der tariflichen Vertretung vor der gesellschaftlichen Vertretung aus. Die Arbeitnehmerschaft kann nicht etwa zwischen beiden Vertretungen wählen, vielmehr kann sie sich, wenn die Voraussetzungen des § 62 erfüllt sind, nur der tariflichen Vertretung zur Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts und der sonstigen den Organen der Betriebsverfassung zustehenden Rechte bedienen.

<sup>4</sup> Es bedarf für den Ersatz der gesellschaftlichen durch die tarifliche Vertretung zweier Voraussetzungen gleichzeitig (RdM. vom 6. III. 20 im RdBl. vom 11. X. 20 S. 15 Nr. 26):

- a) daß der Errichtung oder Tätigkeit einer gewöhnlichen Vertretung nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen,
- b) daß auf Grund eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages eine andere Vertretung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes besteht oder errichtet wird.

Zu a: Beispiele stellen das Baugewerbe einschl. des Schornsteinfeger- und Dachbedergerwerbes und die Forstwirtschaft mit ihren weit auseinander-

liegenden Arbeitsplätzen dar. Wegen des Baugewerbes vgl. § 62 Anm. 1, wegen der Forstwirtschaft vgl. den Tarifvertrag für die Arbeiter in den preußischen Staatsforsten vom 5. IX. 23, Anlage II, allgemein verbindlich erklärt im RMBl. 1926, 239.

Es kommt nicht etwa darauf an, daß und ob für jeden einzelnen Betrieb die „besonderen“ Schwierigkeiten bestehen, sondern es genügt, daß im allgemeinen, sozusagen im Durchschnitt des „Berufskreises“ (§ 2 der V.D. vom 23. XII. 18), die besonderen Schwierigkeiten vorhanden sind. Andernfalls müßte — im Gegensatz zu dem gesetzgeberischen Grundgedanken — jede mit der tariflichen Vertretung in Berührung kommende Behörde, z. B. ein Gericht, ein Gewerbeaufsichtsbeamter usw. berechtigt und verpflichtet sein, eine individuelle Prüfung der „besonderen Schwierigkeiten“ bei dem einzelnen Betriebe vorzunehmen.

Zu b: Wie die andere „Vertretung“ zustande kommt, ist vom Gesetz nicht vorgeschrieben, sie kann aus Wahlen (Verhältnis- oder Mehrheitswahlen, Bericht S. 16 unten) hervorgehen, aber auch z. B., wie §. 1 der Vereinbarung im Baugewerbe vom 9. X. 24 daneben vorzieht, durch die Organisation bestimmt werden. Die Voraussetzungen der Wählbarkeit können vom WRG. abweichen, etwa im Alter oder indem Organisationszugehörigkeit verlangt wird (ebenso Bericht § 62 Anm. 2b). Nur muß es sich stets um die Errichtung für einen „Betrieb“ im Sinne des § 9 handeln. Daher sind Ortsausschüsse für einen Beruf, die ein Tarifvertrag mit der Überwachung des Vertrages betraut, wohl als Organe der Tarifparteien zulässig und dann in ihrem Bestand von der Allgemeinverbindlicherklärung unabhängig, sie vermögen aber nicht die Organe der Betriebsverfassung zu ersetzen, die auf der Tatsache des Einzelbetriebes beruhen und eben als solche Organe einzelner Betriebe und dank ihrer Verbindung mit einem Arbeitgeber zahlreiche Rechte haben, z. B. aus § 66 Nr. 1, 2, §§ 71, 72, die das Gesetz einem aus Arbeitnehmern mehrerer Arbeitgeber und aus mehreren Arbeitgebern zusammengesetzten örtlichen Organ nicht hat verleihen wollen. Dagegen kann die tarifliche Vertretung mehrstufig entsprechend dem Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat errichtet werden; so sieht z. B. §. 5 der Vereinbarung im Baugewerbe die Wahl eines Delegiertenausschusses aus den Baudelegierten eines Unternehmens mit der Stellung eines Gesamtbetriebsrats vor.

Vor allem aber muß die „andere Vertretung“ auf einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag beruhen. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist Sache des RMBl. und von der Erfüllung der §§ 2—6 der Verordnung vom 23. XII. 18 abhängig (siehe Anhang 13). Das RMBl. ist nicht verpflichtet, bei der Prüfung der Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung auch zu prüfen, ob die Voraussetzung zu a dieser Anmerkung gegeben ist, daher schließt die erfolgte Allgemeinverbindlicherklärung theoretisch keineswegs aus, daß die im Einzelfall zuständige Stelle, z. B. das Arbeitsgericht, die Voraussetzung zu a für nicht gegeben ansieht und der tariflichen Vertretung die Anerkennung versagt.

<sup>5</sup> Nach dem sonstigen Aufbau des Gesetzes hätte dieser Satz an den Schluß des dritten Teils gehört, er ist aber hier vorweggenommen (vgl. im übrigen nach § 92 Anhang Ib).

Über den Amtsbeginn, die Geschäftsführung, die Beendigungsgründe (im ganzen und bezüglich der einzelnen Mitglieder), die sonstige Rechtsstellung der tariflichen Betriebsvertretung und ihrer Mitglieder, und die Betriebsversammlung in solchem Betriebe enthält das Gesetz keine ausdrückliche Bestimmung. Aus der Gleichstellung mit der gewöhnlichen Betriebsvertretung ist zu folgern, daß die Vorschriften über diese, ebenso über die Betriebsversammlung im Tarifbetrieb wie im Außenseiterbetrieb entsprechende Anwendung finden, soweit der Tarifvertrag keine anderen Bestimmungen enthält (ähnlich Derfch § 62 Anm. 4).

In der Rechtsprechung zum früheren Bauarbeiterreichstarifvertrag war umstritten, ob die durch § 7 Ziffer 4 des früheren Bauarbeiterreichstarifvertrages, jetzt §. 2 der Vereinbarung vom 9. X. 24 vorgeschriebene Pflicht, „die Namen der Baudelegierten und die Mitglieder des Delegiertenausschusses dem Arbeitgeber . . . schriftlich mitzuteilen“ (zwecks Aushangs durch diesen auf der Arbeitsstelle), eine formale Bedingung des Mitgliedschaftsvertrages sei oder nur eine Ordnungsvorschrift ohne materielle Bedeutung darstelle. Die letztere Auslegung erscheint richtig, so O.G. Hamburg vom 6. VI. 23 in Hans. O.J. Arbeitsrecht 1925, 118 und Richter daselbst 1926, 47; abweichend O.G. Hamburg vom 1. II. 24 daselbst 1925, 36 und O.G. Bremen vom 19. XI. 25 daselbst 1926, 45. Über den formlosen Wahlvorgang selbst vgl. das anschauliche Urteil des O.G. Hamburg vom 24. IX. 26, Arbeiterrecht 1926, 95.

Über das selbständige, vom RRG. abweichende Amtsende des Baudelegierten vgl. § 7 Ziffer 8 des früheren Bauarbeitertarifvertrages jetzt §. 9 der Vereinbarung vom 9. X. 24 („das Amt des Baudelegierten erlischt ohne weiteres, wenn die Arbeit auf der Arbeitsstelle für die er bestellt war, oder die Arbeit seiner Berufsgruppe dem Ende nahe oder beendet ist“) und O.G. Bremen vom 5. VIII. 20, O.R.G. 25, 236. Die vom O.G. Berlin (Grundstein 1923 Nr. 24) vertretene Ansicht, daß eine formlose Absetzung des Baudelegierten durch die Belegschaft rechtswirksam möglich sei, ist unzutreffend.

Die Ämter im Baudelegiertenausschuß (Ziffer 5 der Vereinbarung vom 9. X. 24) und als Baudelegierter müssen — entsprechend § 56 — als untrennbar miteinander verbunden gelten.

° Abs. 2 schafft eine Regelung für die Zeit vom Ablauf eines Tarifvertrages (b. h. der Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung) bis zum Abschluß des nächsten Tarifvertrages und seiner Allgemeinverbindlicherklärung. Da die Allgemeinverbindlicherklärung — trotz Ablaufs des zugrunde liegenden Tarifvertrages — vom RM. in der Regel nicht eher aufgehoben wird, als bis ein neuer Vertrag für allgemein verbindlich erklärt wird, wird die Vorschrift nicht allzuoft praktisch. Auf die grundsätzliche Frage des Wesens der Allgemeinverbindlicherklärung soll hier nicht eingegangen werden. Tritt ausnahmsweise wegen Mißlingens der Tarifverhandlungen eine längere tariflose Zeit ein und wird die Allgemeinverbindlicherklärung aufgehoben, so ist eine gesetzliche Betriebsvertretung zu errichten; zugleich mit deren Errichtung hört die bisherige auf Grund des Tarifvertrages errichtete Vertretung zu bestehen auf. Desgleichen sind notwendige Neuwahlen in der Zeit nach Ablauf des Tarifvertrages und nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung

nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften, nicht mehr nach dem erloschenen Tarifvertrag, vorzunehmen.

<sup>7</sup> Streitigkeiten darüber, ob die Voraussetzungen aus § 62 gegeben sind, sind im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren (§ 93) zu entscheiden. Vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

Aussetzung der gesetzlichen Betriebsratswahl bei schwebendem Antrag  
auf Allgemeinverbindlicherklärung.

§ 63<sup>1 2</sup>.

Ist ein Antrag auf Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit eines Tarifvertrags gestellt, so kann<sup>3</sup> das Reichsarbeitsministerium auf Antrag der Antragsberechtigten (§ 3 der Verordnung vom 23. Dezember 1918, Reichs-Gesetzbl. S. 1456)<sup>4</sup> die Aussetzung der Wahl der Betriebsräte innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags<sup>5</sup> bis zur Entscheidung über die Verbindlichkeit anordnen.

<sup>1</sup> Allgemeines. Wie Abs. 2 des vorigen Paragraphen von der Zeit zwischen der Aufhebung der Allgemeinverbindlicherklärung des einen und dem Ausspruch der Allgemeinverbindlicherklärung des anderen die Betriebsvertretung schaffenden Tarifvertrages handelt, so betrifft diese Bestimmung die Zeit vom Abschluß eines Tarifvertrages bis zur Allgemeinverbindlicherklärung, wenn bisher noch keine tarifliche Vertretung bestanden hat, die ihr Amt fortführen könnte. Es handelt sich hierbei in Folge der notwendigen Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung (§ 2 der Verordnung vom 23. XII. 18) oft um mehrere Monate.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe § 62 Anm. 2.

<sup>3</sup> „Kann“ nicht „muß“. Die Entscheidung hat nach pflichtgemäßem Ermessen zu erfolgen. Es ist zu prüfen, ob die Allgemeinverbindlicherklärung der von den Betriebsvertretungen handelnden Bestimmungen des Tarifvertrages mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Bis über den Antrag entschieden ist, sind gesetzliche Vertretungen zu errichten (vgl. Schlichtungsausschuß Hamburg im Schlesw. MBl. vom 1. VII. 21 S. 195), ebenso wenn der Antrag abgelehnt wird, wenn anders die Arbeitnehmerschaft nicht auf ihre und die ihren Vertretungen zukommenden Rechte, z. B. das Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse, den Kündigungschutz aus § 84 usw. verzichten will.

Wird dem Antrag entsprochen, so liegt darin zunächst nur negativ die Entscheidung, daß keine gesetzlichen Vertretungen zu errichten sind. Da es aber unmöglich der Wille des Gesetzgebers sein kann, daß nur diese negative Entscheidung getroffen wird, so muß man annehmen, daß in der die Aussetzung anordnenden Entscheidung zugleich auch positiv eine der „einstweiligen Verfügung“ des Zivilprozesses ähnliche vorläufige Entscheidung dahingehend liegt, daß die tariflichen Vertretungen, die erst die nachfolgende Allgemeinverbindlicherklärung endgültig mit gesetzlicher Kraft schafft und ausstattet, schon jetzt vorläufig als gesetzliche Vertretungen gelten können, über deren endgültigen Fort-

bestand freilich erst die Entscheidung über den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung befindet (RÄM. vom 26. IX. 21 im RÄBl. vom 31. I. 22 S. 36 Nr. 14). Kommt es später zur Allgemeinverbindlicherklärung, so beruht die Anerkennung der tariflichen Vertretungen nunmehr unmittelbar auf der Allgemeinverbindlicherklärung, ohne daß es noch einer besonderen Anordnung bedarf. Wird der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung abgelehnt, so wird die Aussetzungsanordnung von selbst wirkungslos, und es sind gesetzliche Betriebsvertretungen zu errichten (ebenso Derfch § 63 Anm. 3). In den bereits mit tariflichen Vertretungen ausgestatteten Berufen trägt im allgemeinen § 62 Abs. 2 den Bedürfnissen der Praxis Rechnung.

Eine Vorschrift darüber, in welcher Form die Aussetzung abzulehnen oder ihr stattzugeben ist, besteht nicht.

Ein praktisches Beispiel für die Aussetzung enthält die Bekanntmachung des RÄM. vom 27. X. 22, RÄBl. 1922 S. 707.

<sup>4</sup> „Antragsberechtig“ sind: „jede Vertragspartei des Tarifvertrages sowie Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Mitglieder durch die Erklärung des Reichsarbeitsamts betroffen werden würden“ (vgl. § 3 der Verordnung vom 23. XII. 18).

Der Antrag braucht nur von einem der Antragsberechtigten gestellt zu werden.

<sup>5</sup> Geltungsbereich des Tarifvertrages ist hier der Berufskreis, für welchen die Allgemeinverbindlicherklärung zu erwarten ist, deren Vorwegnahme in der Aussetzungsanordnung liegt. Nicht etwa ist der Geltungsbereich durch die verbandsangehörigen Arbeitnehmer begrenzt.

### Gesetzliche Betriebsvertretungen für die nichttarifgebundenen Arbeitnehmer.

#### § 64<sup>1</sup> 2.

**Betrifft der Tarifvertrag nicht sämtliche Arbeitnehmer des Betriebes, so wird für die nicht durch den Tarifvertrag gebundenen Arbeitnehmer zwecks Wahrnehmung ihrer Interessen eine Betriebsvertretung nach Maßgabe dieses Gesetzes errichtet<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung soll die Schwierigkeiten beheben, die sich daraus ergeben, daß (vgl. § 62 Anm. 3), da die Gewerkschaften in der Regel Berufs- und nicht Industrieverbände sind, in einem Betriebe — zumal im Großbetriebe — oft mehrere Organisationen vertreten sind, von denen vielleicht nur eine tarifliche Vertretungen an Stelle der gesetzlichen besitzt.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe § 62 Anm. 2 und Sten. Ber. vom 16. und 18. I. 20. Antrag 1930 Ziffer 27, 2012 Ziffer 4, Sp. 4373, 4502.

<sup>3</sup> Z. B. kann für die Bauarbeiter eines Baues ein solcher Tarifvertrag bestehen, der aber für die dort beschäftigten Bautechniker, für das Büropersonal des Baubüros, für die Kutscher usw. nicht gilt. Bezüglich dieser Arbeitnehmer, die sowohl Arbeiter wie Angestellte sein können, stellt die vorstehende Bestimmung ausdrücklich fest, daß sie eine eigene Belegschaft neben der tariflich vertretenen Arbeitnehmerchaft bilden, vergleichbar etwa dem

Verhältnis der Sonderbelegschaft der Hausgewerbetreibenden zu der übrigen Arbeitnehmerschaft. Die tariflich vertretene Arbeitnehmerschaft kann an Zahl größer oder kleiner als die übrige Arbeitnehmerschaft sein, die der Vertretung entbehren oder einen Betriebsobmann oder einen Betriebsrat haben, auch — wie jeder übrige Betrieb — unter den gesetzlichen Voraussetzungen einen Arbeiterat und Angestelltenrat aus ihrer Mitte heraus bilden kann. Ein Zusammenarbeiten der beiden Arten von Betriebsvertretungen kann nur in Form des Zusammenschlusses in einem Gesamtbetriebsrat stattfinden (siehe § 50 Anm. 7). Eine tarifliche Regelung der Zusammenarbeit ist in der Vereinbarung im Vaugewerbe vom 9. X. 24 Z. 5 erfolgt. Dadurch ist in diesem Falle eine weitere tarifliche Vertretung aus § 62, bestehend aus einer gesetzlichen Vertretung und einer Tarifvertretung, geschaffen worden.

Endet die Zulässigkeit der tariflichen Vertretung, so ist nunmehr eine gesetzliche Vertretung für alle Arbeitnehmer zu errichten.

### Betriebsrat und Beamtenrat.

#### § 65<sup>1</sup> 2.

1. Besteht in einem Betriebe, für den ein Betriebsrat errichtet ist, für die dem Betrieb angehörigen öffentlichen Beamten eine Beamtenvertretung (Beamtenrat, Beamtenausschuß)<sup>3</sup>, so können<sup>4</sup> in gemeinsamen Angelegenheiten<sup>5</sup>, welche in den Aufgabekreis sowohl des Betriebsrats wie auch der Beamtenvertretung fallen, Betriebsrat<sup>6</sup> und Beamtenvertretung zu gemeinsamer Beratung zusammentreten.

2. Den Vorsitz führt für jede gemeinsame Sitzung abwechselnd der Vorsitzende des Betriebsrats und der der Beamtenvertretung. Die Einladungen und die Aufstellung der Tagesordnung erfolgen durch beide Vorsitzende gemeinsam<sup>7</sup>.

3. Die Reichsregierung kann für die öffentlichen Behörden und Betriebe des Reichs sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich des Dienstverhältnisses ihrer Beamten der Reichsaufsicht<sup>8</sup> unterliegen, die Landesregierungen können für die öffentlichen Behörden und die Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Landesaufsicht unterliegen<sup>9</sup>, nähere Vorschriften erlassen<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Bei den zahlreichen Behörden, in denen Arbeitnehmer im Sinne des BRG. und Beamte im Sinne des § 10 nebeneinander beschäftigt sind, entstanden unmittelbar nach der Revolution aus beiden Arten von Beschäftigten bestehende Ausschüsse oder Räte, die der gesetzlichen Grundlage entbehrten. Die Verordnung vom 23. XII. 18 und ihr folgend das BRG. kennen nur reine Arbeitnehmervertretungen, wenn auch § 13 Abs. 4 BRG.

die Befetzung von Beamten und Beamtenanwärtern unter die Arbeitnehmerschaft und § 13 Abs. 2 umgekehrt die Eingliederung von Arbeitnehmern in die Beamtenverfassung zuläßt. Eine gesetzliche Schaffung reiner Beamtenvertretungen ist in Art. 130 der Reichsverfassung vorgesehen, das diesbezügliche Ausführungsgezet ist noch immer nicht erlassen. Für eine Anzahl von Reichsverwaltungen, ebenso in einigen Ländern, sind im Verordnungswege Beamtenvertretungen geschaffen worden, z. B. in Preußen durch die Verordnung vom 24. III. 19.

Die vorstehende Bestimmung regelt das geschäftsordnungsmäßige Zusammenwirken beider Vertretungen, das mit Rücksicht auf die notwendige Einheit der Arbeitsverhältnisse im ganzen Betriebe unumgänglich ist, in einigen Punkten.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 19 i. B. mit Antrag 1939 Z. 28 a, b.

<sup>3</sup> Sei es auf Grund eines Gesetzes (z. B. des künftigen Reichsgesetzes), sei es auf Grund einer Verordnung (Anm. 1). Spricht auch das Gesetz nur von Betriebsräten, so muß die Vorschrift für alle Arten von Betriebsvertretungen gelten, wie es auch seitens der Beamtenerschaft unerheblich ist, ob eine Einzelperson oder eine Personenmehrheit Organ der beamtenrechtlichen Verfassung ist. Wo eine mehrstufige Betriebsvertretung und Beamtenvertretung vorhanden sind (Bezirksbetriebsrat, Zentralbetriebsrat — Bezirksbeamtenrat, Zentralbeamtenrat), wie z. B. bei der Reichsbahn nach der Beamtenräte- und der Betriebsräteverordnung, sind auch diese in der gleichen Weise wie die Organe der Betriebsverfassung im einzelnen Betriebe zum Zusammenwirken für berechtigt zu halten. Wo eine Beamtenvertretung nicht besteht, findet § 65 keine Anwendung, da er nicht zur Schaffung von Beamtenvertretungen zwingt.

<sup>4</sup> D. h. wenn die Mehrheit in beiden Betrieben es beschließt.

<sup>5</sup> Z. B. in Fragen der Arbeitszeit, der Büroeinrichtung, der hygienischen Einrichtungen im Betriebe, der Urlaubsregelung bei Notwendigkeit gegenseitiger Vertretungen, gemeinsamer Wohlfahrts Einrichtungen usw.

<sup>6</sup> Wohl auch der Gruppentar, wenn die gemeinsame Angelegenheit, z. B. nur die Angestellten und die Beamtenvertretung betrifft (ebenso Feig-Sizler § 65 Anm. 5).

<sup>7</sup> Beide Vertretungen verschmelzen durch die gemeinsame Sitzung nicht zur Einheit (vgl. den durch Antrag 1939 Ziffer 28b — Anm. 2 — gestrichenen Satz des Entwurfs, daß „bei der Abstimmung die Mehrheit der Stimmen aller Anwesenden entscheidet“). Es gibt daher nur getrennte Abstimmungen jeder Gruppe nach deren besonderen Bestimmungen über die Geschäftsführung (ebenso Feig-Sizler § 65 Anm. 6), so ausdrücklich die Ausführungsbestimmungen im Reich und in Preußen (siehe Anhang 7 und 8a). Weder die materiellen (§§ 66 ff., 78 ff.), noch die formellen (§§ 1—65) Rechte beider Vertretungen ändern sich durch die gemeinsame Beratung. Weder kann der Beamtenrat gemeinsam mit dem Betriebsrat den Schlichtungsausschuß anrufen, solange die Schlichtungsausschüsse für Beamtenangelegenheiten nicht zuständig sind, noch können die Beamtenräte bei der Entlassung von Arbeitnehmern nach § 84 mitwirken, noch die Betriebsräte bei Personalangelegenheiten von Beamten, an denen der Beamtenrat beteiligt ist, tätig werden. Zur Verwirklichung eines von beiden Vertretungen in getrennter Abstimmung gefaßten Beschlusses ist jede der Vertretungen auf die Mittel angewiesen, die ihr das Gesetz bzw.

die Verordnung gibt (so ausdrücklich die in Anhang 7, 8a angeführten Ausführungsbestimmungen).

Die Ausführungsbestimmungen haben die Geschäftsführung des Beamtentrats in den gemeinsamen Beratungen zum Teil derjenigen des Betriebsrats angepaßt, so das Reich und Preußen durch die Vorschrift, daß die Beamtentratsvertretung für die gemeinsamen Beratungen einen Vorsitzenden zu wählen hat und die §§ 29 Abs. 2, 30—33 BRG. auf die Geschäftsführung in den gemeinsamen Beratungen Anwendung finden. Nach diesem Wortlaut könnten z. B. die Mitglieder der beiden Vertretungen, also auch nur die Arbeitnehmer oder nur die Beamten, den Antrag aus § 31 BRG. mit Wirkung für beide Vertretungen stellen; solche Auslegung widerspräche aber dem Grundsatz, daß die gemeinsame Beratung an der formellen Selbständigkeit beider Vertretungen nichts ändern kann, ein Grundsatz, den die „näheren Vorschriften“ des § 65 Abs. 3 nicht aufzuheben vermögen. Daher können die genannten Paragraphen sich dem Sinne nach nur auf die Geschäftsführung des Beamtentrats in der gemeinsamen Beratung beziehen, aber keine Vorschriften für eine gemeinsame Geschäftsführung enthalten, als verschmolzen etwa beide Vertretungen in der gemeinsamen Beratung zur Einheit.

Die gemeinsame Beratung hat, wie sich aus dem Vorhergehenden ergibt, nicht so sehr eine rechtliche als vielmehr eine moralische, für das Gemeinheitsgefühl der Arbeitnehmer und der Beamten wertvolle Bedeutung und kann den Arbeitgeber über die Gemeinsamkeit der Auffassungen in beiden Vertretungen unterrichten.

Die Entscheidung darüber, ob eine gemeinsame Sitzung stattfinden soll, ist zunächst Sache der beiden Vorsitzenden, die gemeinsam zur Sitzung einzuladen und die Tagesordnung aufzustellen haben. Weigert sich einer von ihnen, die gemeinsame Sitzung einzuberufen, so ist es Sache der Mitglieder der Vertretung, die gemeinsame Beratung zu erzwingen, z. B. im Betriebsrat nach § 29 Abs. 1 Satz 3 BRG.

<sup>a</sup> Über diesen Begriff vgl. § 13.

<sup>b</sup> Vgl. für das Reich Anhang 7 Art. 3, für Preußen Anhang 8a Art. 3, für Bayern Anhang 9a unter 8, für Sachsen Anhang 10a § 6.

### III. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen.

Vorbemerkung:

I. Der Aufgabekreis im allgemeinen, II. Arten der Betriebsvereinbarung, III. Pflichten und Rechte, IV. Aufgabenverteilung zwischen Betriebsrat und Grupperrat, V. Aufgabenverteilung zwischen der gesamten Betriebsvertretung und ihren einzelnen Mitgliedern, VI. Aufgaben der Betriebsvertretungen in anderen Gesetzen.

#### I. Der Aufgabekreis im allgemeinen.

Der Hauptteil des Gesetzes (§§ 66—92) enthält die inhaltlich wichtigsten Gesetzesbestimmungen. Sie lassen sich, wie schon in der Einleitung (S. 10) angedeutet, in zwei große Gruppen gliedern, in diejenigen, die der Aufgabe

der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen entspringen und in diejenigen, die auf dem Gebiet der Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke liegen; einige weitere Bestimmungen dienen der Erfüllung der Aufgaben der Betriebsvertretungen.

### 1. Die Interessenwahrnehmung.

Die Interessenwahrnehmung findet in verschiedenen Formen statt.

A) Der Betriebsvertretung liegt die Gesamtinteressenvertretung der Belegschaft ob:

a) sie hat die Aufgabe, Betriebsvereinbarungen (Arbeitsordnungen) im Rahmen der Tarifverträge abzuschließen, d. h. Vereinbarungen, die die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Betrieb zum Gegenstand haben. Die Vereinbarung kann freiwillig oder durch das Eingreifen der staatlichen oder der vereinbarten Schlichtungsausschüsse zustande kommen (§§ 66, Nr. 3, 5, § 75, § 78 Nr. 2, 3, § 80).

Der Abschluß der Betriebsvereinbarung, insbesondere durch Inanspruchnahme des Schlichtungsausschusses, ist zugleich ein Mittel, um der über die Interessenwahrnehmung hinausragenden Pflicht der Befriedung des Betriebes zu genügen (§ 66 Nr. 3, 6).

b) Zwecks sachgemäßer Durchführung der über den Betrieb hinausreichenden, die Arbeitsverhältnisse des Berufstreibes regelnden Tarifverträge und „als Schutz gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen“ (Begründung S. 20) überträgt das BRG. den Betriebsvertretungen gleichsam als den Gehilfen der Gewerkschaften die Aufgabe, die Durchführung der Tarifverträge im einzelnen Betrieb zu überwachen (§ 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1).

c) Der Wahrnehmung der Gesamtinteressen der Arbeitnehmerschaft dient die Verpflichtung der Betriebsvertretungen, die Organe des staatlichen Arbeiterschutzes in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen (§ 66 Nr. 8, § 77, § 78 Nr. 1 am Anfang, § 78 Nr. 6).

d) Der Wahrnehmung der Gesamtinteressen dient ferner die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsorgane der in bestimmten handelsrechtlichen Gesellschaftsformen gebildeten Arbeitgeber (§§ 70, 73 Abs. 3), die Beteiligung bei Einstellungen und Entlassungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern (§ 74) die Vereinbarung von Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern (§ 78 Nr. 8, §§ 81 ff.), die Mitwirkung bei der Verwaltung von Betriebswohlfahrtseinrichtungen (§ 66 Nr. 9) und das Eintreten für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber (§ 66 Nr. 6).

B) Der Betriebsvertretung liegt die Vertretung der Interessen der einzelnen Arbeitnehmer ob.

a) Sie wirkt bei der Einzelstraffestsetzung mit (§ 80 Abs. 2).

b) Ihr ist im Kündigungsschutz, bei dem sie im einzelnen Arbeitnehmer zugleich die gesamte Belegschaft schützt, eine wichtige Rolle zugewiesen (§ 78 Nr. 9, §§ 84 ff., §§ 96—98).

c) Sie soll Streitigkeiten unter den Arbeitnehmern selbst ausgleichen (§ 66 Nr. 6, § 78 Nr. 7), für gegenseitige Wahrung der Vereinigungsfreiheit eintreten (§ 66 Nr. 6) und Einzelbeschwerden einzelner Arbeitnehmer

(§ 66 Nr. 6, 7, § 78 Nr. 4), im besonderen der Lehrlinge (§ 78 Nr. 2 am Ende) und der Kriegs- und Unfallbeschädigten (§ 78 Nr. 7) durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber nach Möglichkeit gütlich beilegen.

## 2. Die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke.

Die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke erfolgt mittels Beratung und Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden (§ 66 Nr. 1, 2) sowie durch Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsorgane der in bestimmten handelsrechtlichen Gesellschaftsformen gebildeten Arbeitgeber (§§ 70, 73 Abs. 3).

## 3. Die Mittel der Erfüllung der Aufgaben der Betriebsvertretungen.

Zur Erfüllung der zu 1 und 2 genannten Aufgaben gibt das Gesetz den Betriebsvertretungen gewisse Mittel in Gestalt eines Rechtes auf Auskunft, auf Vorlegung von Urkunden, auf Berichterstattung usw. (§ 71, 72).

Der Sicherung der Rechte der Betriebsvertretungen dienen verschiedene Wege, die jeweils bei den einzelnen Bestimmungen anzuführen sind:

die Anrufung des Schlichtungsausschusses in Gesamtkreitigkeiten (§ 3 SchlbD.),

der Strafantrag aus § 99,

die Herbeiführung einer Entscheidung aus § 93 im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren,

die Anrufung der Arbeiterschutzbehörden,

die Anrufung der Arbeitnehmervereinigungen, die die Träger der den Betriebsvertretungen zur Überwachung anvertrauten Tarifverträge sind.

Dagegen kann die Betriebsvertretung mangels privatrechtlicher Rechtsfähigkeit (vor § 1 zu I) niemals in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten vor dem ordentlichen Gericht oder dem Arbeitsgericht klagen; nur im Einspruchsverfahren aus § 84 ist ihr eine besondere Parteirolle zugewiesen (§ 10 AÜG.).

## II. Arten der Betriebsvereinbarung.

Wie bereits vor § 1 zu V ausgeführt, ist der Aufgabenkreis, den die Betriebsvertretungen durch das BRG. erhalten haben, keiner vertraglichen Erweiterung in dem Sinne fähig, daß die Betriebsvertretungen unmittelbar eigene Rechte im Vertragswege hinzuerwerben könnten, während allerdings durch Tarifvertrag jegliche Erweiterung der Verpflichtungen der Arbeitgeber mittelbar möglich ist.

Die Vertragsfähigkeit der Betriebsvertretungen besteht nur bezüglich der ihnen durch das BRG. ausdrücklich zur Regelung im Vertragswege überlassenen Gegenstände.

Die so zugelassenen „Betriebsvereinbarungen im weiteren Sinne“ sind a) die Vereinbarung der Regelung der Arbeitsbedingungen (Betriebsvereinbarung im engeren Sinne, Dienstvorschrift, Arbeitsordnung) siehe I. 1, A. a);

- b) Die Vereinbarung von Richtlinien nach § 78 Nr. 8, (siehe I. 1, A.) d);
- c) die Vereinbarung über die Verwaltung von Wohlfahrts Einrichtungen (§ 66 Nr. 9), (siehe I. 1 A.) d);
- d) die Vereinbarung einer Schlichtsstelle (§ 4 SchlbD. i. B. mit § 9 der Zweiten ArbD., § 66 Nr. 3, 4, § 78 Nr. 1, 5 BRG.);
- e) die Vereinbarung einer Sprechstunde (§ 76).

Im Falle des § 80 Abs. 2 (gemeinsame Straffestsetzung) handelt es sich nicht um eine Vereinbarung, sondern um die Zustimmung der Betriebsvertretung zu einer Maßnahme des Arbeitgebers; über die Auslegung des Wortes „Verständigung“ in § 86 Abs. 1 Satz 2 siehe Anm. 5 daselbst, über das Wort „Einigung“ im § 82 Abs. 3 siehe auch § 66 Nr. 3 Anm. 5b und § 82 Anm. 7.

Scharf zu unterscheiden von der Frage der vertraglichen Erweiterung der Rechte der Betriebsvertretungen aus dem BRG. ist die Frage des zulässigen Inhalts einer Betriebsvereinbarung im engeren Sinne. In einer solchen können alle diejenigen Punkte kollektiv geregelt werden, die auch im Einzelarbeitsvertrage geregelt werden könnten, z. B. Kündigungsbeschränkungen jeglicher Art, Grundsätze für die Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer usw. (vgl. § 66 Nr. 3).

### III. Rechte und Pflichten.

Die Überschrift des Abschnittes spricht von „Aufgaben und Befugnissen“, die Einleitung in den §§ 66, 78 von der „Aufgabe“, § 71 von „dem Recht“, § 72 von der Befugnis, etwas zu „verlangen“, §§ 74, 75, 77, 80 von einer „Verpflichtung“ des Arbeitgebers. Alle diese Ausdrücke haben, wie der Inhalt der Bestimmungen deutlich erkennen läßt, die Natur von Pflichten und Rechten der Betriebsvertretungen (ebenso Dersch § 66 Anm. 1a), deren Ausübung bzw. Erfüllung nicht von ihrem freien Ermessen abhängt, sondern ihnen — entsprechend ihrer Rechtsnatur (vor § 1 zu I, V) — kraft öffentlichen Rechtes unverzichtbar obliegt und zugleich auch die Grenzen ihrer Tätigkeit bezeichnet, so daß z. B. ein Übergreifen auf rein politische Angelegenheiten eine Pflichtverletzung darstellt (GG. Stuttgart vom 20. XI. 24, RWBl. 1925 S. 45 Nr. 12).

Die Rechte und Pflichten bestehen gegenüber dem Arbeitgeber (z. B. nach § 66 Nr. 1, 2, §§ 71, 72), oder den Gewerkschaften (§ 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1) oder den Arbeiterschutzbehörden (§ 66 Nr. 8, § 78 Nr. 6); die Pflichten außerdem gegenüber der Arbeitnehmererschaft oder den einzelnen Arbeitnehmern.

Die Ausübung der Rechte muß derjenige, demgegenüber sie bestehen, sich gefallen lassen, wobei allerdings nur die Verpflichtung des Arbeitgebers strafrechtlich (§ 95) gesichert ist, die der Arbeiterschutzbehörden nur durch das allgemeine Beschwerderecht, z. B. wenn sie eine Eingabe des Betriebsrats unbeachtet lassen.

Die Nichtausübung der Rechte gibt als gleichzeitige Verletzung der Pflichten ein Recht zum Antrag aus §§ 39, 41 (siehe § 39 Anm. 10, § 41 Anm. 3).

Die Pflichten der Betriebsräte als einer Gesamtheit sind zugleich Pflichten der einzelnen Mitglieder, denen das Gesetz im übrigen auch besondere Rechte, sei es als Betriebsausschuß (§§ 71, 72, 74), sei es als Einzelperson

(§§ 70, 77) oder besondere Pflichten (§§ 70 Satz 3, 71 Abs. 3, 72 Abs. 2) zuweist. Die Verletzung der dem einzelnen obliegenden Pflichten rechtfertigt den Antrag aus § 39 Abs. 2.

Über die Haftung der Betriebsvertretungen vgl. vor § 1 zu I, § 66 Nr. 6 Anm. 5.

#### IV. Aufgabenverteilung zwischen Betriebsrat und Gruppenrat.

Von grundsätzlicher Bedeutung für die Auslegung dieses Abschnittes ist die Frage, ob die im Gesetz vorgenommene Teilung von Aufgaben der Betriebsräte und der Gruppenräte (einerseits §§ 66 ff., andererseits §§ 78 ff.) in dem Sinne ausschließlich ist, daß die Grundsätze der §§ 1, 2, 6, 7, soweit sie etwa zu einer anderen Zuständigkeitsverteilung führen würden, dennoch zurückzutreten haben. So bezeichnet, um ein Beispiel vorwegzunehmen, § 66 Nr. 9 die Teilnahme an der Verwaltung der Wohlfahrtsseinrichtungen als Aufgabe des Betriebsrats, also als Ausfluß der Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer (siehe I. 1, A d)). Daraus ist der Schluß gezogen worden, daß Wohlfahrtsseinrichtungen, die nur den Arbeitern oder nur den Angestellten dienen, nicht zum Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats, aber mangels ausdrücklicher Bestimmung in §§ 78 ff. auch nicht zur Zuständigkeit des Gruppenrats gehören.

Die Entscheidung der Streitfrage hat davon auszugehen, daß der Regierungsentwurf die Aufzählung von getrennten Aufgaben von Betriebsrat und Gruppenrat (damals Arbeitergruppe und Angestelltengruppe genannt, § 18 des Entwurfs) nicht kannte, sondern die Zuständigkeitsverteilung danach bemaß, ob der Einzelfall die Arbeitnehmer im allgemeinen oder nur die Arbeiter oder nur die Angestellten betraf. Weil die praktische Anwendbarkeit dieser Art der Aufgabenverteilung bezweifelt wurde, im besonderen im Hinblick auf die Frage der Mitwirkung der einen Gruppe, z. B. der Arbeiter, bei Einstellungen und Entlassungen von Angehörigen der anderen Gruppe, beschloß der Ausschuß der Rationalversammlung, die Aufgaben der allgemeinen Vertretung (Betriebsrat) und der Gruppenvertretung gesondert aufzuzählen (Bericht S. 4 bis 8, 46 und die Anträge Nr. 89, 121, 192 Z. 1). Bei dieser Aufzählung wurden mit Recht die auf dem Gebiet der „Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke“ liegenden Aufgaben ausschließlich den Betriebsräten zugewiesen, die aus der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer entspringenden Aufgaben aber wurden, obwohl sie je nach der Sachlage Arbeitnehmer beider Gruppen oder nur Arbeiter oder nur Angestellte betreffen können (man denke an Arbeitszeit, Arbeitsraum, Arbeitseinteilung, hygienische Einrichtungen, Massenkündigungen) teils sowohl den Betriebsräten als auch den Gruppenräten (§ 66 Nr. 3—5, 8, § 78 Nr. 1, 3, 5, 6), teils nur den Betriebsräten (§ 66 Nr. 6, 7, 9, § 71 Abs. 1 am Ende, §§ 74, 77) oder nur den Gruppenräten (§ 78 Nr. 2, 4, 7—9) zugewiesen.

Dies Ergebnis der im Ausschuß vorgenommenen Aufgabenverteilung entspricht in keiner Weise der zugrunde liegenden, auch in dem entscheidenden Antrag 89 deutlich erkennbaren, Absicht, derzufolge (entsprechend § 1 und § 6) der Betriebsrat bei der Wahrnehmung gemeinsamer Interessen von

Arbeitnehmern beider Gruppen und der Gruppenrat bei der Wahrnehmung der besonderen Interessen der Arbeitnehmer einer Gruppe (Arbeiter oder Angestellte) zuständig sein sollte, wobei das Gebiet der Einzelentlassung, wie sich aus dem Zusammenhang der damaligen Verhandlungen ergibt (z. B. Bericht S. 8 Abs. 3) stets als reine Gruppenangelegenheit gelten sollte, mochten auch z. B. 4 Arbeiter und 3 Angestellte aus dem gleichen Anlaß gekündigt werden.

Die soeben entwickelte Entstehungsgeschichte berechtigt von der buchstabemäßigen Auslegung abzusehen und dort, wo die gesetzliche Regelung der Zuständigkeitsverteilung von Betriebsrat und Gruppenrat mit dem Grundgedanken der einleitenden Bestimmungen des Gesetzes und dem Willen der gesetzgebenden Körperschaft in Widerspruch steht, eben diesem Grundgedanken und Willen zum Rechte zu verhelfen (ebenso Matthaei S. 62, a. A. Feig-Eißler vor § 78).

## V. Aufgabenverteilung zwischen der gesamten Betriebsvertretung und den einzelnen Mitgliedern.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist ferner die Frage, ob die Aufgaben der Betriebsvertretungen stets von der gesamten Körperschaft zu erfüllen sind oder auch von einzelnen Mitgliedern, Ausschüssen u. dgl. erfüllt werden können. Aus der rechtlichen Natur der Betriebsvertretungen (vor § 1 zu I), aber auch aus den besonderen Bestimmungen der §§ 70, 71, 72, 74, 77, in denen zum Teil dem Betriebsausschuß, zum Teil einzelnen Betriebsratsmitgliedern Rechte und Pflichten übertragen sind, folgt, daß im übrigen stets die Betriebsvertretungen in ihrer Gesamtheit Träger der ihnen kraft Gesetzes obliegenden Rechte und Pflichten sind (vgl. Dersch § 66, Anm. 1c, IA), wenigleich es andererseits nicht nur ihr Recht, sondern, wie aus §§ 35, 36 folgt, ihre Pflicht ist, sich die Unterlage für ihre kollegiale (§ 28 Anm. 1) Willensbildung, für ihre Beschwerden (z. B. gegenüber den Gewerkschaften und den Arbeiterschutzbehörden), für ihre Verhandlung mit den Arbeitgebern in Schlichtungsausschüssen und Arbeitsgerichten nicht stets durch ihre gesamten Mitglieder, sondern nur durch die nach der Sachlage des einzelnen Falles gebotene Zahl zu beschaffen, sowie auch ihre Entschließungen, Eingaben usw. stets nur in der notwendigen Zahl den Behörden persönlich vorzubringen, ja sogar, soweit der persönliche Vortrag nicht erforderlich ist, sich des schriftlichen oder telephonischen Weges zu bedienen.

## VI. Aufgaben der Betriebsvertretungen in anderen Gesetzen.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, sind den Betriebsräten in anderen Gesetzen eine Reihe weiterer Aufgaben übertragen worden:

1. Bei der Regelung der Arbeitszeit wirken sie mit: nach VIII, IX der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. XI. und 17. XII. 18 (Regelung der Arbeitszeit und Pausen durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeiterrat, mangels solchen der Arbeiterschaft; Befugnis der Gewerbeaufsichtsbeamten, mit dem Arbeiterrat im Bei-

sein des Arbeitgebers oder mit beiden Teilen allein zu verhandeln und zu diesem Zweck den Arbeiterrat einzuberufen),

nach §§ 3, 16 der *VO.* über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. III. 19 (entsprechend für die Angestellten),

nach §§ 1, 3, 4, 6 der *VO.* über die Arbeitszeit vom 21. XII. 23 (Anhörung der Betriebsvertretung vor gewissen dem Arbeitgeber oder der Behörde gestatteten Arbeitszeitanordnungen),

nach § 3 der *VO.* über die Arbeitszeit in Krankenspflegeanstalten vom 13. II. 24 (Anhörung der Betriebsvertretung vor der Regelung der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen, sowie der Freizeiten),

nach § 7 der *VO.* über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. XI. 18 (Außerung des Arbeiterrats, mangels solchen der Arbeiterschaft vor Ausnahmegenehmigungen).

2. § 3 der *VO.* betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen in der Fassung vom 15. X. 23 (Aufklärung der beabsichtigten Stilllegung „im Benehmen mit der Betriebsvertretung“).

3. § 12 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. I. 23 (Bemühung der Betriebsvertretung um die Durchführung des Gesetzes).

4. § 245 *NVO.* in der Fassung vom 15. XII. 24 (Errichtung einer Betriebsfrankenkasse nur mit Zustimmung des Betriebsrats).

5. § 5 Abs. 2 der Anordnung über Kurzarbeiterfürsorge vom 20. II. 26 (Recht der Betriebsvertretung, anstelle des Arbeitgebers Anzeige betr. die Voraussetzungen für die Kurzarbeiterunterstützung zu erstatten).

## A. Betriebsrat.

### § 66<sup>1 2</sup>.

#### Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Aufgabenkreis des Betriebsrats in seiner doppelten Gliederung, sowie die bei der Auslegung gebotene Rücksichtnahme auf die erst im Ausschluß der Nationalversammlung vorgenommene, aber nicht ganz folgerichtig durchgeführte Teilung der Aufgaben des Betriebsrats und der Gruppenräte sind bereits oben (Vorbemerkung vor § 66 zu IV) behandelt. Ergänzend sei hier folgendes bemerkt:

Der zugrundeliegende *E.* § 34 enthielt 12 Abschnitte, indem Nr. 3 des jetzigen § 66 in zwei Teile zerfiel und ferner das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen (jetzt § 78 Nr. 8, 9), das Entfendungsrecht in den Aufsichtsrat (jetzt § 70) und die Mitwirkung bei der betriebsweisen Regelung tariflich nicht geregelter Teile des Arbeitsverhältnisses (jetzt § 78 Nr. 2) aufgenommen waren, § 66 Nr. 7 aber fehlte. Die Grundlage der jetzigen Fassung bildete dann der in der ersten Lesung des Ausschusses der Nationalversammlung gestellte Antrag 89, der die Sonderung der Betriebsrats- von den Gruppenratsaufgaben brachte (Bericht S. 20, 28).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit § 78 aus *E.* § 34 i. V. mit Antrag 89, 91, 95, 96, 124, 192 Nr. 1, 2, 3, 193, 195, 198, sodann im Redaktionsausschuß in die jetzige Fassung gebracht und in der 2. Lesung in der Nationalversammlung unwesentlich geändert.

Unterstützung der Betriebsleitung.

**1.<sup>1</sup> in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>2</sup> die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um<sup>3</sup> dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen<sup>4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Inhalt und Formulierung der Z. 1, die im Gegensatz zur Regierungsvorlage absichtlich gleichsam programmatisch vorangestellt ist, um die grundsätzlich neue Aufgabe der Betriebsvertretung auf wirtschaftlichem Gebiet zu bezeichnen (Bericht S. 20), ist der „Vereinbarung über Betriebsräte im mitteldeutschen Bergbaugebiet“ vom 12. III. 19 (siehe Einl. S. 3) entnommen; dort heißt es in der vorläufigen Dienstanweisung unter Z. 2:

„Er (der Betriebsrat) unterstützt durch seinen Rat die Betriebsleitung und sorgt mit ihr für einen möglichst hohen Stand der Produktion, wobei Z. 9 besonders zu beachten ist.“ (Z. 9 ist fast wörtlich in § 69 hier übergegangen.)

Die in Gesetz ein wenig abweichende Formulierung soll schärfer als die Fassung der Vereinbarung die nur einem bestimmten Zweck dienende, beratende, nicht gleichberechtigte Stellung des Betriebsrats gegenüber dem Betriebsleiter auf dem Gebiete der Betriebsführung (vgl. auch Begründung S. 19 unten, S. 29 zu § 34 Nr. 11 und § 69 hier mit Erläuterungen) klarstellen. Die Rechte des Arbeitgebers sowohl als Betriebsleiter wie als Eigentümer der Produktionsmittel werden durch das Recht des Betriebsrats nur insoweit berührt, als die Stellung des Betriebsrats als Interessenvertretung der Arbeitnehmer mittelbar auch auf die Betriebsführung einwirkt. Immerhin liegt in dem Zwang, die Ausübung des Rechtes des Betriebsrats zu dulden (Anm. 4), eine grundsätzlich beachtliche, öffentlich-rechtliche Beeinflussung und Abschwächung des reinen Privatrechts des Betriebsleiters auch im Bereich der Betriebsleitung.

<sup>2</sup> Dieser Begriff kommt ferner in Nr. 2 hier sowie in § 71 vor. Aus der Entstehungsgeschichte (Begründung S. 21, 24) und dem Charakter des BNG. ergibt sich, daß der Inhalt der Arbeitsleistung, „die Art des Betriebes, nicht trotz des vielleicht mißverständlichen Wortlauts das Ziel“ über die Abgrenzung der „Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken“ von sonstigen Betrieben entscheidet (so RM. vom 25. XI. 20 im RMBl. 1921 S. 371 Nr. 234): „Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken“ sind solche Betriebe, deren Arbeitsleistung inhaltlich auf wirtschaftliche Zwecke gerichtet, wirtschaftlichen Charakters ist, gleichgültig, ob der Ertrag der Arbeit dazu bestimmt ist, den Besitzer, sei es eine Privatperson, sei es eine Person des öffentlichen Rechts, zu bereichern oder ihm nur seine Unkosten zu ersetzen, oder gar Dritten, z. B. den Einwohnern einer Gemeinde, Vorteile zu verschaffen (vgl. auch Jacobi, S. 28 ff.).

Für die Stellung der Arbeitnehmerschaft in der Betriebsverfassung ist es unerheblich, ob sie zufällig in einem Betrieb arbeitet, der Gewinn bringen oder nur die Unkosten herauswirtschaften soll oder vielleicht gar aus Gründen des Gemeinwohls mit Zuschüssen arbeitet. Die städtische Straßenbahn, Müllabfuhr, Regiebauten, der Schlachthof usw., die Eisenbahnen, die Post, die Staatswerft, das staatliche Bergwerk, die Reichsbank, das städtische Wasserwerk sind

daher Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken, ein Verein für Ferienkolonien, ein Magistratsbüro, ein Landratsamt, ein Ministerium, ein Museum, ein Dampfkessel-Revisionsverein (so — im Gegensatz zu den früheren Auflagen hier — *RR.* vom 19. IX. 21, *RRBl.* 1922 S. 124 Nr. 32) sind es nicht (man könnte auch kaum von „Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen“ dort sprechen); über eine städtische Krankenanstalt vgl. Bezirksausschuß Düsseldorf vom 14. I. 21 im Rhein.-westf. *Bl.* vom 1. IV. 21 S. 48.

<sup>3</sup> Der Rat des Betriebsrats soll nur dem Zwecke der Produktionsförderung dienen, nicht z. B. dem bloßen Arbeitnehmerschutz, soweit dieser nicht gleichzeitig, wie etwa gesundheitliche Maßnahmen, Urlaub usw., produktionsfördernd wirkt. So mag die bloße Weiterbeschäftigung überzähligen Personals sozialpolitisch zwecks Verhinderung der Erwerbslosigkeit geboten sein, ohne im einzelnen Betrieb produktionsfördernd zu wirken.

„Betriebsleistung“ ist die Verdeutschung von „Produktion“ und bezieht sich — vgl. das Wort „Betriebszweck“ in § 1 (Anm. 3) — nur auf die Gebrauchswerte erzeugende, nicht auf die privatwirtschaftliche Seite des Produktionsprozesses (ebenso Feig-Sigler § 66 Anm. 2). Der Betriebsrat soll nicht etwa Ersatz des „kapitalistischen Antreibers“, sondern Organ des arbeitenden Menschen sein, das daran mitwirken soll, die Arbeitsverhältnisse, die Betriebsorganisation rationell zu gestalten (Potthoff S. 25). Betriebsleitung ist nichts anderes als der sonst durchgängig gebrauchte Ausdruck „Arbeitgeber“.

Soweit der Vorschlag des Betriebsrats zugleich eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen in sich birgt, ist deren Keuregelung im Rahmen des Tarifvertrages, wenn der Vorschlag zur Verwirklichung gelangt, Sache der Betriebsvereinbarung, sei es des Betriebsrats, sei es des Gruppenrats mit dem Arbeitgeber (siehe Nr. 3 des § 66).

<sup>4</sup> Wie oben angedeutet, handelt es sich seitens des Betriebsrats um das bloße Recht, die Betriebsleitung in der wirtschaftlichen Gestaltung des Betriebes durch „Rat“ (Anregung, Vorschlag) zu unterstützen; zur Erfüllung dieser Aufgaben sind dem Betriebsrat die in §§ 71, 72 genannten Mittel verliehen. Umgekehrt hat der Arbeitgeber ein Recht auf Unterstützung durch den Betriebsrat, dem er z. B. eine Betriebsangelegenheit zur Begutachtung vorlegen kann. Der Betriebsrat hat kein Recht auf Befolgung des Rates, keine Beschwerde bei einer Arbeitsbehörde, wenn dem Rat nicht stattgegeben wird (Bericht S. 20 und Sten. Ber. vom 13. I. 20 Sp. 4197), auch kein Recht auf ständige Teilnahme an den Sitzungen der Geschäftsleitung (vgl. Entscheidung des Reichsversicherungsamts vom 19. XII. 21 über die nach den Bestimmungen der *RD.* bestehende Unzulässigkeit der regelmäßigen Zuziehung eines Betriebsratsmitgliedes zu den Vorstandssitzungen einer Krankenkasse — *Amtl. Nachr.* 1922, 184). Weigert sich allerdings der Arbeitgeber grundsätzlich, mit dem Betriebsrat über Gegenstände, die unter Z. 1 fallen, zu verhandeln und ihm angemessene Gelegenheit zur Aussprache zu geben, so kann dieser wegen Nichtbeachtung der Zuständigkeit eine Entscheidung aus § 93 herbeiführen und gegebenenfalls Strafantrag nach §§ 95, 99 stellen. Die Betriebsräte haben, um den aus Z. 1 und 2 sich ergebenden Aufgaben zu genügen, sich mit den technischen, kaufmännischen und organisatorischen Fragen des Betriebes eingehend zu beschäftigen, namentlich auch der Arbeitswissenschaft (Rationalisierung) ihr Augenmerk zuzuwenden, deren Ziel es

ist, durch wissenschaftliche Erforschung der Arbeitsmethoden die Arbeit unter möglichst geringem Kraftaufwand möglichst ergiebig zu gestalten. Die Betriebsräte sind berechtigt und verpflichtet, Anregungen aus der Mitte der Arbeitnehmerschaft entgegenzunehmen und der Betriebsleitung vorzutragen.

Die Bestimmung der Ziffer ist eingeschränkt in § 67.

<sup>5</sup> In Fortführung des Beratungsrechts überträgt die B.D. vom 8. XI. 20, 15. X. 23 über Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen (§ 3 Abs. 1) der Demobilmachungsbehörde die Pflicht, im Benehmen mit der Betriebsleitung und Betriebsvertretung aufzuklären, welche Umstände die vom Betriebsleiter beabsichtigte Maßnahme veranlassen, im besonderen auch welche Hilfsmaßnahmen zur Behebung wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Betriebs angezeigt erscheinen.

### Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden.

#### **2.<sup>1</sup> in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>2</sup> an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd<sup>3</sup> mitzuarbeiten<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Diese Aufgabe stellt nur einen Sonderfall der Nr. 1 dar und ist deshalb von dem Redaktionsauschuß des Ausschusses der Nationalversammlung gleich Nr. 1 als ausschließliche Aufgabe des Betriebsrats an die Spitze gestellt worden. Wegen dieses Charakters der Aufgabe ist es auch rechtlich ohne Bedeutung, wenn Dersch (§ 66 zu Nr. 2 Anm. 3b) den Begriff der „Arbeitsmethoden“ und der kaufmännischen Kalkulation voneinander abzugrenzen versucht, weil die Materie auf letzterem Gebiete jedenfalls unter § 66 Nr. 1 fällt. Eine Einschränkung der Vorschrift enthält § 67.

<sup>2</sup> Siehe Nr. 1 Anm. 2. Die Einschränkung ist erst in der zweiten Lesung in dem Auschuß der Nationalversammlung durch den Antrag 192, 3 (Bericht S. 45) erfolgt.

<sup>3</sup> Das Wort „fördernd“ ist absichtlich eingeschaltet, um klarzustellen, daß es sich um produktionsfördernde Methoden handeln muß, ohne Rücksicht darauf, ob dadurch vielleicht Arbeiter von der Arbeit freigesetzt werden. Aus der Wirtschaftsgeschichte ist bekannt, daß in der Frühzeit des Kapitalismus der Haß der Arbeiter sich nicht gegen das kapitalistische System, sondern gegen dessen äußere Erscheinungsform, die Maschine, richtete; wenn auch heute solche Rückständigkeit keineswegs zu erwarten ist, sollte dies dennoch besonders betont werden (vgl. Bericht S. 23 und Sten. Ver. vom 13. I. 20 Sp. 4226).

Die Anm. 3, 4 zu Nr. 1 gelten auch hier. Zu beachten ist, daß die Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden hier nur unter dem Gesichtspunkt der Produktionsförderung Aufgabe des Betriebsrats ist; sie „weist den Betriebsräten eine gerade in der nächsten Zeit, die ein höchstes Maß von Zweckmäßigkeit der Betriebsführung verlangt, besonders bedeutungsvolle Rolle zu“ (so Begründung S. 22 oben), zu deren Erfüllung sie dank ihrer persönlichen alltäglichen Verslochtenheit mit dem Betriebe besonders berufen sind (Verbesserung von Maschinen usw.). Soweit die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen eine Veränderung der Arbeitsmethoden bedingt, kann der jeweils zuständige Betriebsrat oder Gruppenrat ihre Einführung, z. B. eine

neue Arbeitszeiteinteilung, auf dem durch die § 66 Nr. 3, 5, § 78 Nr. 2, 3 gewiesenen Wege für die Neuregelung von Arbeitsbedingungen zu betreiben suchen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber, der an sich in der Einführung neuer Arbeitsmethoden frei ist, wenn damit die Einführung neuer Arbeitsbedingungen verbunden ist, die Einführung ebenfalls nur auf dem eben genannten Wege erreichen (ebenso Hueck, *FA*, vom 24. XI. 23, Karte Dienstvorschriften I 2; über einen Grenzfall neuer Arbeitsmethoden und neuer Arbeitsbedingungen vgl. das nicht unbedenkliche Urteil des OLG. Köln vom 5. XI. 20, *FA*, vom 30. IX. 21, Karte Arbeitsmethode oder Dienstvorschrift, auch *ZW*. 1921 S. 352 Nr. 3 mit Anm. von Baum daselbst).

<sup>4</sup> Über Streitigkeiten gilt das in Nr. 1 Anm. 4 Bemerkte.

Friedenspflicht; Anrufung des Schlichtungsausschusses in Betriebsstreitigkeiten; Verhältnis zu den Gewerkschaften.

**3.<sup>1 2</sup> den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren<sup>3</sup>; insbesondere vorbehaltenlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (§ 8)<sup>4</sup>, bei Streitigkeiten<sup>5</sup> des Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe<sup>6</sup> oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle<sup>7</sup> anzurufen<sup>8</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Nr. 3 legt dem Betriebsrat für den Bereich der im Betriebe entstehenden Streitigkeiten einmal eine der tariflichen Friedenspflicht entsprechende gesetzliche Friedenspflicht, weiterhin aber als Mittel zu ihrer Erfüllung eine Verpflichtung auf, die für den Bereich des gewerkschaftlichen Lebens regelmäßig sachungsgemäß festgelegt ist (vgl. die auf Grund des Beschlusses des Leipziger Kongresses der freien Gewerkschaften Deutschlands 1923 beschlossenen „Regeln für die Führung von Lohnbewegungen und Unterstützung von Streiks in gemischten Betrieben“, sowie Körpel, die Streikreglements der Gewerkschaften bei Kassel, Koalitionen S. 96) und regelmäßig in der Praxis beobachtet wird, nämlich in Streitfällen, wenn der Weg der unmittelbaren gültlichen Verhandlung gescheitert ist, die zur friedlichen Erledigung des Streiks zur Verfügung stehenden Instanzen anzurufen. Einen Sonderfall des § 66 Nr. 3 stellt § 66 Nr. 6 dar (siehe daselbst).

<sup>2</sup> Die vor § 66 zu IV entwickelten Sätze gewinnen hier Bedeutung. Wenn gleich die vorliegende Bestimmung sich ihrem Wortlaut nach nur auf den Betriebsrat bezieht, muß man sie dort, wo nur Interessen der einen Arbeitnehmergruppe (Arbeiter, Angestellte) berührt sind, auf den Gruppenrat anwenden. Eine Gemeinschaft der Interessen beider Arbeitnehmergruppen liegt dann vor, wenn der Gegenstand des Streiks seiner Art nach für die eine Gruppe nicht anders als für die andere Gruppe seine Erledigung finden kann (Beispiel: Die Arbeitszeit der Arbeiter und der mit ihnen zusammenarbeitenden Werkmeister, Ingenieure, Techniker und des sonstigen aus Angestellten bestehenden Werkstattpersonals, hygienische Einrichtungen, die den Interessen

der Arbeiter und der Angestellten dienen, wie Badeeinrichtungen, Umkleieräume u. dgl.).

Wo solche Interessengemeinschaft der Angehörigen beider Arbeitnehmergruppen nicht besteht, ist trotz des abweichenden Wortlauts hier und in § 78 Nr. 5 der Gruppenrat ausschließlich zuständig. Die entgegengesetzte buchstabenmäßige Auslegung würde zu einem dem Grundgedanken der Zuständigkeitsverteilung von Betriebsrat und Gruppenrat zuwiderlaufenden Über- und Unterordnungsverhältnis von Betriebsrat und Gruppenrat führen, das beispielsweise dem Betriebsrat gestattete, die streitige Arbeitsordnung der Angestellten zu vereinbaren, ein Ergebnis, das sicherlich nicht gewollt ist (ebenso Matthaei S. 62). Für die hier vertretene Ansicht spricht auch, daß der Arbeitgeber nach §§ 75, 80 BfG. und § 3 SchlB.D. i. V. mit § 15 Abs. 1 Satz 2 der Zweiten Arb.D. zur SchlB.D. ausschließlich den Gruppenrat, dagegen in Streitigkeiten der Gesamtheit seiner Arbeitnehmer nur den Betriebsrat vor den Schlichtungsausschuß zu laden berechtigt ist; es ist aber undenkbar, daß der Zufall der Parteirolle, ob nämlich der Arbeitgeber anruft oder Anrufungsgegner ist, darüber entscheidet, ob der Betriebsrat oder der Gruppenrat Partei des Schlichtungsverfahrens ist (vgl. auch Anm. 6 hier und Klatow „Betriebsvereinbarung“, S. 42 ff. Anm. 57, ferner Hueck, RfA. 1926, 399).

„Erschütterungen des Betriebes“ sind Arbeitseinstellungen und sonstige den ungestörten Gang des Betriebes beeinträchtigende Handlungen. Sie können zweierlei Arten von Beschwerden der Arbeitnehmerchaft entspringen, einmal solchen Beschwerden, für deren Erledigung das gesetzliche Schlichtungsverfahren in Gesamtkreitigkeiten eröffnet ist, sodann solchen Beschwerden, für deren Erledigung andere Stellen, insbesondere die Arbeitsgerichte und die Arbeiterschutzbehörden da sind, oder, wie bei Streit innerhalb der Arbeitnehmerchaft (§ 66 Nr. 6), überhaupt keine Stelle vorhanden ist. Vor beiden Arten von Erschütterungen soll der Betriebsrat den Betrieb bewahren, wobei das Gesetz unter den hierzu geeigneten Mitteln den Weg der Anrufung des SchA. besonders hervorhebt.

Dabei kann es sich nur um Erschütterungen handeln, die von der Arbeitnehmerseite ausgehen. Gehen die Erschütterungen von der Seite des Arbeitgebers aus, der etwa eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Herabsetzung des Lohnes, Verlängerung der Arbeitszeit) erstrebt, so ist es seine Sache, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, z. B. indem er den SchA. anruft (falsch daher das Urteil des O.G. Bremen vom 6. III. 24, O.R.G. 29, 164, wonach der Betriebsrat sich nicht aus gewerkschaftlicher Rücksicht gegenüber dem Verlangen des Arbeitgebers nach Befürwortung von Überstunden auch nur passiv statt im Sinne des Arbeitgeberwunsches verhalten dürfe); andernfalls wäre der Betriebsrat im Interesse des Wirtschaftsfriedens verpflichtet, den Anregungen des Arbeitgebers unter allen Umständen nachzukommen, was nicht dem Sinn des Gesetzes entsprechen würde. Wegen der Tarifkontrolle gegenüber dem Arbeitgeber vgl. § 66 Nr. 4 Anm. 1.

Die „Bewahrung“ bedeutet nicht eine absolute Sicherung vor Erschütterungen, sondern nur die pflichtgemäße tatsächliche Bemühung um die Erhaltung des Friedens im Betrieb.

Die Schlichtungsfähigen Streitigkeiten werden in Anm. 4 besonders behandelt werden.

Schlichtungsfähige und nichtschlichtungsfähige Erschütterungen können in Form von Arbeitsverweigerung, passiver Resistenz, Nachlassen der Arbeitsleistung, Unzufriedenheit und Beschwerden erwachsen aus einer als ungerecht, besonders als Maßregelung empfundenen Entlassung, aus Affordberechnungen und Eingruppierungen, aus der Einführung neuer Arbeitsmethoden, aus Streit über die Rechte des Betriebsrats nach §§ 35, 36, 71, 72, aus Anlaß des Verlangens von Streikarbeit (die Aufforderung seitens eines Betriebsratsmitgliedes, Streikarbeit zu verweigern, ist nach dem Urteil des LG. I Berlin vom 9. VII. 25, GRG. 31, 225 kein Grund zu fristloser Entlassung) oder von nichtvereinbarter körperlicher Durchsuchung (GG. Berlin vom 18. I. 24, GRG. 29, 196 betr. berechnigte Aufforderung zur Ablehnung solcher). Diesen Erschütterungen hat der Betriebsrat je nach Lage des Falles zu begegnen, z. B. durch Anrufung des Schlichtungsausschusses (siehe Anm. 4) oder des Arbeitsgerichts nach § 93, durch Unterrichtung der Beteiligten über den Weg, wie sie ihre vertraglichen Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend machen können, durch Aufklärung über die einzelvertragliche oder tarifvertragliche Berechtigung oder Nichtberechtigung des Verlangens des Arbeitgebers, durch Fühlungnahme mit den Gewerkschaften oder dem Gewerbeaufsichtsbeamten (vgl. bayer. Min. f. soz. Fürsorge vom 6. XI. 22, RAbl. 1923, S. 84 Nr. 19), durch Benachrichtigung der allgemeinen staatlichen Verwaltungsbehörden — Regierungspräsident, Oberpräsident — oder Kommunalbehörden.

Die Einholung und Benutzung der nach § 71 zu erlangenden Auskünfte vermag dem Betriebsrat oft die Erfüllung seiner Pflichten zu erleichtern.

<sup>4</sup> Zum Verständnis der Bestimmung bedarf es des Eingehens auf ihre Entstehungsgeschichte. Nr. 3 des § 66 ist entstanden aus einer Zusammenziehung der Nr. 5, 6 des § 34 der Regierungsvorlage. Nr. 5 der Vorlage wies in Übereinstimmung mit den vorhergehenden Entwürfen des Gesetzes dem Betriebsrat die Aufgabe zu, bei „Streitigkeiten des Betriebsrats . . . mit dem Arbeitgeber“ den Schlichtungsausschuß anzurufen. Nr. 6 der Vorlage übertrug in ungefährer Übereinstimmung mit den vorhergehenden Entwürfen dem Betriebsrat die Aufgabe, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere auf eine Vermeidung der Arbeitseinstellung hinzuwirken, solange die Weigerung der Streitigkeit im Wege des Schlichtungsverfahrens möglich erscheint und im Zusammenwirken mit den Berufsvereinen dafür zu sorgen, daß vor Arbeitseinstellungen eine Abstimmung stattfindet. Die Anträge Nr. 89 Nr. 7, Nr. 95, Nr. 6b und Nr. 193 im Ausschuß der Rationalversammlung brachten dann die jetzige Fassung, nur daß der erst in der zweiten Lesung in der Rationalversammlung selbst (Sten. Ber. vom 16. I. 20 Sp. 4391, Antrag 1939 Z. 29a) beschlossene Vorbehalt für die Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen noch fehlte. Im Bericht S. 22 findet sich die Bemerkung, bei Nr. 7 (offenbar des Antrags Nr. 89, entsprechend § 34 Nr. 6 der Vorlage) werde es für „unzweckmäßig“ erachtet, die Aufgaben im einzelnen vorzuschreiben; „nach eingehender Aussprache wird die neue Fassung angenommen“, d. h. Antrag Nr. 95b, der — von dem Vorbehalt für die Gewerkschaften abgesehen (siehe oben) — dem § 66 Nr. 3

entspricht und somit die Vorschriften über eine in Gemeinschaft mit den Gewerkschaften vorzunehmende Beeinflussung der Arbeitseinstellungen fortließ, offenbar in dem richtigen Empfinden, daß die verschiedenartige Organisation der Gewerkschaften und der Betriebsräte (siehe § 62 Anm. 1) eine solche Art der Beeinflussung ausschließt, die die Betriebsräte ihrem besonderen Aufgabenkreis, der im Interesse aller betriebsangehörigen Arbeitnehmer erforderlichen Vereinbarung der betrieblichen Arbeitsbedingungen im Rahmen des Tarifvertrags, entfremden würde.

Diese Entstehungsgeschichte bestätigt, was sich im übrigen aus den das gesamte BRG. beherrschenden Gedanken der Unterordnung der Betriebsräte unter die Gewerkschaften ergibt, daß die durch § 66 Nr. 3 dem Betriebsrat auferlegte Friedenspflicht nur im Rahmen der gewerkschaftlichen Zuständigkeit besteht und daher entfällt, soweit die gewerkschaftliche Mitgliedspflicht mit der Pflicht des Betriebsrats in Widerspruch gerät (ebenso Schll. Düsseldorf vom 8. IV. 21 im Rhein.-Westf. N. Bl. vom 1. VI. 21 S. 73). Das Gesetz verlangt nicht, daß der Betriebsrat gewerkschaftlichen Maßnahmen entgegenwirke, deren Folgen innerhalb des kollektiven Arbeitsrechts allein die Gewerkschaft zu verantworten hat, gestattet ihm aber auch nicht, gewerkschaftliche Maßnahmen, wie die Erklärung von Streik und Sperre, Abhaltung gewerkschaftlicher Streikversammlungen, Regelung der Streikunterstützung und die Kontrolle der Mitgliederbeiträge, die nach wie vor nur Aufgabe der Gewerkschaften und ihrer Vertrauensleute sein können, in der Eigenschaft als Betriebsrat an sich zu reißen (ähnlich Feig-Sißler § 66 Anm. 4). Der Betriebsrat ist zur Neutralität gegenüber allen Erschütterungen berechtigt und verpflichtet, die von außenstehenden Organisationen, z. B. auch politischen Parteien, in den Betrieb hineingetragen werden. Er ist insofern — anders als im Falle des § 66 Nr. 4 — kein Gehilfe oder verlängerter Arm der Gewerkschaften, sondern tritt in dem gewerkschaftlichen Kampf in Reih und Glied der übrigen Arbeitnehmer und genießt auch keine gesetzliche Vorzugsstellung hinsichtlich des Rechtes zur Entlassung und Wiedereinstellung (ähnlich Kaskel S. 302 Anm. 1, vgl. ferner Flator, Betriebsräte und Gewerkschaften in NZfA. 1924, 400). Über das Schicksal des Betriebsratsamts nach dem Arbeitskampf vgl. § 39 Anm. 5.

Eine genaue Trennung der Aufgaben beider Interessenvertretungen (nicht der Personen — vgl. § 8 Anm. 3 a. E.) ist geeignet, viel Unfrieden im Betrieb zu verhindern (vgl. Bayer. Min. f. soz. Fürsorge vom 10. XII. 21 im NZfBl. 1922 S. 101 Nr. 23, Groh, NZfA. 1925, 629).

Sollten ausnahmsweise die gewerkschaftlichen Maßnahmen im Widerspruch stehen zu der dem Betriebsrat gesetzlich auferlegten Pflicht, die Durchführung des Tarifvertrages zu überwachen, würde z. B. die Gewerkschaft zum tarifwidrigen Streik (Tarifbruch) auffordern, so würde der Betriebsrat gemäß seiner Pflicht als Organ der Tarifkontrolle (§ 66 Nr. 4) dem entgegenzutreten müssen; ebenso handelt er pflichtwidrig, wenn er etwa den von der Gewerkschaft im Tarifvertrag dem Arbeitgeber nach dessen Ermessen überlassenen Überstunden entgegentritt (vgl. Groh NZfA. 1925, 632).

<sup>5a)</sup> In Anm. 1 und 3 war bereits der Zwang zur Anrufung von Schlichtungsstellen als Mittel der Friedenswahrung im Betrieb erwähnt. Während im Bereich des gewerkschaftlichen Verkehrs mit den einzelnen

Arbeitgebern und den Arbeitgeberverbänden (Firmentarif und Verbandstarif) der Anrufungszwang weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite besteht, ist im Bereich des Betriebes die Anrufung als Mittel der Befriedung wohl der Arbeitnehmerseite, aber nicht auch dem Arbeitgeber zur gesetzlichen Pflicht gemacht; dagegen liegt die Anrufung unter Umständen auch der Arbeitgeberseite als Mittel zur Herbeiführung der gesetzlich zu erlassenden Arbeitsordnung ob (vgl. § 75 Anm. 3, 4 b, 8).

Der so begrenzte Anrufungszwang ist die Verstärkung des Anrufungsrechts, das durch § 3 SchlVD. i. B. mit § 15 der Zweiten AVD. im Bereich des Tarifvertrages den wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie den einzelnen Arbeitgebern, im Bereich des Betriebes aber im vertretungslosen Betriebe (vgl. Anhang II zu §§ 58—60) der Arbeitnehmerschaft, der Arbeiter- und Angestellten-schaft, in den übrigen Betrieben den Betriebsvertretungen und Arbeitgebern verliehen und durch §§ 75, 80 BGG. in dem engeren Bereich der „Arbeitsordnungen“ und „Dienstvorschriften“ noch verstärkt ist.

Das Ziel der Anrufung ist im Bereich des Tarifvertrages dessen Abschluß, im Bereich des Betriebes der Abschluß der Betriebsvereinbarung, welche letztere Rechtsform, wenn auch bereits im Keime in der vorrevolutionären Gesetzgebung über Arbeiterausschüsse und in der VD. vom 23. XII. 18 (Einf. S. 1, 2) enthalten, doch erst unter der Herrschaft des BGG. als zweite kollektive Vertragsform neben dem Tarifvertrag erkannt worden ist. In Verbindung mit den beiden allein möglichen Zielen des Anrufs steht die durch die SchlVD. vom 23. X. 23 gesetzlich zur Herrschaft gelangte Erkenntnis des Wesens der Schlichtung als einer dem Interessenausgleich dienenden „Hilfsleistung zum Abschluß von Gesamtvereinbarungen (Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen)“ — § 3 SchlVD. — und des Wesens der Gesamtfreitigkeit als der noch im Verhandlungsstadium befindlichen Gesamtvereinbarung. Über das Wesen der Schlichtung vgl. neben den Kommentaren zur SchlVD. und der allgemeinen arbeitsrechtlichen Literatur (z. B. Kasfel S. 279): Flatow, Grundzüge des Schlichtungswesens 1923 und 2 Aufsätze über den „Begriff der Gesamtfreitigkeit“ in Nr. 46, 48 der Sozialen Praxis von 1921; über die Betriebsvereinbarung vgl. neben zahlreichen Einzelaufsätzen Flatow, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung, 2. wenig veränderte Auflage 1923, Schuldt, die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum Tarifvertrag 1925, Hiller, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag 1925.

Der Tarifvertrag hat zum Inhalt:

1. die Normen der Einzelarbeitsverträge der tarifbeteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (normativer Inhalt, durch § 1 der VD. vom 23. XII. 18 mit automatischer Wirkung, sowie — im Regelfall — mit Unabhängigkeit im Sinne von Mindestarbeitsbedingungen ausgestattet),
2. Beziehungen zwischen den Tarifparteien selbst (obligatorischer Inhalt, dem allgemeinen Vertragsrecht des BGG. unterworfen). — vgl. näheres bei Kasfel, S. 14 ff. —

Der Tarifvertrag schafft mithin in seinem normativen Teil objektives Recht für die Einzelarbeitsverträge und ist insofern einem allerdings nicht vom Staat, sondern von den Beteiligten selbst geschaffenen Berufsgesetz (beim Firmentarif auch Betriebsgesetz) vergleichbar.

Der normative Inhalt des Tarifvertrages kann mittels Allgemeinverbindlicherklärung (§§ 2ff. der V.D. vom 23. XII. 18) über die Vertragsparteien hinaus zum allgemeinen Gesetz des Berufskreises in dem räumlichen Bezirk des Tarifvertrages werden.

- b) Die Betriebsvereinbarung ist in der Gesetzgebung bisher nur in dem § 3 Schl.V.D., der den Begriff stillschweigend voraussetzt, und in § 7 des Schwebeschädigtengesetzes vom 12. I. 23 als solche genannt, aber nicht näher bestimmt. Ihr Bestand ist in zahlreichen Bestimmungen der neuen Arbeitsgesetzgebung unter den verschiedensten Namen „Einigung“, „Vereinbarung“, „Einverständnis“, „Mitwirkung“, „anerkannter Schiedspruch“ vorausgesetzt (vgl. aus der Zeit vor der Schl.V.D. §§ 20, 25, 26, 29 der V.D. vom 23. XII. 18, jetzt § 66 Nr. 3—5, 9, §§ 75, 76, 78 Nr. 1—3, 5, 8, §§ 80, 81 BRG., Art. VIII der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. XI./17. XII. 18, § 3 der V.D. über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten vom 18. III. 19).

Unter den vorstehenden Gesetzesbestimmungen ist § 82 Abs. 3 BRG. nicht genannt, weil es sich bei der dort erwähnten, praktisch übrigens bedeutungslosen „Einigung“ nicht um eine dem Interessenausgleich dienende Betriebsvereinbarung, sondern um eine Abmachung über Rechtsansprüche im Verlaufe eines rechtlich geordneten Einspruchsverfahrens handelt.

Versucht man die genannten Bestimmungen näher zu zergliedern, so ergibt sich, daß entsprechend dem doppelten Inhalt des Tarifvertrages (siehe oben zu a und Kasel S. 15) auch die Betriebsvereinbarung, deren Parteien die Betriebsvertretungen jeglicher Art (s. die Aufzählung vor § 1 zu III, außerdem die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterchaft, Angestelltenchaft des vertretungslosen Betriebes) und die einzelnen Arbeitgeber sind, einen normativen und einen obligatorischen Inhalt aufweist. Den normativen Inhalt bilden — im Rahmen des Tarifvertrages — die das Einzelarbeitsverhältnis betreffenden Bestimmungen, den obligatorischen Inhalt diejenigen im BRG. einzeln aufgeführten Bestimmungen, die zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer vereinbart werden können, aber nur diese beiden Vertragsparteien binden, ohne das Einzelarbeitsverhältnis zu beeinflussen (vgl. Derfch, Schl.V.D. S. 148). Die Begrenzungen des obligatorischen Inhalts auf gewisse gesetzlich vorgesehene Punkte (a. A. Opitz, Arbeitsrecht 1925, 427) unterscheidet die Betriebsvereinbarung vom Tarifvertrag, dem nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts über Vertragsfreiheit jeder beliebige Inhalt zugänglich ist; die Begrenzung folgt für die Betriebsvereinbarung aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Betriebsvertretungen (vgl. vor § 1 zu I); demgegenüber kann dem Wortlaut des § 66 Nr. 3 („Betriebsrats . . .“) keine entscheidende Bedeutung in dem Sinne beigemessen werden, daß danach etwa die Betriebsvertretungen

über alle beliebigen Dinge Vereinbarungen treffen können (vgl. im übrigen Anm. 6 hier, Flatorw, Betriebsvereinbarung S. 12 ff., a. A. offenbar Kasfel, S. 27).

Daher gibt es nur über folgende Punkte eine Betriebsvereinbarung obligatorischen Inhalts (vgl. vor § 1 zu V, vor § 66 zu II): Vereinbarung von Richtlinien (§ 78 Nr. 8, § 81), einer Sprechstunde (§ 76), einer Schlichtungsstelle (§ 66 Nr. 3, 4, § 78 Nr. 1, 5), Vereinbarung über die Mitwirkung bei der Verwaltung von Wohlfahrts Einrichtungen (§ 66 Nr. 9, Anm. 4 daselbst).

Im übrigen hat die Betriebsvereinbarung die im tariflichen Rahmen sich bewegende Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen derjenigen Arbeitnehmer zum Inhalt, um deren Interessen es sich im einzelnen Falle handelt (alle Arbeitnehmer, Arbeiter, Angestellte, Frauen, Lehrlinge, Schlosser, Techniker, Schwerbeschädigte). Dies ist die Betriebsvereinbarung im engeren Sinne (mit normativem Inhalt), in deren Bereich als Unterart auch die „Dienstvorschriften“ und die „Arbeitsordnungen“ nach § 66 Nr. 5, § 75, § 78 Nr. 3, § 80 fallen.

Die Betriebsvereinbarung mit normativem und die mit obligatorischem Inhalt (zusammengefaßt: Betriebsvereinbarung im weiteren Sinne) ergeben die schlichtungsfähige Betriebsvereinbarung im Sinne der SchlbD., um deren Abschluß nach § 66 Nr. 3 als besonderes Mittel der Friedensbewahrung der Betriebsrat sich zu bemühen hat, deren Grenzen aber auch — besonders im Verhältnis zum Tarifvertrag — die Grenzen der Anrufungspflicht (und des Anrufungsrechts) darstellen. Nur soweit eine Betriebsvereinbarung über den Anlaß der Betriebserschütterung abgeschlossen werden kann, ist die Betriebsvertretung zur Anrufung der Schlichtungsbehörde verpflichtet (und berechtigt).

Sozialpolitisch gehört die Betriebsvereinbarung zu den zur Zeit umstrittensten Rechtsformen, weil sie leicht den mit dem Tarifvertrag untrennbar zusammenhängenden Gewerkschaftsgedanken zu gefähren geeignet ist, insbesondere durch Stärkung des betriebsweisen Zusammenschlusses der Arbeitnehmer in Werkvereinen, deren Vorstand mit dem Betriebsrat in Personalunion steht. Die Rechtsform der Betriebsvereinbarung und die damit zusammenhängenden Probleme sind die ebenso notwendige Folge des Vorhandenseins der Betriebsvertretungen, wie der Tarifvertrag als Rechtsform eine notwendige Folge des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses ist. Im Sinne des Gesetzgebers liegt (vgl. Einl. S. 10 ff.) zweifellos nur die den Tarifvertrag ergänzende Funktion der Betriebsvereinbarung. Daß der Gesetzgeber sich der sozial schwächeren Stellung der Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Tarifvertrag wohl bewußt war, beweist am deutlichsten die Tatsache, daß Forderungen des Arbeitzeitschutzes nach § 5 ArbZD. wohl durch Tarifvertrag, aber nicht durch Betriebsvereinbarungen möglich sind.

Ihrem Wesen nach ist die Betriebsvereinbarung in ihrem normativen Teil eine normenschaffende Rechtsquelle wie der Tarifvertrag, die ebenso wie dieser — über ihren Entstehungsgrund hinausgewachsen — objektives Recht geworden ist (vgl. Kasfel S. 21 ff., Giller S. 41 ff., Derich,

SchlWD. S. 146, 149, 151, 166 und hier zu § 75, Anm. 4, 5 im Zusammenhang mit der Arbeitsordnung als einer Unterart der Betriebsvereinbarung).

- c) Die Wirkungen der Betriebsvereinbarungen sind im Gesetz nicht geregelt, wenn man von einer Andeutung im § 7 des Schwerbeschädigtengesetzes und den unveränderten Bestimmungen über die Wirkung der jetzt nur als Betriebsvereinbarung besonderer Art sich darstellenden gesetzlichen Arbeitsordnung (§ 134 b, c, GD.) absieht.

Die Betriebsvereinbarung erzeugt in ihrem obligatorischen Teil nur Wirkungen zwischen den Parteien, die im Falle des § 81 BtG. durch ein besonderes Verfahren geregelt sind, im übrigen den allgemeinen Grundsätzen über öffentlich-rechtliche Verträge unterliegen. Wegen der praktischen Bedeutungslosigkeit dieses Teils der Betriebsvereinbarungen braucht der Gegenstand nicht näher untersucht zu werden. Nur so viel sei bemerkt, daß es keine zivilrechtlichen Klagen aus solchen Vereinbarungen gibt, die Parteien können nur die Entscheidung des Arbeitsgerichts aus § 93 herbeiführen, die nicht vollstreckbar ist, aber den Nachweis aus §§ 95, 99 erleichtert; auch kann eine Verletzung der Vereinbarung durch die Betriebsvertretung Anträge aus §§ 39, 41 rechtfertigen.

Die Einwirkung des normativen Inhalts der Betriebsvereinbarung auf den Einzelarbeitsvertrag soll im Zusammenhang mit der „Dienstvorschrift“ und „Arbeitsordnung“ behandelt werden (§ 75 Anm. 5).

- d) Über den zeitlichen Bestand der Betriebsvereinbarung fehlt es an gesetzlichen Vorschriften. Das Inkrafttreten hängt grundsätzlich vom Ermessen der Vertragsschließenden ab. Eine Ausnahme gilt nur bezüglich der notwendig zu erlassenden Arbeitsordnung nach § 134a Abs. 4 GD.

Während der Tarifvertrag im allgemeinen auf Zeit oder Kündigung geschlossen wird und dementsprechend endet, wird die Betriebsvereinbarung bisher im allgemeinen nicht auf Zeit oder unter Vereinbarung einer Kündigungsfrist geschlossen, obwohl dies zulässig wäre. Mangels einer anderweiten Bestimmung ist die Betriebsvereinbarung, ebenso wie ein solcher Tarifvertrag (vgl. Hueb, Das Recht des Tarifvertrages, S. 74), für jede Partei jederzeit kündbar, ebenso Hiller S. 80ff.

Eine Ausnahme (in den früheren Auflagen war diese Ansicht wegen der dort angenommenen vollen Gleichstellung der allgemeinen Betriebsvereinbarung und der Arbeitsordnung im besonderen weitergehend für alle Betriebsvereinbarungen vertreten worden) gilt gemäß §§ 75 Abs. 2, 80 für die „Arbeitsordnungen und sonstigen Dienstvorschriften“. Diese sind nur auf dem gleichen Weg, auf dem sie geschlossen sind — also durch freiwillige Einigung oder bindende Festsetzung — abänderbar, gelten mithin auch dann noch kraft Gesetzes zwischen den Parteien fort, wenn sie kraft Vertrages zwischen ihnen durch Kündigung bereits erloschen sind. Solche Kündigung, die den Weg zur Schlichtung frei macht, liegt auch ohne ausdrückliche Erklärung unter Umständen bereits im Vorbringen von Abänderungsanträgen. Die Schlichtung kann dann mit rückwirkender Kraft auf den Zeitpunkt, zu dem die Kündigung vertraglich wirksam war, erfolgen.

- e) Der Personenwechsel der Parteien der Betriebsvereinbarung ist auf deren Bestand ohne Einfluß. Sie besteht als objektives Betriebsrecht — kurzfristige Betriebsunterbrechungen überdauernd —, solange der Betrieb besteht, fort, mag auch die Vertretung, die sie abgeschlossen hat, inzwischen durch eine andere gleichartige oder ungleichartige ersetzt worden sein, z. B. der Betriebsrat durch einen Betriebsobmann, oder der Betrieb vertretungslos geworden sein, oder mag ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers eingetreten sein (s. § 9 Anm. 8).

Dies folgt schon aus der hier (s. vor § 1 zu I) vertretenen Auffassung der Betriebsvertretungen (auch der vertretungslosen Arbeitnehmerchaft, Arbeiterchaft, Angestelltenchaft, Anhang II zu § 58) als wirtschafts- parlamentarischer Betriebsorgane, denen der Arbeitgeber als zweiter willensbildender Faktor des autonomen Betriebes gegenübersteht. So wenig wie in der politischen Verfassung ein Personenwechsel in den Organen Einfluß auf den Bestand des einmal geäußerten staatlichen Willens hat, so wenig auch hier: die rechtswirksam geschlossene Betriebsvereinbarung kann wohl aufgehoben oder abgeändert werden, bis dahin aber bleibt sie in Kraft. Im Bereich der gesetzlich zu erlassenden Arbeitsordnung (vgl. § 75 Anm. 4b) endet beim Herabsinken der Arbeitnehmerzahl unter 20 die behördliche Aufsicht.

- f) Über die Form der Betriebsvereinbarung bestehen, abgesehen von den Formvorschriften für die gesetzlich zu erlassende Arbeitsordnung (siehe § 104 VII und § 134a, § 139k GD.), keinerlei gesetzliche Vorschriften.
- g) Der Abschluß der Betriebsvereinbarung kann ohne staatliche Hilfe oder mit Hilfe der Schlichtungsbehörden erfolgen. Erfolgt er freiwillig (mit oder ohne Zutun der Schlichtungsbehörden), so sind auf den so abgeschlossenen öffentlich-rechtlichen Vertrag die Vorschriften des BGB. über Willenserklärungen und Verträge entsprechend anwendbar, z. B. was Anfechtung, Nichtigkeit (§§ 134, 138, 139 BGB.), Gegenseitigkeit (§§ 320 ff. BGB.), Vertragsangebot und -Annahme (§§ 130 ff.) betrifft (siehe Flatow, Betriebsvereinbarung S. 19, 26, 71 — über die Wirkung der Nichtigkeit auf bereits beeinflusste Einzelarbeitsverträge —, Derjch, SchlWD. 146, 150, 165, Hiller S. 52).

Kommt es zur Inanspruchnahme der Schlichtungsbehörden, so sind die Grundelemente des Schlichtens — im Gegensatz zum Richter — genau zu beachten:

daß Schlichten dient — im vertragsfreien Raum — der Herbeiführung von nicht vorhandenen Gesamtvereinbarungen, daß Richter der Entscheidung über Rechtsansprüche aus bestehenden Vereinbarungen jedweder Art (der freiwillige Abschluß einer Betriebsvereinbarung kann dagegen auch der Abänderung einer noch geltenden Betriebsvereinbarung dienen, setzt also keinen vertragsfreien Raum voraus); daß Schlichten spielt sich zwischen den oben genannten Parteien der Gesamtvereinbarung ab, daß Richter zwischen Parteien, denen der ordentliche Rechtsweg offensteht; daß Schlichten führt zum grundsätzlich unverbindlichen Schiedspruch, der den Vorschlag einer Gesamtvereinbarung enthält und inhaltlich nichts vorschlagen kann, was nicht auch in freier Vereinbarung zwischen den

Parteien der Gesamtvereinbarung vereinbart werden könnte, in diesem Rahmen aber frei und unbeschränkt ist (vgl. hierzu Sued, *BRG.* 26, 81 ff. mit dem Beispiel der näheren Ausgestaltung des § 616 *BGB.* durch Betriebsvereinbarung), das Nichten führt zum Urteil im Sinne des Prozeßrechts, doch kann eine Rechtsstreitigkeit den Anlaß zur Schlichtung geben, wenn z. B. eine Gewerkschaft oder ein Betriebsrat einen Prozeß aus § 616 *BGB.* zum Anlaß nimmt, um die kollektiv-rechtliche Regelung des Gegenstandes zu betreiben.

Die gesetzliche Regelung der Schlichtung ist in der *SchlVO.* vom 30. X. 23 i. B. mit der Zweiten *ABD.* vom 29. XII. 23 erfolgt; ergänzend ist § 29 *Abf. 3 BRG.* zu beachten. Wegen der Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß siehe § 28 *BRG.*, sowie § 15, insbesondere *Abf. 3*, der Zweiten *ABD.* zur *SchlVO.*; danach kann die Betriebsvertretung (mit Mehrheitsbeschluß nach § 32) mit ihrer Vertretung eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitnehmern betrauen; vgl. im übrigen die Literatur zur *SchlVO.*

Die grundsätzliche Unverbindlichkeit des Schiedsspruchs im Schlichtungsverfahren erfährt 2 Ausnahmen:

aa) Die *SchlVO.* vom 30. X. 23 (§ 6) gestattet, Schiedssprüche in Gesamtreitigkeiten zwangsweise durch den Schlichter oder das *RAM.* für verbindlich zu erklären, mit der Wirkung, daß dadurch Zwangsgesamtvereinbarungen (Zwangstarifverträge, Zwangsbetriebsvereinbarungen) entstehen. Ohne jede Begründung lehnt Kasten (*S. 21 Anm. 2, S. 298*) die Zulässigkeit der Verbindlicherklärung des eine Betriebsvereinbarung vorschlagenden Schiedsspruchs ab; die praktische Seltenheit solcher Verbindlicherklärung hat mit der Rechtsfrage nichts zu tun.

bb) Nach §§ 75, 80 *BRG.* werden Betriebsvereinbarungen des dortigen normativen Inhalts (Arbeitsordnung, gemeinsame Dienstvorschriften und Dienstvorschriften für eine Gruppe von Arbeitnehmern) vom *SchlA.* unmittelbar bindend festgesetzt (mit Ausnahme der Dauer der Arbeitszeit nach § 75 *Abf. 1 Satz 3*), so daß also die Abgabe des nur unverbindlichen Schiedsspruchs mit der nachfolgenden bloßen Möglichkeit einer Verbindlicherklärung in diesen Fällen sich erübrigt.

Wegen des umfassenden Begriffs des § 78 *Nr. 2*, der die Betriebsvereinbarung im allgemeinen in sich schließt, ist das dort vorgeschriebene „Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer“ sinngemäß allgemein für alle Betriebsvereinbarungen anzuwenden (vgl. § 78 *Nr. 2 Anm. 3, a. A. Hiller, Betriebsvereinbarung S. 77*).

Über die Abgrenzung des Bereichs der §§ 75, 80 von der Betriebsvereinbarung im allgemeinen und über das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, insbesondere über die Zulässigkeit, übertarifliche günstigere Arbeitsbedingungen in der Betriebsvereinbarung zu regeln, vgl. § 75 *Anm. 4, 5, 7*.

\* In *Anm. 5* ist der Bereich der Betriebsvereinbarungen, die Trennung in solche mit normativem und solche mit — begrenztem — obligatorischen

Inhalt dargestellt. Daraus folgt, daß es praktisch ohne Bedeutung ist, wenn — in theoretischer unklarer Weise — hier von Streitigkeiten des „Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe oder eines ihrer Teile“ die Rede ist, während — je nach der theoretischen Auffassung des Betriebsrats (vor § 1 zu I) — der Hinweis entweder nur auf den „Betriebsrat“ oder nur auf die „Arbeitnehmerschaft“ genügt hätte. Auf jeden Fall handelt es sich um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit obligatorischem oder normativem Inhalt, im letzteren Falle bezüglich aller Arbeitnehmer oder eines irgendwie abgegrenzten, der kollektiven Regelung zugänglichen „Teils“ (z. B. der Schwerbeschädigten, Lehrlinge, Frauen, Arbeiter und Angestellten der technischen Abteilung).

Die Einfügung des Wortes „Gruppe“, die im Ausschluß der Nationalversammlung aus Anlaß der ausdrücklichen Trennung der Aufgaben des Betriebsrats und der Gruppenräte erfolgt ist, beruht auf einem offenbaren Mißverständnis, insofern als in Streitigkeiten bloß der „Gruppe“ (Arbeitnehmerschaft, Angestelltenchaft) oder eines ihrer „Teile“ (Arbeiterlehrlinge, schwerbeschädigte Angestellte, Techniker, usw.) nicht der Betriebsrat, sondern der Gruppenrat Partei der Betriebsvereinbarung und der Schlichtung ist (vgl. Anm. 2).

<sup>7</sup> Entsprechend der einschränkenden Klausel in § 3 SchlWO. i. B. mit § 9 Abs. 1 der 2. WVO. zu SchlWO. ist auch hier die Anrufung einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle im Verfahren betreffend die Herbeiführung einer Betriebsvereinbarung vorgesehen. In der Praxis wird anscheinend oft eine tariflich vereinbarte Stelle als die auch für die Gesamtschlichtung im Betrieb maßgebende betrachtet (so auch Feig-Sizler § 66 Anm. 4), eine Annahme, für die es an einer gesetzlichen Unterlage fehlt. Der Tarifvertrag kann wohl Schiedsstellen für die Verbandsstreitigkeiten und Schiedsgerichte für die Einzelstreitigkeiten der ihm unterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen, er kann aber nicht den Betriebsvertretungen Schiedsstellen auferlegen. Vereinbaren diese also nicht für ihre Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber besondere Schiedsstellen, was offenbar selten ausdrücklich, manchmal aber stillschweigend vorkommt, so ist nur der gesetzliche Schlichtungsausschuß zuständig.

Die Schiedsstellenvereinbarung ist, wie oben Anm. 5 b erwähnt, eine Betriebsvereinbarung mit obligatorischem Inhalt, die die Betriebsvertretung abzuschließen gesetzlich befugt ist.

<sup>8</sup> Pflichtverletzungen des Betriebsrats auf dem Gebiete der Friedenserhaltung, sei es daß er Erschütterungen im Rahmen seines Aufgabekreises (vgl. Anm. 4) nicht entgegentritt, sei es daß er sie sogar fördert, kann der Arbeitgeber mit Anträgen aus §§ 39, 41 begegnen.

Eine Schadenserzappflicht gegenüber dem Arbeitgeber besteht nur dann, wenn die pflichtwidrige Handlung zugleich eine sittenwidrige Handlung im Sinne von § 826 BGB. darstellt. Die Pflichtverletzung als solche begründet noch keine Schadenserzappflicht, weil das BGB. im allgemeinen kein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB. ist; eingehende Ausführungen zu der praktisch wichtigen Frage der zivilrechtlichen Haftung der Betriebsratsmitglieder vgl. zu § 66 Nr. 6 Anm. 5.

Darüber, ob Pflichtverletzungen zu fristloser oder auch befristeter Entlassung berechtigen, vgl. § 96 Anm. 3, 11a.

Sorge für die Durchführung anerkannter Schiedssprüche usw.

**4.<sup>1</sup> darüber zu wachen, daß die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs<sup>2</sup> von den Beteiligten<sup>3</sup> anerkannten<sup>4</sup> Schiedssprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle<sup>5</sup> durchgeführt werden.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die bereits in § 13 der VO. vom 23. XII. 18 enthaltene Pflicht der Überwachung der Tarifvertragsdurchführung ist eine der wichtigsten Aufgaben der Betriebsvertretungen, die diesen gleichsam als dem verlängerten Arm der Gewerkschaften obliegt. Was bisher Pflicht der gewerkschaftlichen Vertrauensleute war, ist jetzt Pflicht und Recht der Organe der Betriebsverfassung, die zu diesem Zweck — und zwar unabhängig von ihrer eigenen Verbandszugehörigkeit — mit den Gewerkschaften in engster Fühlung arbeiten, die Tarifverträge besitzen, sich über ihren Sinn bei den Gewerkschaften unterrichten und die Belegschaften wiederum aufklären müssen (vgl. Flatom, Betriebsräte und Gewerkschaften, NZfA. 1924, 394, 398).

Der Erleichterung dieser Pflicht dienen die Rechte auf Vorlegung aus § 71. Sonstige Zwangsmittel hat die Betriebsvertretung nicht.

Die Überwachung findet im Interesse des Tarifwesens gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern statt (Sinzheimer, Grundzüge S. 35).

Die Überwachung gegenüber dem Arbeitgeber geschieht, indem die Betriebsvertretung Mängel und Fehler, die sich bei der Durchführung des Tarifvertrages ergeben, dem Arbeitgeber mitteilt und ihn um Abstellung erfucht. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, so bleibt der Betriebsvertretung nichts übrig, als entweder den einzelnen Arbeitnehmer, der als Mitglied der am Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft Rechte auf Grund des Tarifvertrages hat, über sein Recht zur klageweisen Geltendmachung zu unterrichten oder aber den Arbeitnehmerverband auf diese Mängel aufmerksam zu machen, damit dieser auf den anderen Vertragssteil (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband) im Sinne der Abstellung des Fehlers einwirkt, z. B. die richtige Eingruppierung, die tarifliche Bezahlung, Urlaubsgewährung, Schaffung von Schutzvorrichtungen vornimmt, bzw. als Arbeitgeberverband von seinen Mitgliedern ein entsprechendes Handeln fordert. Gelingt die Abstellung des Mangels nicht auf diese Weise, so bleibt dem Arbeitnehmerverband nur übrig, den Streit im Rechtswege auszutragen, also mittels Klage auf Erfüllung oder auf Schadensersatz oder mittels Rücktritts vom Tarifvertrag. Streitigkeiten, die sich aus einer verschiedenen Auslegung des Tarifvertrages ergeben, können hierbei sowohl durch Klage zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem einzelnen Arbeitgeber ausgetragen werden, als auch im Schlichtungsverfahren ihre Erledigung finden, indem die Tarifparteien im Vertragswege an die Stelle der unklaren, auslegungsbedürftigen Bestimmung eine neue, den Einzelstreit erübrigende Fassung setzen.

Da der Tarifvertrag — von den Verbandsbeziehungen abgesehen — nur den Mitgliedern der einzelnen vertragschließenden Verbände Rechte und Pflichten innerhalb ihrer Arbeitsverhältnisse beschafft, ist der Betriebsrat für berechtigt zu halten, den Arbeitnehmer, der sich mit einer Beschwerde über die Durchführung des Tarifvertrages an ihn wendet, zu fragen, ob er Mitglied

des am Tarifvertrag beteiligten Verbandes ist und daher Rechte auf Grund des Tarifvertrages hat. Denn nur in diesem Falle kann der Arbeitnehmerverband von dem gegnerischen Arbeitgeberverband die oben erwähnte Einwirkung auf seine Mitglieder fordern. Ist der beschwerdeführende Arbeitnehmer nicht Mitglied des in Betracht kommenden Verbandes, so ist die Betriebsvertretung zwar nach § 78 Nr. 4 zur Entgegennahme und Vertretung seiner „Beschwerde“ gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, kann sich aber nicht dieses Falles wegen an eine am Tarifvertrag beteiligte Organisation wenden (vgl. RAB. vom 16. XII. 20, RABl. 1921 S. 331 Nr. 233, vom 31. V. 21, RABl. 1921 S. 660 Nr. 339 und vom 13. I. 22, RABl. 1922 S. 323 Nr. 74).

Die Überwachung gegenüber den Arbeitnehmern erfolgt durch geeignete Aufklärung über die aus dem Tarifvertrag entspringenden Pflichten z. B. zur Leistung von Überstunden in den tariflich vorgesehenen Fällen, zur Unterlassung von Schwarzarbeit usw.

Der Betriebsrat muß als zuständig auch für die in § 78 Nr. 1 (am Anfang) genannte Überwachung allgemeiner, über die Gruppe hinausgehender Arbeiterschutzbestimmungen gelten (vgl. vor § 66 zu IV und § 78 Einl. Anm. 1).

<sup>2</sup> In Betrieben, in denen Arbeiter und Angestellte vorhanden sind, sind Schiedsprüche mit Wirkung für beide Arbeitnehmergruppen selten. Sie ergeben in der Regel nur für eine Gruppe der Arbeitnehmer oder sogar nur für den Teil einer Gruppe. Ihre Durchführung ist dann Sache des Arbeiter- und Angestelltenrats (§ 78 Nr. 1). Aus den Worten des „gesamten Betriebes“ folgt nicht etwa, daß der vom Tarifvertrag (siehe Anm. 3, 4) berührte Arbeitnehmerverband alle Betriebsangehörigen zu Mitgliedern haben muß.

<sup>3</sup> Nämlich den Arbeitnehmervereinigungen einerseits, den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitgebervereinigungen andererseits, je nachdem wer Partei des Schlichtungsverfahrens ist (siehe zu Nr. 3 Anm. 5a).

<sup>4</sup> Nicht anerkannte Schiedsprüche entbehren jeder rechtlichen Wirkung. Anerkannte Schiedsprüche bringen einen Tarifvertrag im Sinne des § 1 der SchVO. vom 23. XII. 18 zustande (§ 5 Abs. 4 Satz 2 der SchVO.). Nicht gesagt, aber selbstverständlich ist, daß der Betriebsrat auch hier, ebenso wie nach § 78 Nr. 1 der Gruppenrat, die Durchführung der Tarifverträge zu überwachen hat, die in freier Verhandlung mit oder ohne Vermittlung der Schlichtungsbehörde abgeschlossen oder durch Verbindlicherklärung (§ 5 Abs. 2, § 6 SchVO.) zustande gekommen sind (siehe Nr. 3 Anm. 5a, g). Die Betriebsvereinbarung, die zweite Form der Gesamtvereinbarung bedarf um deswillen nicht der besonderen Erwähnung, weil das Recht und die Pflicht, ihre Durchführung zu überwachen, schon aus der Eigenschaft der Betriebsvertretung als unmittelbarer Partei der Betriebsvereinbarung folgt, die Überwachungspflicht daher aus §§ 66 Nr. 7, 78 Nr. 4 sich ergibt.

<sup>5</sup> Vgl. Nr. 3 Anm. 7.

#### Vereinbarung von gemeinsamen Dienstvorschriften.

**5. für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben<sup>1</sup> im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 75 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Hier handelt es sich um die vom Tarifvertrag offen gelassenen Dienstvorschriften, die für alle Arbeitnehmer gemeinsam gelten, z. B. Vorschriften über pünktliches Betreten des Betriebes, über Anzeige bei Krankheit, über hygienische Maßnahmen und Einrichtungen im Betrieb, über Benutzung von Fahrstühlen, über Betreten feuergefährlicher Räume usw. Über die Arbeitsordnung für eine Arbeitnehmergruppe (Arbeiter oder Angestellte), für deren Vereinbarung der Grupperrat zuständig ist, siehe § 78 Nr. 3.

<sup>2</sup> Näheres siehe § 75.

### Förderung des Einvernehmens; Wahrung der Vereinigungsfreiheit.

#### **6. Das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern<sup>1</sup> und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten<sup>2 3 4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung stammt — abgesehen von dem Schlußteil „und für . . .“ — aus dem preußischen Verggesetz (§ 80 f i), wo es allerdings „Belegschaft“ statt „Arbeitnehmerschaft“ hieß, sie ging von dort unter Änderung in „Arbeiterchaft“ in das Hilfsdienstgesetz (§§ 12, 13), von da unter Zufügung auch der „Angestelltenchaft“ in die B.D. vom 23. XII. 18 (§ 13) über. Dies ist der Ursprung der heute oft verwendeten Begriffe „Arbeitnehmerschaft“, „Arbeiterchaft“ und „Angestelltenchaft“ (vgl. Hoffmann, Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst, Heymanns Verlag 1918, § 12 Anm. 2).

<sup>2</sup> Auch für die Erfüllung dieser Aufgabe, die einen Sonderfall des § 66 Nr. 3 darstellt (siehe Anm. 1 daselbst) ist die Vorbemerkung IV vor § 66 zu beachten, sie liegt bald dem Grupperrat, bald dem Betriebsrat ob.

<sup>3</sup> Die Vorschrift will dem Frieden innerhalb der Arbeitnehmerschaft und im Verhältnis zum Arbeitgeber dienen.

- a) Der Betriebsrat soll innerhalb der Arbeitnehmerschaft, die namentlich im Großbetrieb eine Fülle von Reibungsflächen enthält, ausgleichend wirken und zugleich auf diese Weise der Pflicht „den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren“ (Nr. 3 hier), nachkommen. Die Benutzung der Auskünfte, die der Betriebsrat nach § 71 verlangen kann, vermag auch hier die Erfüllung der Pflicht wesentlich zu erleichtern.
- b) Die Pflicht der Förderung des Einvernehmens zwischen „Arbeitnehmerschaft“ und „Arbeitgeber“ ist nichts anderes als die Pflicht, „den Betrieb vor Erschütterungen“ zu bewahren (vgl. Nr. 3 und Anm. 3 daselbst). Sie vollzieht sich in den beiden dort entwickelten Formen, entweder der Regelung der Arbeitsbedingungen mittels Betriebsvereinbarung oder der sonst nach Lage des Einzelfalles zweckentsprechenden Maßnahmen. Es sei daran erinnert (vgl. Nr. 3 Anm. 4), daß der betriebliche und der berufliche Aufgabenkreis genau voneinander abzugrenzen sind, daß der Betriebsrat als solcher nicht zur Unterstützung gewerkschaftlicher Maßnahmen tätig werden darf, daß aber seine Mitglieder regelmäßig auch nicht gegen ihre Amtspflicht verstoßen, wenn sie außerhalb ihrer amtlichen Tätigkeit ihren Pflichten als Verbandsmitglieder nachkommen.

<sup>4</sup> Der — wie in Anm. 1 bemerkt — erst im NRG. den älteren Fassungen hinzugefügte Schlußsatz betrifft gleich dem ersten Teil der Bestimmung sowohl

das Verhältnis innerhalb der Arbeitnehmerschaft, wie zwischen dieser und dem Arbeitgeber (vgl. Flatom, Betriebsräte und Gewerkschaften, NZfA. 1924, 399).

Nach Artikel 159 der Reichsverfassung ist „die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche die Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.“ Diese Fassung sollte nach dem Willen ihrer Schöpfer sich nicht nur gegen die öffentliche Gewalt, sondern auch — eine den Grundrechten der Verfassung sonst fremde Tendenz — gegen „soziale Gewalten“, mit anderen Worten gegen Privatpersonen richten, so daß also nicht nur solche Maßnahmen, welche Akte der öffentlichen Verwaltung, sondern auch solche, welche private Willenserklärungen und Privatrechtsgeschäfte darstellen, unter den zweiten Satz des Artikels fallen (vgl. Anschütz, Artikel 159 Anm. 1); darüber, daß Artikel 159 nicht bloß Programm, sondern objektives Gesetzesrecht ist, vgl. RG. vom 2. VII. 25, RG. 111, 199 und vom 11. II. 26, GRG. 31, 381.

Um die Bedeutung des Artikels 159 der Verfassung rankt sich schon jetzt eine zahlreiche Literatur und eine bedeutame höchstgerichtliche Rechtsprechung (vgl. Groh, Koalitionsrecht, Kassel S. 231 und Derjch, Rspr. S. 213). Die für die Stellung des Betriebsrats wichtige Frage, ob in der Vereinigungsfreiheit zugleich auch die Freiheit, sich nicht zu vereinigen, unorganisiert zu bleiben, gewährleistet ist, wird in der Literatur verschiednen beantwortet, im letzteren Sinne z. B. von Groh S. 39 ff., Kassel S. 233, im ersteren Sinne z. B. von Einzheimer, JWB. 1921, 304, Arbeit 1926, 744, Baum, NZfA. 1922, 23, Richter in der „Sozialwissenschaftlichen Rundschau“, Beilage zu den ärztlichen Mitteilungen des Hartmannbundes 1926 Nr. 16, Kurlbaum bei Kassel, Koalitionen S. 86; weitere Literatur siehe bei Derjch, Rspr. S. 215. Das Reichsgericht hat zu der Frage absichtlich noch nicht Stellung genommen (vgl. RG. vom 6. IV. 22, RG. 104, 327 und GRG. 27, 248 und vom 2. VII. 25, RG. 111, 159, dagegen haben das OLG. Hamburg vom 1. VI. 26, Sanj. GZ. Nr. 1926, 145, das Kammergericht vom 4. VII. 21, NZfA. 1921, 505, und das OLG. Jena vom 6. XI. 22, NZfA. 1924, 501, sich Kassel angeschlossen), sondern nur von der Gewährleistung der „Freiheit des Zusammenschlusses“ (RG. vom 2. VII. 25) und „der Vereinigungsfreiheit des einzelnen Staatsbürgers“ (RG. vom 11. II. 26, GRG. 31, 381) gesprochen. Nach der Entstehungsgeschichte des Artikels, der eine der gestiegenen Wertschätzung der Organisationen entsprechende Fortbildung des § 152 G.D. darstellt, muß man annehmen, daß er nur die Freiheit der Vereinsbildung vor öffentlich-rechtlichen und privaten Eingriffen sicherstellen, die Rechtslage der Unorganisierten aber überhaupt nicht treffen wollte, deren „Freiheit“ strafrechtlich nach Aufhebung des § 153 G.D. nur nach den allgemeinen Bestimmungen über Nötigung usw., zivilrechtlich durch die §§ 826, 138 BGB. gesichert ist (vgl. auch § 81 Anm. 10 b und § 85 Anm. 6).

Der Vereinigungsfreiheit in diesem Sinne kann im Betrieb von 2 Seiten her Gefahr drohen, durch das Verhalten der Arbeitnehmer untereinander und durch das Verhalten des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer. Dieser doppelten Gefährdung entgegenzutreten, ist Sache der Betriebsvertretung, zu deren Erfüllung ihr allerdings keine rechtlichen Zwangsmittel, sondern nur ihre moralische Autorität zur Verfügung steht.

a) Für die „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“ (vgl. zum folgenden auch

Fränkel, *Arbeitsrecht* 1926, 355) innerhalb der Arbeitnehmerchaft kann die Betriebsvertretung nur eintreten, indem sie die Arbeitnehmerchaft über die Notwendigkeit der gegenseitigen Duldung der verschiedenen gewerkschaftlichen Organisationen gerade im Interesse der Arbeitnehmerchaft aufklärt und nach Kräften bemüht ist, die Verwendung anderer als geistiger Mittel im Wettkampf der Organisationen zu verhindern. Die Betriebsvertretung ist verpflichtet, den Betrieb innerhalb des Streites der Organisationen zu neutralisieren und sich selbst jeder Parteinahme zugunsten einer und zuungunsten einer anderen Organisation zu enthalten; nicht aber ist sie, soweit es nicht die Pflicht der Förderung des „Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerchaft“ mit sich bringt, verpflichtet, unter dem Gesichtspunkt der Vereinigungsfreiheit auch der Unorganisierten sich gegenüber den Werbungsversuchen der Organisierten anzunehmen. Ja, sie ist sogar vielleicht umgekehrt im Einzelfalle — im Interesse des guten „Einvernehmens“ — berechtigt und verpflichtet, den Unorganisierten — unter Vermeidung von unzulässigen Drohungen — den Anschluß an eine der vorhandenen Organisationen nahezu legen, außerdem, falls, dann wenn nach den späteren Darlegungen (Anm. 5 b II) das Verdrängen von der Arbeitsstelle wegen des eigenen Verhaltens der Unorganisierten nicht sittenwidrig wäre, die Entfernung aus dem Betriebe zu verlangen (vgl. den Fall des OLG. Jena vom 13. V. 25, Betriebsrat des FA. 1926, 15). Die Grenzen der Sorge um gutes „Einvernehmen“ dürften in gleicher Weise abzustecken sein, wie die nachher bei der Frage der zivilrechtlichen Haftung zu ziehenden Schranken der Sittenwidrigkeit.

Indem der Betriebsrat so handelt, entspricht er dem Sinn der gemeinsamen Erklärung der Zentralleitungen der freien, christlichen und Hirsch-Dunder'schen Gewerkschaften (Korrespondenzblatt des ADGB. vom 17. VII. 20 S. 385), in der es am Schluß heißt: „Die Koalitionsfreiheit, die in Artikel 159 der neuen Reichsverfassung garantiert ist, gibt den Arbeitern das Recht, sich einer Organisation anzuschließen, die ihrer Überzeugung entspricht. Dieses für alle geltende Recht darf nicht in ein Unrecht, in den Zwang ausmünden, den einzelnen in eine bestimmte Organisation zu pressen. Die Organisationsleitungen verurteilen jede gewaltsame Einwirkung auf die Zugehörigkeit zu einer Organisation mit aller Entschiedenheit. Sie fordern alle ihre Beamten, Angestellten, Vertrauensmänner und Mitglieder auf, inner- und außerhalb der Betriebe jedem Zwang auf organisierte Arbeiter zum Zweck des Austritts aus einer Organisation oder des Übertritts von einer Organisation in eine andere auf das nachdrücklichste entgegenzutreten.“

Wo die Aufgabe der Förderung des „Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerchaft“ und des Eintretens für die Vereinigungsfreiheit im Konflikt miteinander geraten, weil der Richtungsstreit den Willen zur Duldung überwiegt, muß dennoch für den Betriebsrat die besondere Pflicht des Eintretens für die Vereinigungsfreiheit vorangehen, und er darf nicht, um das gute Einvernehmen wieder herzustellen, Kampfmaßnahmen gegen die andere Gewerkschaftsrichtung unterstützen.

- b) Der Arbeitgeber kann innerhalb des Betriebes die Vereinigungsfreiheit verletzen, indem er Mitglieder der Organisationen oder einer bestimmten Organisationsrichtung in irgendeiner Weise benachteiligt, sie vielleicht

wegen ihrer Verbandszugehörigkeit entläßt oder den Austritt aus der Organisation fordert. Über die Möglichkeit des besonderen Schutzes gegen solche Kündigungen vgl. § 84 Anm. 9; in den anderen Fällen kann der Betriebsrat nur den Arbeitgeber auf das Rechtswidrige seiner Handlungsweise, die im Hinblick auf Artikel 169 der Verfassung Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche der benachteiligten Arbeitnehmer erzeugt, hinweisen, unter besondern Umständen Strafanzeige wegen Mordung erstaten; wegen des etwaigen Anspruchs der Gewerkschaft gegenüber solchem Arbeitgeber vgl. RG. vom 11. II. 26, GRG. 31, 381 und dazu die kritischen Bemerkungen von Richter in Materialblätter f. Wirtschafts- und Sozialpolitik des Gewerkschaftsbundes der Angestellten, August 1926.

<sup>6</sup> Die rechtlichen Folgen des Verstoßes gegen § 66 Nr. 3, 6, zugleich auch gegen §§ 68, 69, die in diesem Zusammenhange mitzubehandeln sind, seien hier zusammenfassend dargestellt.

- a) Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft können den Absetzungs- oder Auflösungsantrag nach §§ 39, 41 stellen. Doch stehen der Annahme einer schuldhaften Pflichtverletzung die gleichen Entschuldigungsgründe entgegen, die nach den Ausführungen zu b (unten) die Sittenwidrigkeit objektiv oder subjektiv (letzteres wegen des Glaubens an die Berechtigung der Handlungsweise) ausschließen.

Soweit es sich insbesondere um das Verben für einen Verband handelt, sind die später zu behandelnden Gesichtspunkte der zivilrechtlichen Verantwortlichkeit hier entsprechend anwendbar.

Aus der Praxis vgl. GG. Rudenwalde vom 13. X. 25, SchlWes. 1926, 41, das einem Absetzungsgeuch stattgab, welches sich auf die Mitgliederwerbung Unorganisierter unter Androhung der Verweigerung der Zusammenarbeit stützte, ferner GG. Breslau vom 6. II. 25 im Arbeiterrecht 1925 S. 18; a. A. GG. Bayreuth vom 16. III. 25, Arbeiterrecht 1925, 26, das solchen Antrag ablehnte im Falle der Werbung außerhalb der Arbeitszeit ind der Privatwohnung des Werksangehörigen.

- b) Besondere Beachtung verdienen die Schadensersatzprozesse gegen Betriebsratsmitglieder, die sich auf unerlaubte Handlungen (§§ 823 ff. BGB. i. V. mit § 66 Nr. 3, 6, § 68, § 69) stützen. Zwei Arten von Klagen kommen hier öfter praktisch vor, nämlich Klagen von entlassenen Belegschaftsmitgliedern gegen Betriebsratsmitglieder, die nach der Klagebehauptung die Entlassung der Kläger beim Arbeitgeber mittels Streikdrohung und Übermittlung von Belegschaftsbeschlüssen betreffend Weigerung der Zusammenarbeit u. dgl. verursacht haben und Klagen von Arbeitgebern oder sonstigen Dritten gegen Betriebsratsmitglieder.

Bei der Bewertung der bisherigen Rechtsprechung ist stets die außerordentliche Verschiedenheit des Tatbestandes zu berücksichtigen, so daß es genau auf den Einzelfall ankommt; insbesondere ist auch die Frage, wie weit der Schaden durch die betreffende Handlung nachweisbar verursacht ist, von Fall zu Fall verschieden zu beantworten.

I. Bei beiden Arten ist regelmäßig die Klage unter anderem mit einem Verstoß gegen § 823 Abs. 2 BGB. begründet worden, wonach Schadensersatzpflichtig ist, „wer gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt“. Rechtsprechung und Literatur vertreten

in zunehmendem Umfang die Meinung, daß das BfG. im allgemeinen und die §§ 66, Nr. 3, 6, 68, 69 im besonderen nicht ein Schutzgesetz im Sinne jener Bestimmung des BfG. sind, so Raschel S. 244 und RfA. 1921, 25, Ripperhey, JW. 1925, 269, Abel daselbst 1874, Feig-Sigler § 69 Anm. 2, Riefke IV vor § 66, Singheimer, Gutachten für den unten zu ersehenden Reichsgerichtsprozeß, Urteil vom 17. V. 26, veröffentlicht in den Merkblättern des TA. 1926, 61, 63, Grothe, Streik und Betriebsrat, bei Raschel, Koalitionen S. 126, DLG. Hamm vom 21. XI. 25, Arbeiterrecht 1926, 29 („Das BfG. als Ganzes ist — abgesehen von einigen Strafbestimmungen — kein Schutzgesetz . . ., insbesondere die §§ 69, 66 keine Schutzgesetze. Diese Bestimmungen wollen einem Organ die Grenze ziehen, innerhalb deren es seine Tätigkeit pflichtgemäß zu entfalten hat. Sie umschreiben also die Zuständigkeit dieses Organs. Dafür spricht schon die Überschrift des Abschnitts: «Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen». Dadurch aber, daß die genannten Bestimmungen die Tätigkeit eines Organs begrenzen, werden sie nicht zum Schutzgesetz für den, dessen Interessen durch eine Überschreitung dieser Grenzen geschädigt werden“), RG. vom 17. V. 26, RA. 1926, S. 391 Nr. 107 (§§ 99, 100 seien bestimmt Schutzgesetze gemäß § 823 Abs. 2; ob auch die Masse der übrigen Vorschriften, darunter die §§ 66, 69, solche seien, könne „zweifelhaft sein“; „sie sollen, wie ihr Inhalt und Zweck, sowie ihre äußere Einordnung in den Abschnitt «Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen» ergeben, lediglich einzelne Rechte und Pflichten des Betriebsrats regeln und seinen Geschäftskreis begrenzen. Sie enthalten zwar gewisse Gebote und Verbote, wollen aber nach ihrem aus dem Gesetz erkennbaren Zweck den Arbeitgebern nicht ausdrücklich einen besonderen Schutz gegen Schädigung gewähren, sondern die Fortführung des Betriebes im allgemeinen sichern. Von diesem Gesichtspunkte aus war ihre Rechtsnatur als Schutzgesetz zu verneinen, und in diesem Sinne hat sich auch zum weitaus überwiegenden Teile die Rechtslehre ausgesprochen — folgen Literaturangaben —; die Frage bedarf aber hier nicht der Entscheidung“; trotz dieses letzten Satzes kann man das Reichsgericht unbedenklich als Anhänger der in der Literatur herrschenden Ansicht anführen), DLG. Hamburg vom 1. VI. 26 Hans. GZ. Arbeitsrecht 1926, 145. Anderer Ansicht sind Brandt Anm. 19 zu § 66, LG. Hamburg vom 29. V. 25, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1926, 42, AG. Hamburg vom 3. I. 25 und LG. Hamburg vom 29. V. 25, daselbst 1925, 186 (dazu Besprechung von Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 723 ff.), sämtlich in Klagen von Entlassenen gegen Betriebsratsmitglieder, LG. Plauen vom 15. V. 24, SchWef. 1924, 122 und Hans. GZ. Arbeitsrecht 1925, 129 (Schadensersatz für durch Streik verdorbene Waren, Verurteilung unter anderem aus § 823 Abs. 2 i. B. mit § 68), dazu Besprechung von Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 719. Dahingestellt sein läßt die Rechtsfrage RG. vom 10. I. 25, JW. 1925, 1874, DLG. Hamburg vom 3. X. 23, GfG. 29, 91, DLG. Breslau vom 30. IV. 25, Recht und Rechtspraxis 1925, 32 (die beiden letzteren Urteile in Klagen der

Abnehmer von Elektrizitätswerten gegen die Betriebsratsmitglieder der streikenden Belegschaften der Werke; das Breslauer Urteil — ähnlich das Hamburger — lehnt aber ausdrücklich den Schutz „beliebiger“ Dritter durch § 66 Nr. 3, 6 ab).

- II. Die weitere typische Klagebegründung mit dem Verstoß gegen den § 826 BGB. („wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem Anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet“), bedarf der gesonderten Betrachtung für die beiden oben genannten Rechtsstreitigkeiten.

a) Die Klage entlassener Arbeitnehmer gegen Betriebsratsmitglieder, die den Arbeitgeber durch Streikdrohungen, Übermittlung von Belegschaftsbeschlüssen betreffend Verweigerung der Zusammenarbeit (besonders mit Unorganisierten) u. dgl. zur Entlassung der Kläger bestimmt haben.

Wenn auch nach der hier vertretenen Ansicht Artikel 159 kein Schutzgesetz für die Unorganisierten ist (anderer Ansicht OLG. Hamburg vom 1. VI. 26, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1926, 145 u. a., siehe zu Beginn der Anmerkung), so wird man doch die Verdrängung der Unorganisierten unter Umständen als sittenwidrig anzuerkennen haben; der zivilrechtliche Schutz der Vereinigungsfreiheit der Organisierten gegenüber dem Arbeitgeber oder der Anders-Organisierten gegenüber den Mitarbeitern folgt auch von dem hier vertretenen Standpunkt schon aus § 823 Abs. 2 BGB. i. B. mit Artikel 159 RB. (vgl. dazu nähere Ausführungen in RG. vom 11. II. 26, GRG. 31, 381), ebenso Marcuse bei Kaskel, Koalitionen S. 73, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 272, Ripperden, Gutachten zum 34. deutschen Juristentag I S. 404, Groh, Koalitionsrecht S. 37, AG. Berlin-Mitte vom 14. IV. 21, NZfM. 1921, 419.

Das RG. hat den allgemeinen Begriff der Sittenwidrigkeit als Verletzung des „Anstandsgefühls der billig und gerecht Denkenden“ für den Bereich des Arbeitskampfes — unter Betonung der grundsätzlichen Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfes zwecks Überwindung des Widerstandes des Gegners und Ausübung von Druck auf ihn — dahin umschrieben, daß Sittenwidrigkeit vorliege (Kommentar der Reichsgerichtsräte § 826 Anm. 50 und RG. vom 6. IV. 22, RMBl. 1922, 428), „wenn entweder die zur Erreichung des Zwecks angewandten Mittel an sich unsittlich sind, wie wahrheitswidrige und aufheßende Darstellungen, oder wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt wird oder wenn dieser Nachteil wenigstens zu dem angestrebten Vorteil in keinem erträglichen Verhältnis steht, endlich auch, wenn der Erfolg, der durch das Druckmittel herbeigeführt werden soll, nach Lage der Sache als ein berechtigtes Ziel nicht mehr erscheint“. Dabei kann es „im Einzelfall auch auf die Gesinnung des Täters und darauf ankommen, ob er die Handlung in der Lage, in der er sich befand, als gerechtfertigt ansehen durfte“ (OLG. Hamm vom 21. XI. 25,

Arbeiterrecht 1926, 31, RG. vom 17. V. 26, RABl. 1926, S. 391, Nr. 107, RG. vom 10. I. 25, ZB. 1925, 1874).

Nach diesem Maßstab, dem zufolge also der Verstoß gegen § 66 Nr. 3, 6, §§ 68, 69 nicht etwa ohne weiteres sittenwidrig ist, hat das RG. — zugleich unter Bezugnahme auf die in §§ 78 Nr. 8, 81 Abs. 1 ausgesprochene Gleichstellung Organisierter und Unorganisierter, die auch dem Rechtsinstitut der Allgemeinverbindlicherklärung nach § 2 der Verordnung vom 23. XII. 18 zugrunde liege — die Zulässigkeit von vertraglichen Sperrklauseln (solche verneinend im Urteil vom 6. IV. 22; siehe Dersch, Rspr. S. 213 ff., 218) und die Verdrängung von der Arbeitsstelle mittels Streikdrohung gegenüber dem Arbeitgeber beurteilt (auch die Bekämpfung der schwarzen Listen ist nur auf diese Weise möglich; der gegenüber jenem Maßstab geltend gemachte Einwand, daß die Streikdrohung um deswillen nicht sittenwidrig sein könne, weil die Arbeitnehmer als einzelne nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit jederzeit kündigen könnten, würde auch umgekehrt die Aufstellung schwarzer Listen nie als sittenwidrig erscheinen lassen).

In der Androhung des Streikes zwecks Erzwingung der Entlassung eines Mitarbeiters erblickt das RG. einmal (RG. vom 8. XI. 22, RABl. 1923, 338) ein sittenwidriges Mittel, bei dem „es sich nicht um einen wirtschaftlichen, sondern lediglich um einen Kampf um die Macht handelte“; ein anderes Mal (RG. vom 3. V. 24, RABl. 1925, 286) verneint es die Unfittlichkeit des gleichen Verhaltens, weil die Verdrängten, die einer außerhalb der großen Spitzenverbände stehenden (kommunistischen) Organisation angehörten, sich die Zertrümmerung der Organisation der verdrängenden Belegschaft zur Hauptaufgabe gemacht hätten und weil so der Selbsterhaltungstrieb die Ursache des Kampfmittels gewesen sei.

In der Rechtsprechung der Oberlandesgerichte hat — abgesehen von den abweisenden Urteilen der Vorinstanzen des Reichsgerichtsurteils vom 8. XI. 22 — das Kammergericht (5. VII. 24, OAG. 30, 330) in einem ähnlichen Falle § 826 bejaht (Verdrängung eines Arbeitnehmers, durch dessen Einstellung angeblich der Tarifvertrag verletzt sei, vgl. zu dem Urteil die Bedenken von Ripperden ZB. 1925, 269); das OLG. Jena vom 13. V. 25 (Betriebsrat des FA. 1926, 15) hat im Gegensatz zu seiner älteren anders gelagerten Entscheidung vom 6. XI. 22, RZfA. 1924, 501, § 826 verneint, wenn der Verdrängte „den Kampf gegen den Betriebsrat und die Mehrheit der Belegschaft in politischen oder gewerkschaftlichen Fragen, ohne dazu durch das Verhalten der Belegschaft oder der Betriebsratsmitglieder gereizt zu sein, mit Mitteln führte, die durch das Interesse, seinen sachlichen Standpunkt wirkungsvoll zu vertreten, nicht gerechtfertigt erscheinen, insbesondere wenn er, ohne gereizt zu sein, die Betriebsratsmitglieder und die Belegschaftsmehrheit fortgesetzt in ganz unberechtigter Weise gröblich beleidigt“ . . . „wenn anzunehmen ist, daß der Arbeitnehmer dieses Verhalten

auch in Zukunft fortsetzen wird und wenn keine andere Möglichkeit besteht, das Einbernehmen unter der Arbeiterchaft, soweit es bei so scharfen Gegensätzen in politischen oder gewerkschaftlichen Fragen möglich ist, wiederherzustellen". Schließlich hat das OLG. Hamburg vom 1. VI. 26 (Sant. GZ. Arbeitsrecht 1926, 145; siehe oben Anm.) den § 826 bejaht, da — unabhängig von der Frage der Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz des Verdrängten — das Kampfmittel der Streikdrohung gegenüber dem Arbeitgeber sittenwidrig sei, weil das dadurch herbeigeführte Übel der Entlassung nur in seltenen Fällen „in einem erträglichen Verhältnis zu dem erlangten Vorteil“ der Vollorganisation der Belegschaft stehe.

Aus der Rechtsprechung der unteren Gerichte sei erwähnt: LG. Hamburg vom 28. I. 24 und LG. Hamburg vom 29. V. 25, Sant. GZ. Arbeitsrecht 1926, 41, 42 — beide verurteilend — mit zustimmender Anmerkung von Silberschmidt, LG. Hamburg vom 3. I. 25 — abweisend — und LG. Hamburg vom 29. V. 25 — verurteilend — in Sant. GZ. 1925, 186, 187, ablehnend besprochen von Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 723 ff., LG. Frankfurt vom 4. XII. 25 im Arbeiterrecht 1926, 10 — abweisend, da die Kläger, deren Nichtwiedereinstellung die Belegschaft gefordert hatte, zuvor ohne Zutun der Betriebsvertretung wegen Unverträglichkeit entlassen waren, LG. Altona in JW. 1922, 1733 — verurteilend. Zu erwähnen ist noch ein Urteil des LG. Hamburg vom 29. I. 26, Sant. GZ. Arbeitsrecht 1926, 70, das eine gegen nicht dem Betriebsrat angehörige Arbeitnehmer gerichtete Klage mit Rücksicht auf die Beschimpfung des Verbandes durch die Verdrängten abwies, ablehnend besprochen daselbst von Molitor.

Die Rechtsprechung läßt sich dahin zusammenfassen, daß „es auf die Gründe des Vorgehens ankommt“ (OLG. Jena vom 13. V. 25 a. a. D.), daß die Verdrängung der Nichtorganisierten mittels Drucks auf den Arbeitgeber sittenwidrig ist, soweit nicht die Unorganisierten berechtigten Anlaß zu der Verdrängung geben, z. B. durch Unverträglichkeit, Beschimpfung der übrigen Belegschaft u. dgl. Auch der in der Praxis bisher nicht entschiedene Fall eines der Organisation oder dem Tarifvertrag abträglichen unsolidarischen Verhaltens — abgesehen von dem Fernbleiben von der Organisation — ist hier zu nennen, also Sinnahme untertariflicher Arbeitsbedingungen, besonders auf dem Gebiet des Lohnes und der Arbeitszeit.

Die bloße Tatsache des Fernbleibens von der Organisation rechtfertigt die Verdrängung nicht. So sehr auch die neuere Gesetzgebung, insbesondere in Form von sozialen Selbstverwaltungskörpern, „die Stellung der Organisationen im Wirtschaftsleben wesentlich verstärkt hat“ (RG. vom 6. IV. 22 a. a. D.) und „ihnen im Interesse der Stärkung ihrer Stellung und ihres Einflusses im wirtschaftlichen Leben die möglichst vollzählige Heranziehung aller für sie in Betracht kommenden Personen auch unter Anwendung eines gewissen Druckes auf die zum Anschluß nicht Bereiten“,

gestattet ist (RG. vom 8. XI. 22 a. a. D.), so sehr setzen die vom Reichsgericht angeführten allgemeinen Gesichtspunkte die Zulässigkeit des — wenn auch nicht verfassungsmäßig geschützten — Fernbleibens von der Organisation voraus; in dem Fehlen eines allgemeinen Organisationszwanges liegt die gleichsam staatliche Anerkennung des Vorhandenseins von Arbeitsstellen auch für die oft mit Recht (vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 726) als schmärocher bezeichneten unorganisierten Arbeitnehmer.

b) Sonstige Klagen gegen Betriebsratsmitglieder.

Unter Zugrundelegung des unter a dargestellten Begriffes der Sittenwidrigkeit ist die Klage eines Arbeitgebers gegen sein Betriebsratsmitglied, das den Betrieb zwecks Abhaltung der für sofort unbedingt notwendig erachteten Betriebsversammlung in einer Arbeitszeitfrage vorübergehend unterbrochen hatte, auch, soweit sie sich auf § 826 BGB. stütze, vom OLG. Hamm vom 21. XI. 25 (Arbeitsrecht 1926, 29) und vom RG. vom 17. V. 26 (RABl. 1926 S. 391 Nr. 107) abgewiesen worden.

Eine Mafierteilklage eines Arbeitgebers gegen Betriebsratsmitglieder hat im wesentlichen aus subjektiven Erwägungen, die mit dem das Verschulden ausschließenden guten Glauben des Beklagten zusammengingen, zur Abweisung des Klägers geführt (RG. vom 10. I. 25, JWB. 1925, 1874).

Zwei Klagen von Elektrizitätsabnehmern gegen die Betriebsratsmitglieder streitender Belegschaften des liefernden Elektrizitätswerks haben ebenfalls mangels Sittenwidrigkeit mit der Abweisung geendet (OLG. Hamburg vom 3. X. 23, GRG. 29, 91 und OLG. Breslau, Recht und Rechtspraxis 1925, 32).

III. Vereinzelt spielt auch § 823 Abs. 1 wegen des dort genannten „sonstigen Rechts“ eine Rolle; daß die Verletzung der Gesundheit, des Lebens, Eigentums usw. durch Betriebsratsmitglieder nach § 823 Abs. 1 schadensersatzpflichtig macht, sei als selbstverständlich nebenher erwähnt. Bezüglich des „sonstigen Rechts“ sei in Anknüpfung an die Klagenenteilung zu II folgendes bemerkt.

a) Die „Arbeitskraft“ ist kein „sonstiges“ Recht im Sinne von § 223 Abs. 1 (ebenso OLG. Hamburg vom 1. VI. 26 a. a. D.), wohl aber — nach Ansicht von Dersch, Rspr. S. 239, Einzheimer, Arbeit 1926, 751 und Ripperden, JWB. 1925, 269 zu dem Kammergerichts-urteil vom 5. VII. 24 — die Vereinigungsfreiheit (anderer Ansicht Kassel S. 232, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 272); für die obenerwähnten praktischen Fälle der Verdrängung Nichtorganisierter ist diese Ansicht unerheblich, da hier (Anm. 4) die Beschränkung des Begriffes der Vereinigungsfreiheit auf das Recht, einer Vereinigung anzugehören, nicht auch, der Vereinigung fernzubleiben, angenommen ist.

b) Zu den „sonstigen Rechten“ im Sinne des § 823 Abs. 1 rechnet die Praxis den „bereits eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb“, der danach als gegen einen unmittelbaren Angriff, z. B. durch tatsächliche Hinderung der Betriebsabhandlungen, geschützt

gelten soll. Damit scheiden Fälle, wie die Klagen von Abnehmern gegen die streitenden Belegschaften von Lieferanten, von vornherein aus (ebenso OLG. Breslau vom 30. IV. 25 a. a. D.), aber auch die Beeinträchtigung durch Streik bedeutet noch keine Verletzung in diesem Sinne, wohl aber nach den Bemerkungen des RG. im Urteil vom 17. V. 26 (a. a. D.) die widerrechtliche Störung durch unmittelbare Stilllegung, soweit nicht subjektive Entschuldigungsgründe, wie in dem konkreten Falle, die Ersatzpflicht ausschließen (vgl. OLG. Hamm vom 21. XI. 25 a. a. D.).

- IV. Soweit nach I—III eine Ersatzpflicht gegeben ist, liegt sie nur den Betriebsratsmitgliedern ob, die persönlich die etwaige unerlaubte Handlung als Täter, Mittäter, Anstifter, Gehilfen mit der Folge gesamtschuldnerischer Haftung (§§ 830, 840 BGB.) begangen haben. Wer z. B. bei der Beschlussfassung des Betriebsrats oder der Belegschaft über die unerlaubte Handlung nicht teilgenommen hat, oder überstimmt worden ist oder den Belegschaftsbeschluss betreffend Verweigerung der Zusammenarbeit nicht übermittelt hat, haftet nicht (vgl. RG. vom 8. XI. 22 a. a. D.).

Wegen der weiteren Einzelheiten sei auf die Literatur zu §§ 823, 830, 840 BGB. verwiesen.

- c) Über die Entlassung wegen Verletzung der Pflichten aus § 66 Nr. 3, 6, §§ 68, 69 vgl. § 96 Anm. 3, 11a und § 39 Anm. 11.

### Abstellung von Beschwerden.

#### **7.<sup>1</sup> Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrats entgegenzunehmen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bestimmung ist zum erstenmal im Antrag 89 aufgetaucht, offenbar im Zusammenhang mit dem gleichlautenden Vorschlag eines von demokratischer Seite der Nationalversammlung überreichten Gesetzesentwurfs. Eine Begründung ist in den gedruckten Gesetzesmaterialien nicht vorhanden.

<sup>2</sup> Die Beschwerden, auf deren Abstellung der Betriebsrat „hinzuwirken“ hat, betreffen im Gegensatz zu den Gesamtschlichtigkeiten (Nr. 3), bei denen es sich um eine gleichberechtigte „Mitwirkung“ des Betriebsrats handelt, Fälle, welche entweder der Regelung in einer Gesamtvereinbarung nicht zugänglich sind, wie z. B. die Lohnforderungen des einzelnen Arbeitnehmers und die in § 66 Nr. 3 Anm. 3 genannten nicht schlichtungsfähigen Streitigkeiten, oder welche die Parteien der Gesamtvereinbarung (Betriebsvertretung oder Gewerkschaft, siehe § 66 Nr. 3 Anm. 5a b) nicht für schwerwiegend genug halten, um sie zum Anlaß einer Gesamtschlichtigkeit zu machen (eine Pflicht zum Beschreiten des Schlichtungsverfahrens besteht nur nach Nr. 3 für die Betriebsvertretung innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs bei drohender Erschütterung des Betriebes).

Die Einzelbeschwerden soll der einzelne Arbeitnehmer zunächst seinem Gruppentat vortragen, damit dieser sich um ihre Beilegung bemüht (§ 78

Nr. 4). Gelingt dies nicht, so hat der Gruppenrat den Fall an den Betriebsrat abzugeben, damit er den Ausgleich versuche.

Für diese reinen Einzelstreitigkeiten gibt es keine Anrufung des Schlichtungsausschusses. Gelingt es nicht, die Einigung zu erzielen, so muß der Streit wie jede andere aus dem Arbeitsvertrag erwachsende Streitigkeit ausgetragen werden, z. B. durch Lohnklage, wenn angeblich unberechtigte Abzüge, etwa beim Akford, vorgekommen sind, nötigenfalls durch Lösung des Arbeitsverhältnisses mit allen sich daraus ergebenden Folgen usw. (§§ 84 ff.).

### Bekämpfung der Unfallgefahren.

**8.<sup>1</sup> auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten<sup>2</sup>, die Gewerbeaufsichtsbeamten<sup>3</sup> und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen<sup>4</sup> bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften<sup>5</sup> hinzuwirken<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Diese Bestimmung war zum größten Teil bereits in der V.D. vom 23. XII. 18 (§ 13 daselbst) enthalten. Sie macht die Betriebsräte zum unterstützenden Organ der Arbeiterschutzbörden. Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gruppenrat ergibt sich daraus, daß der Gruppenrat bezüglich der Gruppenangehörigen die gleichen Aufgaben hat (§ 78 Nr. 6). Der Betriebsrat ist daher nur in den beide Arbeitnehmergruppen betreffenden Angelegenheiten zuständig (vgl. im übrigen § 78 Nr. 1 Anm. 2).

Vgl. im übrigen zu dieser Aufgabe des Betriebsrats: Syrup, Betriebsrat und Arbeiterschutz, Arbeit 1924, 344.

<sup>2</sup> Z. B. durch Belehrung der Arbeitnehmer, Veranstaltung von Vorträgen, Anregungen zur Schaffung hygienischer Einrichtungen. Auch die Bekämpfung der Feuergefahr im Betrieb gehört hierher.

<sup>3</sup> Die Zuständigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten ist im § 139 b G.D. angegeben. Diese sollen und können jetzt in sinngemäßer Verallgemeinerung der ihnen in den Arbeitszeitverordnungen (vgl. § 78 Nr. 1 Anm. 2) ausdrücklich verliehenen Befugnis mit den Betriebsvertretungen im Weisem des Arbeitgebers oder allein verhandeln und sie zu diesem Zwecke einberufen, sowie die gebotene Zahl von sachverständigen Betriebsratsmitgliedern an den Betriebsbesichtigungen beteiligen (vgl. Erlaß des Preussischen Handelsministers vom 23. IV. 20, abgeändert vom 28. IV. 22 betreffend „Leitfäden für die ständige Heranziehung der Betriebsvertretungen im Bergwerksbetriebe auf dem Gebiete der Unfallverhütung“ und Erlaß des gleichen Ministers vom 31. V. 22, HandMinBl. S. 125 betreffend Hinzuziehung der Betriebsvertretungen bei Besichtigung gewerblicher Betriebe durch die Gewerbeaufsichtsbeamten).

<sup>4</sup> Ortspolizeibehörden (siehe § 139 b G.D.), Bergrevierbeamte, Baupolizei, Feuerpolizei, Gesundheitspolizei, Berufsgenossenschaften, Dampfkesselüberwachungsvereine.

<sup>5</sup> Dies sind die von den Berufsgenossenschaften nach §§ 848 ff. RVO. erlassenen Vorschriften, sowie Vorschriften auf Grund von § 120d GO. Die Mitwirkung auf diesem Gebiete war, den Betriebsräten bereits in §. 3 der vorläufigen Dienstanweisung zu der Vereinbarung vom 12. III. 19 (Einf. G. 3) übertragen worden.

Durch Runderlaß des Reichsversicherungsamts vom 4. XII. 25 (RVAI. 1925, 564) ist das Zusammenarbeiten der technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften mit den Betriebsvertretungen näher ausgestaltet worden.

<sup>6</sup> „hinzuwirken“ ist (vgl. Nr. 7 Anm. 2) etwas anderes als das in Nr. 9 hier und in § 78 Nr. 2 vorkommende „mitwirken“; es besteht

- a) gegenüber dem Arbeitgeber darin, daß der Betriebsrat auf die Innehaltung der dem Arbeitgeber durch die genannten Bestimmungen und Vorschriften auferlegten Pflichten achtet, nötigenfalls die Verstöße den zuständigen Stellen meldet,
- b) gegenüber den Arbeitnehmern darin, sie zur Beobachtung der sie betreffenden Schutzbestimmungen und Vorschriften anzuhalten und über deren Notwendigkeit zu belehren.

Die Aufgabe dieses Paragraphen wird am zweckmäßigsten einem Betriebsratsmitglied zur ständigen Ausführung übertragen, damit es sich in das schwierige Gebiet des Arbeiterschutzes einarbeiten kann. (Vgl. Sommerfeld, Gesundheitsschutz im Betriebe, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1922 und „die Beschränkung der gewerblichen Gefahren durch die Betriebsräte“ in der „Concordia“ vom 1. IX. 20). Vielfach finden sich gerade auf diesem Gebiet tarifliche Erweiterungen oder wenigstens nähere Ausführungen der Rechte der Betriebsräte, besonders im Bergbau. Über das Recht zum Betreten der Betriebsräume, um der vorstehenden Aufgabe nachzukommen, vgl. § 71 Anm. 1 a. E.

### Mitwirkung an der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen.

**9.<sup>1</sup> an der Verwaltung von Pensionsklassen und Werkwohnungen sowie sonstiger Betriebswohlfahrtseinrichtungen<sup>2 3</sup> mitzuwirken<sup>4</sup>; bei letzteren jedoch nur, sofern nicht bestehende, für die Verwaltung maßgebende Satzungen oder bestehende Verfügungen von Todes wegen entgegenstehen oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die in Nr. 9 des § 66 dem Betriebsrat zugewiesene „Mitwirkung“ stellt eine besonders eigenartige Form der Wahrnehmung gemeinsamer Arbeitnehmerinteressen dar, insofern sie den Arbeitgeber nicht in seinem personentrechtlichen Verhältnis zu den Arbeitnehmern, sondern in seinen Rechten an bestimmten Vermögensbestandteilen (Pensionsklassen, Werkwohnungen und sonstigen Betriebswohlfahrtseinrichtungen) durch die öffentlich-rechtlichen Befugnisse des Betriebsrats beschränkt. Daß es sich nur um eine Beschränkung des Arbeitgebers, nicht sonstiger mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestatteter Träger von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmer des Betriebes (z. B. rechtsfähige Stiftungen, selbständige Pen-

sionsklassen als Versicherungsunternehmungen im Sinne des Versicherungsaufsichtsgesetzes vom 12. V. 01) handeln kann (RAN. vom 10. und 12. VI. 20 im RABl. vom 15. XI. 20 S. 96 Nr. 85/86, Feig-Sigler § 6 Anm. 11 und Verch, Monatschrift 1920 Sp. 552), folgt aus dem Grundgedanken des BRG., das wohl Rechtsbeziehungen zwischen dem Betriebsrat als der Vertretung der Arbeitnehmerschaft des Betriebes und ihrem Arbeitgeber oder sonstigem Eigentümer erzeugt, aber keine Einflußnahme des Betriebsrats auf einen fremden Arbeitgeber gestattet; anderenfalls würde beispielsweise hier ein unlösbarer Zuständigkeitsstreit zwischen dem Betriebsrat des Unternehmens A und dem Betriebsrat der mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Stiftung B entstehen, deren Nutzungen für die Arbeitnehmer des Unternehmens A bestimmt sind (wie hier Feig-Sigler § 66 Anm. 11a).

Da es sich um eine besondere Art der Interessenvertretung handelt (so auch Begründung S. 20/21), greift Vorbemerkung IV vor § 66 Platz; trotz des Wortlauts der Bestimmung ist also je nachdem, zu wessen Gunsten die Einrichtung besteht, der Betriebsrat oder der Gruppenrat zur Mitwirkung berechtigt (ebenso Groß, RA. vom 21. III. 24, Karte Betriebsvertretung, 35 u. Werkwohnungen, a. A. Feig-Sigler § 66 Anm. 11, 2. Abs.).

Geht der Wirkungsbereich der Einrichtung über den einzelnen Betrieb hinaus, z. B. bei einem Unternehmen, dem mehrere Betriebsräte angehören, so ist dort, wo die mehreren Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat zusammengeschlossen sind, dieser, wo dies nicht der Fall ist, der Betriebsrat am Sitz der Verwaltung der Wohlfahrts-Einrichtung für mitwirkungsberechtigt zu halten.

<sup>2</sup> Es handelt sich hier ausschließlich um die Mitwirkung an der Verwaltung der Betriebswohlfahrts-Einrichtungen, also an der Ausübung gewisser Vermögensrechte des Arbeitgebers. Soweit diese Ausübung im einzelnen Falle zugleich mit bestimmten Arbeitsbedingungen zusammenhängt, wenn z. B. die Arbeitnehmer durch den Einzelarbeitsvertrag zugleich Mitglieder einer Pensionskasse werden, oder der Mietvertrag an der Mietwohnung mit dem Arbeitsvertrag zum sogenannten gemischten Vertrag verschmolzen ist (vgl. auch § 134b Abs. 3 Satz 2 G.D.), können diese Arbeitsbedingungen — unabhängig von § 66 Nr. 9 — unter dem Gesichtspunkt der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beeinflusst werden. Diese Art der Beeinflussung kommt auch dann in Frage, wenn die Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmer mit einer der Rechtsform nach selbständigen, materiell aber vom Arbeitgeber abhängigen Wohlfahrts-Einrichtung verknüpfen, z. B. durch den Zwang, auf Grund des Arbeitsvertrages Mitglied einer rechtlich selbständigen Pensionskasse zu werden.

<sup>3</sup> Die Betriebswohlfahrts-Einrichtungen, an deren Verwaltung der Betriebsrat nunmehr im Rahmen des § 66 Nr. 9 ein Mitwirkungsrecht hat, bilden seit vielen Jahren einen der umstrittensten Gegenstände der Sozialpolitik. Der Begriff selbst ist der Gesetzesprache unbekannt, die nur in § 117 Abs. 2 G.D. „Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien“ und in § 134b Abs. 3 G.D. „die zu ihrem (nämlich der Arbeiter) Besten getroffenen, mit dem Betrieb verbundenen Einrichtungen“ kennt.

Die Arbeiterschaft aller Richtungen erblickt in den Betriebswohlfahrts-Einrichtungen vielfach nur ein Mittel zur Fesselung der Arbeiterschaft an den

Betrieb. Besonders richtet sich die Kritik gegen die Werkwohnungen und Pensionskassen. Die Mitgliedschaft in diesen, das Wohnen in jenen ist häufig durch die Arbeitsordnung mit dem Eintritt in den Arbeitsvertrag verbunden, während mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis alle Ansprüche gegen die Kasse enden und die Wohnung zu räumen ist.

Aus der zahlreichen Literatur über Wohlfahrtseinrichtungen seien genannt:

„Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich“ von Adolf Günther und René Prévot, 1905, Bd. 114 der Schriften des Vereins für Sozialpolitik, und „Wohlfahrts“-Einrichtungen und „Betriebs“-Einrichtungen von Adolf Günther, München 1909 (Schriften des sozialwissenschaftlichen Vereins der Universität München, Heft 2).

Die Wohlfahrtseinrichtungen sind sehr verschiedener Art, Werkwohnungen (vgl. zu diesen Groß — Anm. 1 — nebst Kritik von Potthoff, Arbeitsrecht 1923, 35 ff.) und Pensionskassen (vgl. hierzu Wölbliug RA. vom 15. VI. 26 Karte Pensionskasse) sind im Gesetz besonders hervorgehoben; über Pensionskassen in der Aufwertungsgesetzgebung vgl. §§ 63, 64 des Aufwertungsgesetzes und die dazu ergangene Durchführungsverordnung vom 8. VII. 26, (RWBl. S. 403 und RABl. 1926, 267). In Betracht kommen ferner Unterstützungskassen und -fonds (vgl. RZfA. 1921, 235/236 und Rhein.-Westf. RA. vom 1. XI. 21 S. 142), Sparkassen, Kinderbewahranstalten, Einrichtungen zur Unterhaltung und Bildung der Arbeiter, Bezug von Lebensmitteln, von Heizung, von Beleuchtungsmaterial, von Arznei, Kantinen (vgl. beispielsweise Metallarbeiter-VR.-Zeitschr. vom 8. XI. 20 S. 479), Ledigenheime, Altersheime, Büchereien, Badeanstalten, Stillstuben. Über die Begriffe vgl. RWR. vom 4. X. 21, RABl. 1922 S. 124 Nr. 33, über den Gegensatz zu den Dienstwohnungen DP. Brandenburg JW. 1922 S. 240 mit zustimmender Anmerkung von Einzheimer.

Die Betriebswohlfahrtseinrichtungen müssen dem Betriebe oder Unternehmen im Sinne des § 9 zugute kommen, also z. B. nicht zur Unterstützung von Erfindern außerhalb des Bereichs der Arbeitnehmerchaft des Betriebes oder Unternehmens oder zu einem wohltätigen Zwecke, etwa für die Armen der Gemeinde oder die Ferienkolonie bestimmt sein.

<sup>4</sup> Hier findet sich zum erstenmal im BGG. der bereits im § 13 der VO. vom 23. XII. 18, sodann im Artikel 165 Abs. 1 der Verfassung vorkommende, viel umstrittene Ausdruck „mitwirken“. Er kommt im BGG. ferner noch im § 78 Nr. 2 und § 78 Nr. 9 vor, ohne daß er aber an allen drei Stellen das gleiche besagt. Er bedeutet in § 78 Nr. 2 und § 66 Nr. 9, wie sich aus dem Wesen des kollektiven Arbeitsrechts als der Rechtsform für das gleichberechtigte Zusammenwirken der Kollektivorgane im Betriebe und Beruf ergibt (vgl. Flatau, Grundzüge des Schlichtungswesens S. 12 ff.), daß die Betriebsvertretung berechtigt ist — nötigenfalls mit Hilfe des Schlichtungsverfahrens — eine vertragliche Beteiligung an der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen zu betreiben. Diese Auslegung der „Mitwirkung“ gilt nicht für § 78 Nr. 9, denn die Wirksamkeit der Kündigungen hängt unbestritten nicht von der Zustimmung der Betriebsvertretung ab, die nur auf den Antrag des Gekündigten das Verfahren aus § 84 in Gang bringen kann, das in dem für den Arbeitnehmer günstigen Fall zur Entscheidung auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung führt.

Eine zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber im Falle des § 66 Nr. 9 vereinbarte Beteiligung des Betriebsrats an der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen entbehrt allerdings insofern der Vollziehbarkeit, als der Betriebsrat, der ja der privaten Rechtsfähigkeit ermangelt, bei Nichterfüllung der vom Arbeitgeber übernommenen Pflichten keine Klage vor Zivilgerichten gegen den Arbeitgeber erheben kann, sondern höchstens das Arbeitsgericht nach § 93 wegen der Beeinträchtigung seiner Rechte anzurufen und Strafantrag nach §§ 95, 99 zu stellen in der Lage ist (vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5c). Über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung schreibt das Gesetz nichts vor, er ist Sache der Vertragsparteien. Doch ist aus dem Hinweis auf die „Verwaltung“ zu entnehmen, daß die Betriebsvereinbarung das privatrechtliche Verhältnis an den Wohlfahrtseinrichtungen, z. B. am Grund und Boden, dem Gebäude, den Büchern, den Turngeräten unberührt lassen soll, so daß der verfügungsberechtigte Arbeitgeber sie jederzeit ihrem Zwecke wieder entziehen kann. Solange die Vereinbarung nicht besteht, besteht auch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats, das sich rechtlich eben als Abschluß einer Betriebsvereinbarung darstellt, nicht. Kommt diese Betriebsvereinbarung nicht gütlich zustande, so ist der Schlichtungsausschuß für die Herbeiführung auch dieser Gesamtvereinbarung, wie aller Gesamtvereinbarungen zuständig (vgl. Flatow, Grundzüge des Schlichtungswesens, S. 15). Die gegenteiligen Ausführungen der älteren Auflagen beruhen auf einer Verkennung des Begriffes der Betriebsvereinbarung, deren möglicher obligatorischer Inhalt nicht beachtet worden ist (ebenso Feig-Sigler § 66 Anm. 11, vgl. ferner § 66 Nr. 3 Anm. 5a, b).

Die Beteiligung an der Verwaltung in dem vorstehend gekennzeichneten sehr beweglichen Rahmen kann im einzelnen Falle je nach der Art der Wohlfahrtseinrichtung in verschiedener Weise erfolgen. Die Vereinbarung kann der Betriebsvertretung weitgehende und engere Rechte gewähren, sie kann z. B. regelmäßige Aussprachen zwischen dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter und dem Betriebsrat über die Richtlinien der Verwaltung vorsehen. Der Betriebsrat kann in den mit der Verwaltung der Werkwohnungen, der Kantine, des Ferienheims, der Stillkuche betrauten Kommissionen vertreten sein. So kann eine gesteigerte Mitwirkung bei der Vergabung der einzelnen Wohnung durch deren Verwalter, bei der Entscheidung über einzelne Wohnungsreparaturen und Mietpreiserhöhungen, aber auch nur eine Mitwirkung bei der Aufstellung und Aenderung des Mietvertragsformulars oder der Hausordnung den Inhalt der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bilden (vgl. die zum Teil grundsätzlich abweichenden Entscheidungen der Amtshauptmannschaft Bautzen vom 8. VI. 23 und der Kreis-hauptmannschaft Dresden vom 21. XII. 22, SchfWef. 1923, 153, Groß a. a. O., Gilbert, SchfWef. 1923, 142; abweichend auch z. T. die frühere Auflage).

Während der Regierungsentwurf (§ 34 Nr. 8) in klarer Weise die Mitwirkung des Betriebsrats insoweit zubilligte, wie dem Arbeitgeber ein Verfügungsrecht an den Betriebswohlfahrtseinrichtungen zusteht (vgl. Begründung S. 28/29), wurde im Ausschuß (Bericht S. 22/23 und Antrag Nr. 95c) die jetzige Fassung beschloffen, die zwischen a) Pensionsklassen und Werkwohnungen und b) sonstigen Betriebswohlfahrtseinrichtungen unterscheidet und offenbar zu a) ein volles, zu b) ein beschränktes Mitwirkungsrecht gewähren will.

Zu a): Es ist unerheblich, ob die Verwaltung der dem Arbeitgeber gehörigen Einrichtung durch den Arbeitgeber selbst oder durch Dritte, z. B. einen Verwalter, ausgeübt wird.

Die Werkswohnungen müssen sich im Eigentum oder doch in der Verwaltung des Arbeitgebers, nicht z. B. einer dem Betrieb angegliederten selbständigen Baugenossenschaft befinden (Feig-Sipler § 66 Anm. 11 b; unzutreffend SchA. Ulm im Württ. MBl. 1920 Nr. 4 S. 69, wonach Werkswohnungen nicht Wohlfahrtseinrichtungen sind, wenn der Arbeitgeber Häuser kauft, um für zugezogene Arbeitnehmer Unterkunft zu schaffen, ohne daß die Arbeitnehmer sonst einen Vorteil von der Unterbringung haben).

Knappschäfts- und Betriebskrankenklassen sind als selbständige Rechtspersönlichkeiten keine Betriebswohlfahrtseinrichtungen (siehe Anm. 1).

Zu b): Bei den sonstigen für die Arbeitnehmer nicht so wesentlichen Betriebswohlfahrtseinrichtungen gibt es keine Mitwirkung, sofern die bestehenden Satzungen oder bestehende Verfügungen von Todes wegen (Testament, Erbvertrag) entgegenstehen, oder eine anderweite Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen.

Diesen gesetzlichen Einschränkungen des Mitwirkungsrechts liegt die nach den Ausführungen zu Anm. 1 irrige Vorstellung zugrunde, daß der Betriebsrat rechtlich an sich in der Lage wäre, Betriebswohlfahrtseinrichtungen, die nicht dem Verfügungsrecht des Arbeitgebers unterliegen, durch seine Mitwirkung zu beeinflussen; von dieser irrigen Auffassung aus sollte der in der Satzung einer rechtsfähigen Stiftung (sei es einer Stiftung unter Lebenden, sei es einer Stiftung von Todes wegen, §§ 80, 83 BGB.) oder in der Einsetzung des verfügungsberechtigten Testamentsvollstreckers sich äußernde Wille des Stifters oder Erblassers gegen nachträgliche Änderungen sichergestellt werden.

Nach Anm. 1 besteht das Mitwirkungsrecht seinem Wesen nach stets und nur in der Beschränkung des Verfügungsrechts des Arbeitgebers selbst (vgl. zum folgenden ebenso Feig-Sipler § 66 Anm. 11). Wo aber der Arbeitgeber voll verfügungsberechtigt ist, kann wiederum von einer dem Mitwirkungsrecht entgegenstehenden Satzung oder Verfügung von Todes wegen nicht die Rede sein (vgl. RWK. vom 4. X. 21, MBl. 1922 S. 124 Nr. 33), während z. B. der mit der Verwaltung eines Wohlfahrtsfonds betraute Testamentsvollstrecker, der nicht Arbeitgeber ist, ohnehin nicht durch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats beschränkt werden kann. Eine Benutzungsordnung, die der Arbeitgeber aufgestellt hat, und in der er vielleicht einen Vertrauensauschuß der Arbeitnehmer mit Verwaltungsaufgaben betraut hat (Büchereiauschuß u. dgl.), ist keine dem Mitwirkungsrecht entgegenstehende Satzung, da das letztlich entscheidende Verfügungsrecht des Arbeitgebers dadurch in keiner Weise berührt wird. Die Einschränkung gegenüber a) ist also ohne sachliche Bedeutung. Daß das an sich vorhandene Mitwirkungsrecht des Betriebsrats die dem verfügungsberechtigten Arbeitgeber selbst gesetzten Schranken nicht zu ändern vermag, wenn er z. B. als Vermächtnisnehmer nur Familien bestimmter Konfession oder mit bestimmter Kinderzahl bedenten darf, dürfte selbstverständlich sein.

Ist also von dem 1917 verstorbenen Arbeitgeber A eine Summe von 100000 M. der Gemeinde X mit der Auflage der Entfendung von Kindern

der im Betrieb beschäftigten Arbeiter aus Land vermachd worden, so kann die Gemeinde X auch weiterhin selbständig die Auswahl treffen. Anders ist es, wenn die Summe dem jeweiligen Inhaber der Firma hinterlassen ist, sei es zu dem gleichen Zweck, sei es z. B. zur Errichtung einer Bibliothek, einer Stillstube, eines Ledigenheims oder dergleichen; dann hat der Betriebsrat ein Recht auf Mitwirkung.

### Tendenzbetriebe.

#### § 67<sup>1 2</sup>.

**Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen<sup>1</sup>, findet § 66 Ziffer 1 und 2 keine Anwendung, soweit<sup>3</sup> die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 67 ist als Antrag Nr. 228 erst in der zweiten Lesung im Ausschuß der Rationalversammlung beschlossen worden (Bericht S. 50/51). Der Ausgangspunkt des Beschlusses war der Wunsch, die Pressefreiheit vor Beeinträchtigungen durch die Arbeitnehmer des Druckereigewerbes zu sichern („es sei unmöglich, daß politisch anders gesinnte Arbeiter für das wirtschaftliche Gedeihen eines Betriebes eintreten könnten, dessen politische Richtung sie bekämpfen“ Bericht S. 50); über dieses Ziel hinaus wurde dann die Sondervorschrift für alle Betriebe geschaffen, die bestimmten, vorwiegend auf weltanschaulichem Gebiet liegenden Zwecken dienen, unabhängig davon, mit welchen Mitteln im Einzelfall diesen Zielen nachgestrebt wird, ob durch Wort (Partei sekretariat, Rechtsauskunft, Bühne), Schrift, Druck (Presse, Buchhandel, Bibliothek), Gemälde (Museum), Film, Wohltätigkeit (konfessionelle Vereine). Unerheblich ist es, um welche politische Richtung, Gewerkschaft, Konfession, um welche Art und Richtung in Kunst (Roman, Lyrik, Malerei) und Wissenschaft (Medizin, Naturheilkunde, Volkswirtschaftslehre) es sich handelt. „Ähnliche Bestrebungen“ können z. B. solche pädagogischer, sozial-ethischer (Abstinenz, Sittlichkeit, Pädagogik) und sozial-hygienischer (Seuchenbekämpfung) Art sein. Daß der Betrieb vom Standpunkt des Arbeitgebers aus zugleich der Gewinnerzielung dient, ist für die Tendenz, die ihm auf geistigem Gebiete innewohnt, belanglos. Die Zeitung, die dem Verleger Überschüsse bringen soll, dient deshalb nicht minder politischen usw. Zwecken, wie das reine Parteiblatt, das entweder Zuschüsse von der Partei bekommt, oder solche an sie abführt oder doch abführen soll (ebenso Bericht § 67 Anm. 2a III).

Unerheblich ist die Rechtsform, in der der Betrieb geführt wird; es kann ein Einzelunternehmer oder eine juristische Persönlichkeit sein, ein Verein, eine Genossenschaft, eine Aktiengesellschaft. Maßgebend ist allein das Vorhandensein einer der genannten Bestrebungen; fehlt es an solcher, so entfällt damit auch der Grund für die Beschränkung der allgemeinen Rechte und Pflichten der Betriebsvertretung (vgl. Sten. Ber. vom 16. I. 20 Sp. 4394/95 über Genossenschaften mit den in § 67 genannten Zwecken).

Viele der in § 67 genannten Betriebe sind im übrigen nicht Betriebe „mit wirtschaftlichen Zwecken“, wie § 66 Nr. 1, 2 erfordert, z. B. ein politisches

Sekretariat, ein gewerkschaftliches Büro, ein Diakonissenheim, ein medizinisches Institut, eine Erziehungsanstalt. Doch ist ihre Hervorhebung nicht zwecklos, weil die hier gegebene Begriffsbestimmung der „Tendenzbetriebe“ noch an anderen Stellen des Gesetzes eine Rolle spielt (§§ 73, 81 Abs. 2, 85 Abs. 1), in denen der Begriff des „Betriebes“ im allgemeinen, nicht der des Betriebes „mit wirtschaftlichen Zwecken“ den Ausgangspunkt bildet. Der gleiche Begriff wird in § 40 Arbeitsnachweisgesetz verwendet.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Anm. 1 am Anfang und Sten. Ber. vom 16. I. 20 Sp. 4393, sowie Antrag 1943, Ziffer 1.

<sup>3</sup> § 66 Nr. 1, 2 sind nicht allgemein ausgeschlossen.

Soweit „Rat“ (§ 66 Nr. 1) und „Mitarbeit“ (§ 66 Nr. 2) sich auf die technische Seite des Produktionsprozesses beziehen, liegt kein Grund vor, die Aufgaben des Betriebsrats einzuengen. Auch der der Richtung der Zeitung entgegengesetzte Betriebsrat kann und soll Wünsche betreffend die Art der Arbeitseinteilung, die Organisation des Betriebes, die Technik (Einführung neuer Maschinen) vorbringen können (Sten. Ber. vom 18. I. 20 Sp. 4508).

Ebenso ist dort, wo Betriebsrat und Arbeitgeber in der geistigen Einstellung zum Betriebszweck einig sind, kein Grund zur Beschränkung des Betriebsrats in seinen Aufgaben gegeben. Nur dort, wo ein Zwiespalt zwischen den „Bestrebungen“ des Betriebes und der Gesinnung der in ihm Beschäftigten entstehen kann, endet die Teilnahme des Betriebsrats an der Betriebsleitung. Daher hat der Betriebsrat einer Zeitung keinerlei Einfluß auf die Haltung der Zeitung; weder darf er die Aufnahme irgendwelcher Artikel verlangen, noch ablehnen.

In der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen ist auch der Betriebsrat des Tendenzbetriebes unbeschränkt, soweit nicht die in Anm. 1 letzter Absatz genannten weiteren Gesetzesbestimmungen Platz greifen.

<sup>4</sup> Die Abgrenzung zwischen Betrieben, für die § 66 Nr. 1, 2 uneingeschränkt, und solchen, für die er eingeschränkt gilt, ist absichtlich durch die Einleitung des Nebensatzes mit „soweit“ in flüssiger Weise getroffen. Einmal läßt es sich nicht allgemein sagen, wann ein Betrieb „politischen... und ähnlichen Bestrebungen“ und wann nur der Gewinnerzielung dient; sodann ist aber auch innerhalb des einzelnen Betriebes nur von Fall zu Fall zu entscheiden, wann die Eigenart der Bestrebungen die Einschränkung der Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrats gebietet und wann nicht. Streitigkeiten, die sich aus den Begriffen des § 67 ergeben, betreffen die Zuständigkeit und sind nach § 93, zu entscheiden, soweit nicht eine andere Stelle gelegentlich sonstigen Streits, z. B. das Arbeitsgericht in einem Entlassungsfall aus § 85 Abs. 1, darüber mitzubefinden hat.

### Förderung des Gemeininteresses.

#### § 68<sup>1 2</sup>.

**Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 68, der in der zweiten Lesung des Gesetzes im Ausschuß der Nationalversammlung eingefügt worden ist (Berichte S. 46 und Antrag

Nr. 196), ist wörtlich der bayerischen Betriebsräteverordnung vom 22. IV./4. VI. 19 entnommen; er soll dem Betriebsrat eine besonders eindringliche Richtschnur für sein Handeln geben.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Anm. 1 am Anfang.

<sup>3</sup> Unter Gemeininteresse ist nicht etwa das gemeinsame Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verstehen (ebenso Feig-Sißler § 68 Anm. 1), das — jenseits des sozialen Gegensatzes — Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Wirtschaftsförderung verbindet und unter Umständen im Widerspruch zum Interesse der Gesamtheit, besonders der Verbraucher, steht; vielmehr ist hier an das Interesse der Allgemeinheit gedacht, das sich mit dem Interesse der einen Partei oder beider Parteien des Arbeitsverhältnisses zwar decken (Arbeiterschutzesgesetzgebung), aber auch, z. B. bei Betriebserschütterungen, hohen Verkaufspreisen und dgl. den Interessen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer des Betriebes entgegengesetzt sein kann.

Die praktische Handhabung der Vorschrift stellt im Streitfall, z. B. im Verfahren aus §§ 39, 41, die zuständigen Behörden vor eine überaus verantwortungsvolle Aufgabe, bei deren Erfüllung der Begriff der „Sittenwidrigkeit“ im Arbeitskampf (vgl. § 66 Nr. 6 Anm. 5 b II) wertvolle Anhaltspunkte bietet.

Über die Möglichkeit zivilrechtlicher Haftung wegen Verletzung des § 68 vgl. § 66 Nr. 6 Anm. 5 b und das dort zu I erwähnte unzutreffende Urteil des LG. Plauen vom 15. V. 24.

Wichtig ist auch hier (vgl. § 66 Nr. 3), daß die Aufgaben des Betriebsrats sich auf die betrieblichen Angelegenheiten beschränken und er in Tariffragen nur der Gehilfe der Gewerkschaft (§ 66 Nr. 4) ist, für deren Maßnahmen er keinerlei Verantwortlichkeit trägt.

### Selbständigkeit der Betriebsleitung.

#### § 69<sup>1 2</sup>.

**Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefassten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung<sup>3</sup>. Ein Eingriff in die Betriebsleitung<sup>3</sup> durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Paragraph ist, wie bereits zu § 66 Nr. 1 Anm. 1 Abs. 2 hervorgehoben, fast wörtlich der „Vereinbarung über Betriebsräte im mitteldeutschen Bergbauggebiet vom 12. III. 19“, und zwar der vorläufigen Dienstanweisung für den Betriebsrat unter Nr. 9 entnommen (über die Auffassung der an jener Vereinbarung beteiligten Arbeitnehmerkreise vgl. Sten. Ber. vom 21. VIII. 19 Sp. 2741). Er soll klarstellen, daß ungeachtet des Rechtes der Betriebsvertretung, den Arbeitgeber beratend zu unterstützen und mit ihm (im Rahmen etwaiger Tarifverträge) die Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, „die selbständige Leitung des Betriebes durch den Inhaber nicht beeinträchtigt werden sollte“ (Begründung des Entwurfs des Ergänzungsgesetzes zu Artikel 34 S. 4 — vgl. hier S. 3 — und Begründung S. 29), mag es sich um die Eigenschaft als Sacheigentümer oder als Arbeitgeber handeln, so daß also beispielsweise der Betriebsrat weder einen bestimmten Waren-

verkauf verhindern darf (auch nicht mittels Anrufens des Schlichtungsausschusses), noch eine Sicherheitseinrichtung, deren Anbringung mit dem Arbeitgeber vereinbart ist, selbst kaufen und anbringen, noch einen gesundheitsgefährlichen Apparat, dessen Entfernung mit dem Arbeitgeber verabredet ist, selbst entfernen, noch den Arbeitnehmern selbständig Anweisungen erteilen (vgl. SchM. Mannheim vom 9. V. 21 in RZfV. 1921 Sp. 414), noch einen Anschlag der Betriebsleitung eigenmächtig entfernen darf (vgl. GG. Reichenbach vom 24. VI. 24, SchWef. 1924, 195 i. B. mit § 39 Abs. 2). Das Gesetz lehnt die kollegiale Betriebsleitung durch den Arbeitgeber und Betriebsrat mit vollem Bewußtsein ab und überläßt dem Arbeitgeber auch weiterhin die volle Verantwortung für die Betriebsführung (Begründung S. 19 und 29 und § 66 Nr. 1 Anm. 1).

Im Ausschluß der Nationalversammlung hat die Erörterung dieser Fragen eine bedeutende Rolle gespielt (Bericht S. 20, 46) und schließlich zu der Annahme des Antrages 190 (jetzt § 69) geführt (vgl. zur Entstehungsgeschichte auch Flatorv RZfV. 1921, 442).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Abs. 2 von Anm. 1.

<sup>3</sup> Das Wort „Betriebsleitung“ ist in doppeltem Sinne gebraucht, in Satz 1 ist der Arbeitgeber, in Satz 2 die Betriebsführung gemeint.

<sup>4</sup> Verstößt der Betriebsrat gegen das Verbot selbständiger Anordnungen, so macht er sich wegen Ausübung ihm nicht zustehender Rechte einer Pflichtverletzung unter Umständen mit den Folgen der §§ 39, 41, schuldig (vgl. § 66 Nr. 6 Anm. 5b wegen der Haftung, sowie DLG. Hamm vom 21. XI. 25 und RG. vom 17. V. 26, daselbst mehrfach erwähnt).

### Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.

#### § 70<sup>1 2</sup>.

In Unternehmen, für die ein Aufsichtsrat besteht<sup>3</sup> und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrate vorgesehen ist<sup>4</sup>, werden nach Maßgabe eines besonderen hierüber zu erlassenden Gesetzes ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen oder Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten<sup>5</sup>. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>6 7 8</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Entwurf hat (vgl. Begründung S. 22) „die Verleihung einer so weitgehenden Befugnis, welche das im allgemeinen gewährte Mitberatungsrecht in ein Mitbestimmungsrecht verwandelt, in der Überzeugung vorge schlagen, daß nichts so sehr die Arbeitsfreudigkeit, das Verantwortlichkeitsgefühl und das Interesse an der Hebung der Betriebsleistungen

und des Ertrages zu steigern geeignet ist, als die verantwortliche Mitwirkung an der obersten Leitung des Unternehmens, daß solche jeder äußerlichen Kontrolle bei weitem überlegen ist, daß sie aber auch nur da möglich ist, wo wegen der gesellschaftlichen Form des Unternehmens bereits ein kollegialer Aufsichtsrat besteht, dem die Arbeitnehmervertretung leicht eingefügt werden kann.“ Dieser Paragraph hat im Parlament (Bericht S. 23 ff., 46) und in der Öffentlichkeit zu den schärfsten Meinungsverschiedenheiten Anlaß gegeben; er ist schließlich in den entscheidenden Punkten in Übereinstimmung mit der Regierungsvorlage angenommen worden. Das zu seiner Ausführung erforderliche Gesetz ist als Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. II. 22 S. 209, nebst Wahlordnung vom 23. III. 22 ergangen (siehe Anhang 3, 4). Der Eintritt von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat bedeutet eine über den Rahmen des § 66 Nr. 1, 2 hinausgehende Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Betriebsführung selbst. Er kann, wenn geeignete Personen entsandt werden, eine wertvolle Schulung in wirtschaftlichen Fragen aller Art für die Entsandten bedeuten und zugleich zu einer Umgestaltung der geistigen Verfassung der Aufsichtsräte, denen bisher die Arbeitnehmerfragen des Betriebes sehr fernlagen, führen (über die grundsätzliche Bedeutung des § 70 vgl. Begründung des Entwurfs des Ausführungsgesetzes im Reichsarbeitsblatt 1921, 335, hier Anhang 3 zu § 3).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 34, Z. 12, i. B. mit Antrag 106, 191, 192, Z. 4.

Der weitere Ursprung des § 70 ist im § 3 Z. 11 des österreichischen Betriebsrätegesetzes vom 15. V. 19 zu erblicken. Danach findet eine Entsendung in den Verwaltungsrat oder Direktionsrat der Aktiengesellschaften usw. mit der Maßgabe statt, daß die Entsandten dieselben Rechte und Pflichten haben wie die anderen Mitglieder des Verwaltungs- oder Direktionsrats, jedoch ohne Vertretungs- und Zeichnungsbefugnis und mit keinem Anspruch auf andere Vergütung als Aufwandsersatz.

<sup>3</sup> Solche Unternehmungen sind die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien (beide im HGB. geregelt), der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (Gesetz über die privaten Versicherungsunternehmungen vom 12. V. 01), die Genossenschaft (Genossenschaftsgesetz vom 1. V. 89), die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung vom 20. IV. 92) und die bergrechtlichen preußischen Gewerkschaften gemäß dem preußischen Gesetz über Aufsichtsräte bei Berggewerkschaften vom 24. V. 23 (GS. S. 268).

Über die Aufgaben des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft enthält das HGB. nähere Bestimmungen in § 246; für die übrigen Gesellschaften gelten entsprechende Vorschriften (vgl. im übrigen Anhang 3).

<sup>4</sup> Die Einschränkung bezüglich einer „gleichartigen“ anderen Vertretung ist auf eine Anregung im Ausschuß der Rationalversammlung (Bericht S. 45 unten) zurückzuführen. Dort ist als Beispiel auf die Fälle einer bereits anderweit vorhandenen Vertretung „wie in der Kohlen- und Kaliwirtschaft“ hingewiesen. In Wirklichkeit handelt es sich in den letztgenannten Fällen um keine „gleichartige“ Vertretung (ebenso — aber mit entgegengesetzter Schlußfolgerung — Göppert, Aufsichtsratsgesetz S. 17/18). Denn die Arbeit-

nehmer in den Aufsichtsräten der Verwaltungsorgane der Kohlen- und Kaliwirtschaft werden von den an dieser Wirtschaft interessierten Arbeitnehmerorganisationen mittelbar vorgeschlagen (vgl. Gesetze über die Regelung der Kohlenwirtschaft vom 23. III. 19, RGBl. S. 342 und über Regelung der Kaliwirtschaft vom 24. IV. 19, RGBl. S. 413 nebst Ausführungsbestimmungen vom 21. VIII. 19, RGBl. S. 1449 und vom 18. VII. 20, RGBl. S. 663). Dagegen sind die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat immer von der Belegschaft des betreffenden Unternehmens selbst als deren Interessenvertretung zu entsenden und haben bei der im wesentlichen aus Angestellten bestehenden „Arbeitnehmerschaft“ der Kohlen- und Kaliwirtschaftsorgane mit den durch ihre Organisationen vorgeschlagenen Arbeitnehmern aus dem Bereiche der Kohlen- und Kaliwirtschaft keinen Zusammenhang. Die Angestelltenschaft jener Verwaltungsorgane kann also, falls die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind, unabhängig von jenen Arbeitnehmerverbänden in die in Form einer Aktiengesellschaft usw. gebildeten Verwaltungsstellen, bei denen sie beschäftigt ist, ihre Vertreter gemäß § 70 entsenden..

<sup>5</sup> Der mit „Um“ eingeleitete Satz, dessen Bedeutung lange umstritten war, indem die einen darin eine Beschränkung der rechtlichen Stellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat erblickt, die anderen in ihm nur den Beweggrund für die Entsendung gesehen haben, ist durch § 3 des Ausführungsgesetzes im letzteren Sinne klargestellt; die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat sind grundsätzlich den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern gleichgestellt, mag ihnen auch die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen neben ihrem allgemeinen Pflichtenkreis im Aufsichtsrat als Aufgabe eigener Art mit der Folge sorgfältiger Interessenabwägung besonders obliegen, nur erhalten sie nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 70 keine Lantime; dies wurde von Arbeitnehmerseite selbst gewünscht, um jeden Gewissenskonflikt dieser Aufsichtsratsmitglieder zwischen der Vertretung der Arbeiterinteressen und der Kapitalsinteressen von vornherein auszugleichen (vgl. auch Sten. Ber. vom 13. I. 1920, Sp. 4198).

<sup>6</sup> Strafvorschrift hierzu — jedoch weitergehend „und als solche bezeichnet worden sind“ — siehe § 100. Eine Verletzung der Schweigepflicht wird regelmäßig zur fristlosen Kündigung berechtigen (vgl. Bericht S. 25, 27, 28 und den im Hinblick auf eine diesbezügliche Regierungserklärung abgelehnten Antrag 101, der die Verletzung der Schweigepflicht ausdrücklich als Grund zur fristlosen Entlassung festlegen wollte) und Schadensersatzpflichtig nach § 823 Abs. 2 BGB. machen (siehe vor § 1 zu I, § 39, Anm. 11, § 96 Anm. 3, 11a.). Die Schweigepflicht besteht auch gegenüber den übrigen Betriebsratsmitgliedern und der Arbeitnehmerschaft.

<sup>7</sup> Zwei Ausnahmen von § 70 enthält § 73.

<sup>8</sup> Ein Recht des Betriebsrats auf Verkehr mit jemand anderem als dem Arbeitgeber besteht außerhalb der §§ 70, 73 nicht (vgl. § 14 Anm. 8). Wenn z. B. der Aufsichtsrat einer Genossenschaft den gesamten Betriebsrat zu seinen Sitzungen zuläßt, ist die Rechtsgültigkeit der in solcher Sitzung gefaßten Beschlüsse des Aufsichtsrats sehr zweifelhaft. Über die Unzulässigkeit der satzungsgemäßen Eingliederung des Betriebsrats in die Genossenschaftsverfassung vgl. AG. Düsseldorf vom 11. I. 22 in der „Konsumgen. Rundschau“ vom 4. II. 22 S. 43 und Deumer, Leipziger Btschr. 1922 Sp. 351 ff., sowie Rieß daselbst Sp. 646.

Aufschluß-, Vorlegungs- und Berichterstattungspflicht.§ 71<sup>1 2</sup>.

1. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken<sup>3</sup> das Recht<sup>4</sup>, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebsausschuß oder, wo ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat<sup>5</sup>, soweit<sup>6</sup> dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden<sup>7</sup> und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen<sup>8</sup>, über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge<sup>9</sup> Aufschluß gibt<sup>10</sup> und die Lohnbücher<sup>11</sup> und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorlegt<sup>12</sup>.

2. Ferner hat der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten<sup>13</sup>.

3. Die Mitglieder des Betriebsausschusses oder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>14</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Zum Verständnis der in der Praxis viel umstrittenen Bestimmung bedarf es des Eingehens auf ihre Entstehungsgeschichte (vgl. zum folgenden Bayer. Min. f. soziale Fürsorge vom 12. I. 22, *RABl.* 1922 S. 148 Nr. 41). §. 2 der mehrfach erwähnten vorläufigen Dienstanweisung für den Betriebsrat vom 12. III. 19 (EiBl. S. 3) gab in Satz 1 dem Betriebsrat „das Recht der Einsichtnahme in alle Betriebsvorgänge, soweit dadurch keine Betriebsgeheimnisse gefährdet werden“. Satz 2 der gleichen Ziffer sprach die beratende Aufgabe des Betriebsrats aus (siehe § 66 Nr. 1 Anm. 1). Nach §. 4 der Dienstanweisung war einem dreiköpfigen Ausschuss des Betriebsrats Einblick in alle Betriebsvorgänge zu gewähren, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Als Zweck des Einblicks bezeichnet §. 4 der Begründung des Entwurfs des Ergänzungsgesetzes zu Artikel 34 (hier S. 3), daß die Betriebsräte „sich durch ihre Erfahrung und Sachkunde fördernd auch an der Wirtschaft beteiligen und die Grundlagen kennen lernen, von denen Preis und Lohnbewegung abhängig sind“.

Die Gesetzesbegründung (S. 21, ähnlich S. 19 oben, Zeile 9) bezeichnet als Mittel zur Durchführung der beratenden Aufgabe des Betriebsrats (jetzt § 66 Nr. 1) das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebsrat oder Betriebsausschuß über alle die Arbeitnehmerverhältnisse berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß gibt, soweit dem nicht gewisse gesetzliche Hindernisse entgegenstehen, daß er insbesondere die Lohnbücher vorlegt und über die Leistungen des Betriebes sowie den zu erwartenden Arbeitsbedarf Aufschluß gibt. Dem entspricht der § 35 Abs. 1 des Entwurfs.

Im Ausschuss wurde in der ersten Lesung (Bericht S. 28, Antrag 112) § 35 in der jetzigen Fassung (also unter Hinzufügung des Abs. 2, dessen Keim in der Bemerkung S. 27 des Berichts oben 6. Zeile und in den abgelehnten Anträgen 97 Z. 2, 98 Z. 2, 113 zu erblicken ist) angenommen, mit der einen Abweichung, daß die Worte „und die ... Unterlagen“ fehlten.

In der 2. Lesung des Ausschusses (Bericht S. 47) wurde vorgeschlagen, die Vorlegungspflicht bezüglich der Lohnbücher im allgemeinen zu beseitigen und das Einsichtsrecht nur insoweit zu geben, als es zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen oder sonstigen Lohnvereinbarungen erforderlich sei; begründet wurde dieser Vorschlag damit, daß einmal die Kontrolle der Durchführung auch der Angestelltenarbeitsverträge durch die Vorlegung bloß der Lohnbücher nicht erreicht werde, weil die Angestelltengehälter nicht in „Lohnbücher“ im Sinne des Gesetzes eingetragen würden, sodann damit, daß ein berechtigtes Interesse, mehr als die Durchführung der Tarifverträge (d. h. die Innehaltung der Tarifbedingungen) zu überwachen, nicht bestehe, daß im Gegenteil die Einsicht des Betriebsrats in die übertariflichen Bedingungen (Löhne usw.) dem Willen der Arbeitnehmer selbst widerspräche. Das Ergebnis der widerstreitenden Ansichten war die Annahme des Antrags 199, d. h. der jetzigen Fassung.

Aus der Entstehungsgeschichte folgt, daß im Laufe der Erörterungen die Bestimmung insofern einen veränderten Charakter bekommen hat, als sie nun nicht mehr nur ein Mittel ist, um der Aufgabe des § 66 Nr. 1 zu genügen, sondern außerdem der Erfüllung der auf dem Gebiete der Interessenwahrnehmung liegenden Aufgabe der Betriebsvertretungen dienen soll, im besonderen der Aufgabe, die Durchführung der Tarifverträge zu überwachen.

Soweit die Interessenvertretung in Frage steht, muß man daher sinngemäß annehmen (siehe Vorbemerkung VI vor § 66), daß das Recht aus § 71 jeweils demjenigen Organ der Betriebsverfassung zusteht, dem die Interessenvertretung obliegt, also je nach der Lage des Falles dem Betriebsrat oder dem Grupperrat (ebenso Gesetze S. 33).

Beiden Arten von Aufgaben (der beratenden Aufgabe wie der Interessenvertretung) kann der Betriebsrat um so eher gerecht werden, je mehr er über die ganze Lage des Betriebes und des Gewerbes Bescheid weiß und aus eigener Tatsachenkenntnis sich ein Bild über die wirtschaftliche Lage des Betriebes zu machen vermag.

Die Gefahr, dadurch die Leistungsfähigkeit des Betriebes zum Ausgangspunkt einer gewerkschaftsfeindlichen Lohnpolitik zu machen (Einf. S. 11 und Sten. Ver. vom 14. I. 20 S. 4222) besteht angesichts der fast ausnahmslosen tariflichen Regelung der Arbeitsverhältnisse, die dadurch schon kraft Gesetzes jegliche Betriebsvereinbarung über diese Gegenstände ausschließt (§ 78 Nr. 2), nur in Ausnahmefällen.

Ein Ausschluß- oder Vorlegungsrecht des Betriebsrats gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebes oder gegenüber den anderen Betriebsvertretungen (z. B. des Betriebsrats gegenüber dem Arbeiterrat) besteht nicht.

Neben dem Ausschluß- und Vorlegungsrecht ist dem Betriebsrat (Grupperrat) trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung in den Grenzen der Notwendigkeit das Recht zum Betreten der Betriebsräume (Besahren des Bergwerks) zuzubilligen, weil ihm andernfalls die Erfüllung seiner Aufgaben,

z. B. der aus § 66 Nr. 8, § 78 Nr. 6, 7 nahezu unmöglich ist (ebenso Gewerbeaufsichtsamt Treptow vom 30. III. 21 unter Betonung der Pflicht, sich beim Abteilungsvorsteher des Betriebes abzumelden, und Bayer. Min. f. soziale Fürsorge vom 23. VI. 22, RABl. 1923 S. 8 Nr. 9, GG. Hamburg vom 6. V. 24 Hanj. GJ. Arbeitsrecht 1924, 36, GG. Berlin vom 4. XI. 24, Merkblätter des DFB. 1925, S. 86, Kassel S. 252).

Auch das Betriebsratsmitglied, das einer kurzarbeitenden Abteilung angehört, darf zur Erfüllung seiner Amtsgeschäfte zu allen Zeiten, in denen im Betrieb gearbeitet wird, die Betriebsräume betreten (vgl. im übrigen § 35 Anm. 5, 9).

Über die mangelnde privatrechtliche Einlagbarkeit dieser Ansprüche vgl. § 36 Anm. 1 a. E. und Anm. 8; wegen ihrer Geltendmachung gegenüber einem Verbot des Arbeitgebers siehe nächste Anm.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Anm. 1, Abs. 4, 5 und Antrag 199, 200 S. 1.

<sup>3</sup> Vgl. über diesen Begriff § 66 Nr. 1 Anm. 2. — Soweit die Rechte aus § 71 den Betriebsvertretungen als Organen der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer zustehen, also zwecks Kontrolle der Durchführung der Tarifverträge, dürfte es berechtigt sein, diese Rechte den Betriebsvertretungen aller Betriebe, z. B. auch der Verwaltungsbetriebe, nicht nur denjenigen der Betriebe „mit wirtschaftlichen Zwecken“ sinngemäß einzuräumen. Die Auslegung muß hier den Zweckwandel, den die Vorschrift in ihrer Entstehungsgeschichte durchlebt hat (Anm. 1), berücksichtigen.

<sup>4</sup> Seiner Rechtsnatur nach ist das Recht der Organe der Betriebsverfassung aus § 71 zu vergleichen mit dem Recht der politischen Parlamente, Berichte über irgendwelche Angelegenheiten vorgelegt zu bekommen (Laband, Reichsstaatsrecht S. 70). Eine beachtenswerte Parallele auf wirtschaftsparlamentarischem Gebiete stellt das dem Reichswirtschaftsrat im Artikel 12 der W.D. über den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat vom 4. V. 20 verliehene Recht dar, „zur Aufklärung wirtschaftlicher und sozialpolitischer Fragen zu verlangen, daß die Reichsregierung oder eine von ihr damit betraute Stelle von ihrem Recht, Auskünfte über wirtschaftliche Verhältnisse einzuziehen, Gebrauch macht und, soweit nicht das Gesetz dem entgegensteht, ihm die Ergebnisse ihrer Ermittlungen vorlegt“ (vgl. die Erläuterungen hierzu bei Schäffer).

Es handelt sich hier um einen besonderen öffentlich-rechtlichen Anspruch der Betriebsvertretung, der (abgesehen von Änderungen durch Tarifvertrag, siehe vor § 1 zu V) keinerlei vertraglicher Abänderung fähig ist, weder erweitert noch verengert, weder übertragen werden noch durch Verzicht verlorengehen kann.

Das Recht der Betriebsvertretung ist unmittelbar gesichert durch die Möglichkeit, eine — allerdings nicht vollstreckbare — Entscheidung aus § 93 herbeizuführen (siehe § 93 Anm. 3, 6), mittelbar durch die Strafbestimmungen des § 99 (über einen Fall gewerkschaftlicher Selbsthilfe vgl. vor § 1 zu VIII am Ende).

Dagegen kann weder der Betriebsrat noch das einzelne Mitglied zivilrechtlich auf Erfüllung klagen. Auch das Recht zum Betreten der Räume (Anm. 1 am Ende) entzieht sich der Durchsetzbarkeit im Zivilprozeß (RG. vom 13. V.

24, RG. 108, 167, Flatow Rspr. S. 243 und GG. Berlin vom 23. I. 23, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 316, Nr. 1608; vgl. im übrigen vor § 1 zu I).

<sup>5</sup> Inhaber des Rechts ist nur der Betriebsrat. Zur Entgegennahme der Auskunft berechtigt ist aber, wenn ein Betriebsausschuß besteht, dieser und nur er, wenn der Betriebsausschuß nicht besteht, der Betriebsrat selbst. Ist ein Gruppenrat, wie hier (Num. 1) in gewissem Umfang für statthaft gehalten wird, Träger des Rechts, so ist er, da es keinen Gruppenratsausschuß gibt, stets allein zur Entgegennahme des Aufschlusses usw. berechtigt.

Gehört der Betrieb zu einem Unternehmen mit mehreren Einzelbetriebsräten, so besteht das Aufschlußrecht usw. einmal für jeden Einzelbetriebsrat bezüglich der den einzelnen Betrieb betreffenden Gegenstände, im übrigen für einen etwaigen Gesamtbetriebsrat hinsichtlich der den gesamten Betrieb berührenden Punkte (vgl. § 2 Abs. 2, § 3 des Betriebsbilanzgesetzes, Anhang 2, das eine andere Regelung treffen mußte, weil es keine gesetzlich vorgeschriebenen Teilbilanzen gibt). Dieses Sonderaufschlußrecht der Einzelbetriebsräte usw. kann gerade im Interesse der klaren Darlegung der Lage der verschiedenen Einzelbetriebe sehr wünschenswert sein.

Besteht neben dem allgemeinen Betriebsrat noch der besondere Betriebsrat der Hausgewerbetreibenden, so hat auch dieser das Recht aus § 71, soweit es sich um Vorgänge in seinem Bereich handelt. Vorgänge im Bereich der anderen Belegschaft, z. B. die Lohnregelung der Nichthausgewerbetreibenden, können zugleich einen „Betriebsvorgang“ für den Betrieb der Hausgewerbetreibenden darstellen und dessen Betriebsvertretung zum Verlangen auf Auskunft berechtigen (ähnlich Regierungserklärung in den Drucksachen der Nationalversammlung Nr. 3009 S. 3).

Daß die Entgegennahme der Auskunft usw. in Gegenwart aller Berechtigten erfolgt, ist nicht notwendig. Wenn der Betriebsrat oder Betriebsausschuß eines oder mehrere seiner Mitglieder mit der Entgegennahme beauftragt, ist dies unschädlich (SchM. Hamburg in „Metallarbeiter-VRZtschr.“ vom 4. XII. 20 S. 543).

<sup>6</sup> Der mit „soweit“ eingeleitete Nebensatz schränkt die Aufschlußpflicht wesentlich ein für den Fall, daß

- a) durch die Auskunft Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, oder
- b) gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen.

Die Entscheidung, ob ein der Einschränkung unterliegender Fall vorliegt, ist Sache der nach § 93 zuständigen Stellen oder nach § 99 Abs. 3—5 Sache der Strafverfolgungsbehörden (vgl. über das Verhältnis beider Stellen zueinander vor § 1 zu VII).

<sup>7</sup> Voraussetzung der ersten Einschränkung ist, daß „Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse“ durch die Aufschlußerteilung „gefährdet“ werden.

Der Begriff der Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse spielt in einer Reihe von Gesetzen eine Rolle, vor allem im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb vom 7. VI. 09, dessen § 17 den Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen durch Angestellte unter Strafe stellt, sodann in §§ 139b, 145a G.D., § 142 R.D. und in zahlreichen wirtschaftlichen Nebengesetzen. Die umfangreiche Literatur und Rechtsprechung zu jenen Gesetzen werden auch

hier beachtlich sein, jedoch mit der Einschränkung, daß die im Betriebsrätegesetz einzeln aufgeführten, zur Mitteilung bestimmten Tatsachen des Geschäftslebens — Lohnbücher und gewisse Unterlagen usw. (§ 71 Abs. 1 am Ende), Bericht (§ 71 Abs. 2, ebenso Bayer. Min. f. soziale Fürsorge vom 12. I. 22, siehe Anm. 1), Bilanz (§ 72) — niemals zu Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen zählen dürfen, mögen sie auch in den übrigen Gesetzen regelmäßig darunter gerechnet werden (ähnlich Dersch § 71 Anm. 2b). Über Teilnahme an Inventurarbeiten vgl. Bayer. Min. f. soziale Fürsorge vom 23. VI. 22 im *RABl.* 1923 S. 8 Nr. 9.

Das Gesetz, betreffend unlauteren Wettbewerb, versteht unter Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen „Tatsachen, die in einem bestimmten Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, die nicht offenkundig sind, die der Betriebshaber geheimhalten will und an deren Geheimhaltung er ein vernünftiges Interesse hat“ (Rosenthal, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 4. Aufl. 1913, § 17 Anm. 10). Für die Anwendung hier ist beachtlich, daß das Recht der Auskunftsverweigerung nicht schon an die bloße Tatsache, daß es sich um Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handelt, geknüpft ist, sondern darüber hinausgehend voraussetzt, daß diese Geheimnisse durch die Aufschlußerteilung gefährdet werden; angesichts der weitgehenden Sicherung der Verschwiegenheitspflicht hier (§ 100) bedarf es daher — entsprechend dem Grundgedanken des Gesetzes (Zusammenwirken von Arbeitnehmerchaft und Arbeitgeber) — des Vorliegens besonderer Tatsachen, die eine Gefährdung als gegeben erscheinen lassen.

\* Zum Beispiel die Verschwiegenheitspflicht des Arztes, der als Leiter in einer Heilanstalt Arbeitgeber des Anstaltspersonals ist (vgl. § 300 StrGB.).

\* Der Regierungsentwurf des Gesetzes schrieb (siehe Anm. 1) die Auskunftsspflicht „über alle die Arbeitnehmerverhältnisse berührenden Betriebsvorgänge“ vor. Die jetzige im Ausschuß der Nationalversammlung beschlossene Fassung ist wohl als Einschränkung der Vorlage gedacht, ohne daß sich aber sprachlich oder logisch sagen ließe, welches der Unterschied ist zwischen „Betriebsvorgängen“, die „die Arbeitnehmerverhältnisse“ und solchen, die „den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berühren“. Denn alle Betriebsvorgänge, seien sie technischer, sozialer, finanzieller oder wirtschaftlicher Art, berühren letzten Endes „den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer“, mag sich diese Auswirkung in der Größe des Personals, seiner Organisation, der Art der Arbeit usw. zeigen. Daß die Berührung rechtlichen Charakters ist (d. h. sich in Veränderungen der Rechtslage der Arbeitnehmer auswirkt), ist im Gesetz nicht erfordert. Solche einengende Auslegung wäre weder mit dem Worte „Tätigkeit“, noch mit dem allgemeinen Sinne des *BAG.* vereinbar, das in teilweiser Ausführung des verfassungsrechtlichen Programms der Mitwirkung der Arbeitnehmer in Arbeit und Wirtschaft (siehe Einl. S. 4, Off.) den Betrieb als letzte Quelle der gesamten Wirtschaft in diesem Sinne umzugestalten bezweckt. Auch dem besonderen Ziel der Bestimmung, dem Betriebsrat die Erfüllung seiner beratenden Aufgabe auf dem Gebiete der Produktionsförderung (also auch der geschäftlichen Leitung) zu ermöglichen, stünde die in der Literatur mehrfach vorkommende Beschränkung des Begriffs auf die „technische“ Leitung im Gegensatz zu der „geschäftlichen“ Leitung (so Feig-Sißler § 71 Anm. 3, Dersch § 71, Anm. 3a,

Kirschke-Syrup-Billerbeck § 71 Anm. 10) entgegen. Unter „Betriebsvorgängen“ ist daher alles zu verstehen, was im Betrieb vorgeht.

Auch über die im Betrieb vorkommenden Urkunden, die nach dem weiteren Inhalt des Paragraphen nur zum Teil vorlegungspflichtig sind, kann „Aufschluß“ nach Maßgabe der hier in Rede stehenden Verpflichtung des Arbeitgebers verlangt werden.

<sup>10</sup> Die „Aufschlußerteilung“ besteht in einer mündlichen Berichterstattung und befindet sich dadurch im Gegensatz zu der „Vorlegung“ gewisser Urkunden („Lohnbücher und . . . Unterlagen“). Ein weiterer Unterschied liegt darin, daß der Vorbehalt bezüglich der Geschäftsgeheimnisse und der entgegenstehenden gesetzlichen Bestimmungen sich nicht auf die vorlegungspflichtigen Urkunden bezieht (Anm. 7).

Nach dem Sinn der Bestimmung ist anzunehmen, daß, wenngleich der Arbeitgeber nicht eine Abschrift oder einen Auszug aus den vorlegungspflichtigen Urkunden zu fertigen oder die der Aufschlußpflicht unterliegenden Tatsachen außerdem schriftlich niedergelegt mitzuteilen hat (so auch Stadtrat Meißner vom 6. XI. 22, SchlWesf. 1923, 30 bezüglich der Betriebsbilanz), doch der Aufschluß- und Vorlegungsberechtigte (Anm. 5) Aufzeichnungen und Auszüge über die berichteten Tatsachen und die vorgelegten Urkunden zu machen berechtigt ist (ebenso SchlA. Rottweil vom 1. IV. 21, SchlWesf. vom 15. V. 21 S. 112).

Über den Ort der Aufschlußerteilung und der Vorlegung sagt das Gesetz nichts. Sie hat je nach den Umständen im Geschäftszimmer des Betriebsrats, im Büro des Arbeitgebers u. dgl. stattzufinden, stellt aber keine Betriebsratsitzung dar, da sich der Arbeitgeber ihr (im Gegensatz zur echten Betriebsratsitzung) nicht entziehen kann, ohne sich strafbar zu machen. Da es sich um keine Betriebsratsitzung handelt, entfällt z. B. auch das Anwesenheitsrecht der Gewerkschaftsvertreter aus § 31, die Pflicht zur Fertigung einer Niederschrift (§ 33) usw. (ebenso bezüglich der Betriebsbilanz — § 72 — Kasel S. 253 unten).

Wie oft der Aufschluß und die Vorlegung verlangt werden kann, ist nach billigem Ermessen zu bestimmen.

<sup>11</sup> Lohnbücher sind die die Entlohnung der Arbeiter enthaltenden im Betrieb geführten Bücher (nicht die in § 114 b Abs. 1 Satz 3 G.D. erwähnten Bücher einzelner Arbeiter, so richtig Feig-Sißler § 71 Anm. 4, a. A. Dersch § 71 Anm. 2d, 3c, vgl. Bericht S. 48), die ohne Einschränkung, mögen Tarifverträge bestehen oder nicht, jederzeit in vollem Umfange vorzulegen sind (ebenso Feig-Sißler § 71 Anm. 4, und RAA. vom 8. I. 21 im „Korrespondenzblatt“, Arbeiterrechtsbeilage 1921 Nr. 2 S. 16).

Dagegen besteht, wie die Entstehungsgeschichte (Anm. 1) in Übereinstimmung mit dem Sprachgebrauch beweist, eine allgemeine Vorlegungspflicht, bezüglich der die Gehälter der Angestellten enthaltenden Verzeichnisse, Listen u. dgl. nicht. Die Vorlegung dieser kann nur „zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen“ (siehe Anm. 12) verlangt werden, doch kann über sie (vgl. Anm. 9 am Ende) nach dem ersten Teil des § 71 „Aufschluß“ verlangt werden, soweit der Arbeitgeber sich nicht mit Recht auf die in Anm. 6—8 behandelten Einschränkungen dieser Pflicht berufen kann (vgl. SchlA. Stuttgart und RAA. im Württ. R. Bl. 1920 vom 15. VII. 20 S. 72). Die Berufung

auf das Geschäftsgeheimnis ist oft berechtigt bezüglich der Angestellten, die auf Grund individuell gestalteter Einzelverträge beschäftigt sind, sie ist im allgemeinen unberechtigt bezüglich der Angestellten, die, wenn auch nicht durch Tarifvertrag, so doch nach allgemeinen Grundsätzen mittels gleichartiger Einzelverträge beschäftigt sind (ähnlich Feig-Sitzler § 71 Anm. 4).

Auf die subjektive Bezeichnung der hier voneinander geschiedenen Lohnbücher und Gehaltslisten kommt es nicht an. Ihre objektive Art ist entscheidend.

<sup>12</sup> Wo Tarifverträge bereits „bestehen“ (das Wort „bestehenden“ ist durch Antrag 1939 Z. 30 — Sten.Ver. vom 16. I. 20 S. 4406 — eingefügt worden), deren Durchführung nach § 66 Nr. 4, § 78 Nr. 1 die Betriebsvertretung zu überwachen hat (also nicht für erst abzuschließende Tarifverträge), ist als Mittel, um dieser Überwachungspflicht zu genügen, der Betriebsvertretung das Recht gegeben, die Vorlegung (Anm. 10) der „zur Durchführung erforderlichen Unterlagen“ zu verlangen. Dieses Recht geht weiter, als das auf die Vorlegung der Lohnbücher sich beziehende Recht, indem es auch die Angestellten, damit also alle Arbeitnehmer des Betriebes und zwar bezüglich aller Arbeitsbedingungen, nicht nur bezüglich der Löhne betrifft. Es ist enger als jenes Recht, indem es nur bezüglich der zur „Durchführung der . . . erforderlichen Unterlagen“ geltend gemacht werden kann.

Daher können hier neben Lohnbüchern auch Unterlagen über die den Angestellten gezahlten Gehälter, sowie — je nach der Art des Tarifvertrages — sonstige „Nachweisungen über geleistete Arbeit, über Urlaubserteilung, über die Stärke der einzelnen Arbeitnehmergruppen“ (Feig-Sitzler § 71 Anm. 5) zur Vorlegung gefordert werden.

Soweit die Durchführung der Tarifverträge nicht in Betracht kommt, besteht die Vorlegungspflicht nicht (Rat der Stadt Leipzig vom 28. VII. 23, SchlWes. 1923, 216 und vom 2. II. 23 SchlWes. 1923, 190). Dies ist wichtig für tariflich statthafte günstigere Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages. Die Vorlegung der diese betreffenden Unterlagen kann nicht gefordert werden, weil die Durchführung der Tarifverträge im einzelnen Betrieb nur erfordert, daß die Arbeitsbedingungen nicht zuungunsten der Arbeitnehmer hinter dem Tarifvertrag zurückbleiben; daß sie über den Tarifvertrag hinausgehen, hat mit der Durchführung nichts zu tun (ebenso RWB. vom 4. X. 21, RWB. 1922 S. 150 Nr. 42 und Bayer. Min. f. soz. Fürsorge in der Anm. 1 am Anfang genannten Entscheidung).

Ein Recht auf Vorlegung der Personalakten der Arbeitnehmer hat die Betriebsvertretung nicht (RWB. vom 16. XI. 20, RWB. 1921 S. 372 Nr. 235 und RWB. vom 4. VII. 21, RWB. 1921 S. 925 Nr. 460); soweit die Betriebsvertretung an den persönlichen Verhältnissen der Arbeitnehmer interessiert ist, z. B. um Einspruch nach § 81 einzulegen, kann sie nur den notwendigen „Aufschluß“ verlangen.

<sup>13</sup> Der Bericht soll dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, seiner beratenden Aufgabe möglichst sachverständig nachzukommen (vgl. hierzu auch die in Anm. 1 genannte Entscheidung des Bayer. Min. f. soz. Fürsorge: „Die Erfüllung der Berichterstattungspflicht setzt bei Arbeitgeber und Arbeitnehmern ein besonderes Maß von Takt voraus. Der Bericht soll alles berühren, was für die Beurteilung des Unternehmens und des ganzen Industriezweiges von

Belaug ist: Versorgung mit Roh- und Hilfsstoffen, Technik des Produktionsvorganges, Absatzmöglichkeit, Erfindungen, die die Produktion berühren, Veränderungen in der Steuer- und Zollgesetzgebung von In- und Ausland oder in der allgemeinen Wirtschaftsgestaltung des In- und Auslands, die den Industriezweig beeinflussen können“). Er ist in jedem Betrieb mit eigener Betriebsvertretung selbständig zu erstatten, ohne Rücksicht darauf, ob der Betrieb zu einem Unternehmen gehört, das mehrere Einzelbetriebe umfaßt. Der Bericht hat sich alsdann auf das Unternehmen und auf die den einzelnen Betrieb betreffenden Gegenstände zu beziehen, ein Gesamtbericht über das Unternehmen ist daneben dem etwa vorhandenen Gesamtbetriebsrat zu erstatten (siehe Anm. 5).

Der Bericht ist — das Gesetz schweigt darüber — entsprechend Abs. 1 dem Betriebsausschuß, wo ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat zu erstatten.

Unter „vierteljährlich“ ist das Kalendervierteljahr zu verstehen (ebenso Brandt § 71 Anm. 6; abweichend *RM.* vom 9. IV. 20 im *RMBl.* vom 26. X. 20 S. 54 Nr. 51).

Über die Form der Berichterstattung schweigt das Gesetz. Nach seinem Grundgedanken, der stets die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der unmittelbaren Verhandlung zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber betont (z. B. § 29 Abs. 3), ist der Bericht mündlich zu erstatten, doch darf die Betriebsvertretung sich mit dem schriftlichen Bericht begnügen (*RM.* vom 20. X. 20 im *RMBl.* 1921 S. 330 Nr. 232), vgl. ferner Anm. 10 über das Recht zur Aufzeichnung und den Ort des Berichtes.

Bezüglich der Streitigkeiten über die Pflicht zur Berichterstattung vgl. Anm. 4. Eine Zuständigkeit des *SchA.* besteht nicht, da eine Gesamtstreitigkeit nicht vorliegt.

<sup>14</sup> Gegenüber jedermann; auch gegenüber der Betriebsversammlung; der Betriebsausschuß ist auch gegenüber dem Betriebsrat zum Schweigen verpflichtet, sofern er nicht im Einzelfall ausdrücklich von der Schweigepflicht entbunden ist. Strafvorschrift hierzu siehe § 100. Vgl. auch § 70 Anm. 6.

### Vorlegung der Betriebs-Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung.

#### § 72<sup>1</sup> 2.

1. In Betrieben, deren Unternehmer<sup>3</sup> zur Führung von Handlungsbüchern verpflichtet sind<sup>4</sup> und die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer oder 50 Angestellte im Betriebe beschäftigen<sup>5</sup>, können die Betriebsräte verlangen<sup>6</sup>, daß den Betriebsausschüssen oder, wo solche nicht bestehen, den Betriebsräten alljährlich vom 1. Januar 1921 ab nach Maßgabe eines hierüber zu erlassenden Gesetzes eine Betriebsbilanz und eine Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung für das verfllossene Geschäftsjahr spätestens sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird<sup>7</sup>.

## 2. Die Mitglieder des Betriebsausschusses oder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Bilanzvorlegung war im Entwurf des BRG. in dem gleichen § 35 (Abs. 2) enthalten, der (in Abs. 1) die Aufschlußpflicht usw. regelte. Dementsprechend (vgl. § 71 Anm. 1) führte, auch die Begründung (§. 21) die Bilanzvorlegungspflicht im Anschluß an die Aufschlußpflicht als Mittel zur Durchführung der beratenden Aufgabe des Betriebsrats an. Während die Aufschlußpflicht im Ausschuß der Nationalversammlung (§ 71 Anm. 1) auch zum Mittel der Interessenvertretung geworden ist, ist das Recht auf Bilanzvorlegung nach wie vor das Mittel, um durch „Durchsichtigmachung“ des Betriebes den Aufgaben der Betriebsräte aus § 66 Nr. 1, 2 nachzukommen und „daß für eine gesunde Fortentwicklung des Betriebes erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken“ (Großmann Betriebsbilanz S. 27); sie ist daher (siehe vor § 66 zu I, IV) ein ausschließliches Recht des Betriebsrats.

Die Gestaltung des jetzigen § 72 hat den Gegenstand heftiger Kämpfe in der Presse, in den Organisationen und vor allem in dem Parlament gebildet, sowohl was den Grundsatz selbst, als was die Größe der Betriebe betrifft, auf die er Anwendung finden soll. Eine ausführliche Darlegung der für und gegen den Grundsatz vorgebrachten Gründe enthält der Bericht S. 25 ff., 49 ff.

Die Rechtsnatur der Vorlegungspflicht ist die gleiche wie diejenige der Pflichten aus § 71. Das Recht auf Vorlegung ist strafrechtlich durch § 99 gesichert. Ferner können bei Streit über die Pflicht zur Vorlegung und ihren Inhalt die in § 93 genannten Stellen, dagegen nicht — mangels Vorliegens einer Gesamttreuepflicht —, die Schlichtungsausschüsse angerufen werden. (RWM. vom 11. IX. 22, SchlWef. 1923, 12 und RWM. in RZfA. 1922, 693). Die Vorlegung kann nicht unter Berufung auf das Geschäftsgeheimnis verweigert werden (§ 71 Anm. 7). — Zwei Ausnahmen von § 72 enthält § 73.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 35, Abs. 2, 3 i. B. mit Antrag 112, 194, 201

<sup>3</sup> Ausgangspunkt der Vorlegungspflicht ist der „Betrieb“, nicht das „Unternehmen“. Nur wenn der Betrieb im Sinne der Betriebsverfassung (§ 9) die im folgenden vorgeschriebene Arbeitnehmerzahl beschäftigt, fällt er unter die Bestimmung.

Aber die Vorlegungspflicht deutscher Zweigniederlassungen ausländischer Firmen vgl. SchlW. Hamburg vom 26. VI. 22 in „Hanseatische Rechtszeitschrift“ vom September 1922 und den daselbst angeführten Aufsatz von Könige, die Buchführungspflicht inländischer Zweigniederlassungen ausländischer privater Unternehmungen, Leipziger Zeitschrift 1914, 1417 ff., besonders 1425.

Das Reichsjustizministerium hat nach Mitteilung jener Entscheidung des Schlichtungsausschusses Hamburg die Vorlegungspflicht in solchem Falle bejaht, da es sich um eine rein sozialpolitische Schutzvorschrift zugunsten der Arbeitnehmer handele.

<sup>4</sup> „Unternehmer“ ist hier gleichbedeutend mit dem „Arbeitgeber“ (§ 14). Nach § 38 HGB. ist jeder Kaufmann verpflichtet, Bücher zu führen und in diesen seine Handelsgeschäfte und die Lage seines Vermögens nach den

Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung ersichtlich zu machen. — „Kaufmann“ ist,

- a) wer ein Handelsgewerbe im Sinne des § 1 HGB. treibt (sogenannter Mußkaufmann, dessen Kaufmannseigenschaft unabhängig von der Eintragung ins Handelsregister besteht),
- b) wer ein nach § 2 HGB. infolge der notwendigen Eintragung ins Handelsregister als Handelsgewerbe geltendes gewerbliches Unternehmen treibt,
- c) wer von dem Eintragungsrecht nach § 3 HGB. Gebrauch macht.

Doch findet die Buchführungspflicht auf „Handwerker und auf Personen, deren Gewerbebetrieb nicht über den Umfang des Kleingewerbes hinausgeht“, keine Anwendung (§ 4 HGB.). Praktisch ist dies hier ohne Bedeutung, weil die Betriebe dieser Unternehmer nie die in § 72 BRG. erforderliche Zahl der Beschäftigten erreichen können.

Die Pflichten der „Kaufleute“ gelten (§ 6 HGB.) auch für die Handelsgesellschaften (offene Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft auf Aktien — siehe Überschrift des 2. Buches des HGB. —), ferner für die Genossenschaft (§ 17 Abs. 2 Genossenschaftsgesetz), die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (§ 13 Abs. 3 des Gesetzes, betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung), den Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (§ 16 des Gesetzes, betreffend die privaten Versicherungsunternehmungen vom 12. V. 01).

Über die Buchführungspflicht der Betriebe der öffentlich-rechtlichen Körperschaften (Reich, Länder, Gemeinden) siehe §§ 36, 42 HGB. Soweit diese Betriebe ihre Rechnungsabschlüsse in einer von den §§ 39 bis 41 HGB. abweichenden Weise vornehmen (§ 42 HGB.), im übrigen aber als Kaufleute gelten, muß § 72 BRG. entsprechende Anwendung auf diese Rechnungsabschlüsse finden.

<sup>5</sup> Nur die größeren Betriebe sind zur Bilanzvorlegung verpflichtet, die kleinen sind davon befreit, weil die Parlamentarität der Auffassung war, daß die notwendige Rücksicht auf die Kreditbedürfnisse der kleinen und mittleren Betriebe die Ausdehnung der Vorlegungspflicht auf sie nicht gestatte (siehe Anm. 1).

„Arbeitnehmer“ sind wie stets Arbeiter und Angestellte (§§ 10 bis 12). Es genügt also die Beschäftigung von 300 Arbeitnehmern, ganz gleichgültig, in welchem Verhältnis dabei Arbeiter und Angestellte zahlenmäßig zueinander stehen, oder von 50 Angestellten.

Über den Begriff „in der Regel“ siehe § 1 Anm. 4.

Auf den Ausdruck „im Betriebe beschäftigten“, der erst im Ausschluß der Nationalversammlung in die Bestimmung hineingekommen ist, ist entgegen der früher hier vertretenen Ansicht kein entscheidendes Gewicht in dem Sinne zu legen, daß, wie es bei der Auslegung des § 133 g ff. G.D. angenommen wird, dabei die außerhalb des Betriebsraums beschäftigten Hausgewerbetreibenden, Monteure usw. auscheiden (a. A. Feig-Sißler § 72 Anm. 1a). Vielmehr besteht — trotz Fehlens ausdrücklicher Gründe in den Gesetzesmaterialien — eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür, daß die Antragsteller, die das Wort „im Betriebe“ einfügten, dabei nicht so sehr an die fernliegende Beziehung zu Hausgewerbetreibenden und dgl. dachten, sondern angesichts des vorhergehenden Wortes „Unternehmen“ klarstellen wollten, daß im einzelnen

„Betriebe“ — nicht im „Unternehmen“ — die fragliche Mindestarbeitnehmerzahl beschäftigt sein müsse; denn der Kampf um § 72 ging in der Richtung einer Beschränkung seines Anwendungsbereichs auf größere Betriebe. Wer also zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes rechnet, gehört daher auch zu den „im Betrieb“ Beschäftigten, ganz gleich wo er sich aufhält.

<sup>6</sup> Vgl. § 71 Anm. 5.

<sup>7</sup> Siehe die Erläuterungen zu dem inzwischen ergangenen Gesetz über die Betriebsbilanz- und die Betriebs-Gewinn- und -Verlustrechnung vom 5. II. 21 (RGBl. S. 159) im Anhang 2.

Wird der Vorlegungsanspruch nicht jeweils binnen 6 Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres erhoben, so verstreift sich der Betriebsrat seines Rechtes. Der Arbeitgeber kann dann die Vorlegung verweigern.

<sup>8</sup> Vgl. § 70 Anm. 6.

Die Schweigepflicht der Betriebsausschußmitglieder besteht auch gegenüber den nicht zum Betriebsausschuß gehörigen Betriebsratsmitgliedern, nicht aber gegenüber ihren in der Sitzung zufällig nicht anwesenden Amtsgenossen.

### Einschränkung und Aufhebung der Pflichten des Arbeitgebers aus

#### §§ 70, 72.

#### § 73<sup>1 2</sup>.

**1. Die §§ 70 und 72 finden auf die im § 67 genannten Betriebe keine Anwendung, soweit die Eigenart des Betriebes es bedingt<sup>3</sup>.**

**2. Von der Verpflichtung der §§ 70 und 72 können Unternehmungen oder Betriebe auf ihren Antrag durch die Reichsregierung befreit werden, wenn wichtige Staatsinteressen dies erfordern<sup>4</sup>.**

**3. In den Fällen der Abs. 1 und 2<sup>5</sup> hat der Betriebsausschuß<sup>6</sup> und, wo ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat das Recht<sup>7</sup>, falls ein Aufsichtsrat besteht, Anträge und Wünsche hinsichtlich der Arbeitnehmerverhältnisse und der Organisation des Betriebes an den Aufsichtsrat zu bringen<sup>8</sup> und sie durch einen oder zwei Beauftragte im Aufsichtsrate zu vertreten<sup>9</sup>. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat baldmöglichst eine Sitzung anzuubernamen und den Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. In dieser Sitzung haben die Vertreter des Betriebsrats beratende und beschließende Stimme<sup>10</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 73 schreibt unter bestimmten Voraussetzungen — in Abs. 1 von selbst, in Abs. 2 auf Antrag — den Fortfall der Ansprüche des Betriebsrats aus § 70, 72 vor. Absatz 3 gewährt als Ausgleich eine andere Verbindung zwischen Betriebsrat und Aufsichtsrat.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 228 und 1943, Ziffer 2. a, b, 1975 Ziffer 2 (Sten. Ber. vom 16. I. 24 S. 4407).

<sup>3</sup> Die Gründe, die für den § 66 Nr. 1, 2 zur Schaffung des Begriffs der Tendenzbetriebe nötigten, geboten eine entsprechende Ausnahme bezüglich der §§ 70 und 72, um — im Interesse der Freiheit der Meinungsäußerung — zu verhüten, daß die „Tendenz des Betriebes“ unter der „Tendenz des Betriebsrats“ leide, wenn nämlich Gegner der von der Betriebsleitung vertretenen „Richtung“ in den Aufsichtsrat kämen oder die Bilanz vorgelegt erhalten.

Die Abgrenzung ist auch hier in der gleichen flüssigen Weise wie im § 67 danach erfolgt, ob die Eigenart des Betriebes es bedingt.

Die Ausnahme braucht nicht stets bezüglich beider Paragraphen gegeben zu sein, da das schwächere Recht auf Bilanzvorlegung mit der Eigenart des Betriebes vereinbar sein kann, wo das stärkere Recht der Entsendung in den Aufsichtsrat mit der Eigenart der Bestrebungen des Betriebes nicht vereinbar ist.

Die Anwendbarkeit der §§ 70, 72 entfällt hier, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, anders als in Abs. 2, von selbst.

Streitigkeiten sind nach § 93 zu entscheiden oder, soweit es sich um die Pflichten aus § 72 handelt, auch mittelbar durch die Strafverfolgungsbehörden und Gerichte aus § 99 Abs. 3—5. Vgl. wegen des Verhältnisses beider Behörden zueinander vor § 1 zu VII.

a) Eine Entsendung in den Aufsichtsrat ist daher beispielsweise regelmäßig bei der Presse ausgeschlossen. Eine Ausnahme kann der Fall bilden, daß ein Unternehmen ausschließlich eine partei- und tendenzlose illustrierte Zeitung herausgibt.

Die „Frankfurter Zeitung“, die in Form einer Aktiengesellschaft betrieben wird, braucht in ihrem Aufsichtsrat keine Betriebsratsmitglieder zu dulden, ebensowenig die zum Teil in Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung betriebene sozialistische und gewerkschaftliche Presse, soweit die betreffenden Gesellschaften mit beschränkter Haftung überhaupt einen Aufsichtsrat besitzen (siehe Anhang 3, § 1).

Jede Genossenschaft, die über „die Förderung des Erwerbs oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder mittels gemeinschaftlichen Geschäftsbetriebes“ hinaus (§ 1 Genossenschaftsgesetz) irgendwelche Ziele konfessioneller, politischer, weltanschaulicher Art verfolgt, ist von der Vorschrift des § 70 befreit.

b) Die Bilanzvorlegung ist nur dort ausgeschlossen, wo die „Tendenz“ des Betriebes dadurch gefährdet würde (falls überhaupt die Voraussetzungen des § 72 Anm. 4, 5 gegeben sind), das wird regelmäßig bei der Presse der Fall sein, dagegen kaum bei künstlerischen und wissenschaftlichen Betrieben, soweit sie überhaupt im einzelnen Fall der Bilanzvorlegungspflicht unterliegen (ebenso Feig-Sißler § 73 Anm. 2).

<sup>4</sup> Die Befreiung setzt voraus, daß wichtige Staatsinteressen, nicht Interessen des einzelnen Betriebes, sie erfordern.

Bisher ist die Befreiung nur in wenigen Fällen erfolgt, in denen dem Reich gehörige Unternehmungen gemeinnützigen Charakters in der privatrechtlichen Form der Aktiengesellschaft betrieben werden.

Die Befreiungsverfügung ist ein Verwaltungsakt, der mangels anderweiter gesetzlicher Bestimmung jederzeit zurückgenommen werden, aber auch bei Wiederholung eines einmal gestellten Antrages jederzeit ausgesprochen werden kann.

<sup>5</sup> Bereits gelegentlich der Erörterungen, die im Ausschuß der Nationalversammlung über die Grundsätze des § 70 stattfanden (Bericht S. 23 ff.), war die Anregung vorgebracht worden (Bericht S. 24 und Antrag 97), den Arbeitnehmern statt der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat das Recht auf Behandlung gewisser Gegenstände in einer in ihrer Gegenwart abzuhaltenden Aufsichtsratsitzung zuzubilligen. Nachdem der Grundsatz des Entwurfs bezüglich der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat festgehalten, zugleich aber die Ausnahme für die Tendenzbetriebe (Abs. 1, 2) geschaffen war, wurde die Anregung benützt, um den Arbeitnehmern, für die die Entsendung in den Aufsichtsrat fortfiel, einen Ersatz hierfür zu geben (Sten. Ber. vom 16. I. 20 Sp. 4407, Antrag 1943 Z. 2a, 1b).

Trotz des mißverständlichen Wortlauts, der nur von den „Absätzen 1 und 2“ spricht, und damit anscheinend auch einen Ersatz für den Fortfall des § 72, nicht nur des § 70, gibt, ist anzunehmen, daß Abs. 3 sich nur auf die mit Aufsichtsräten ausgestatteten Unternehmungen sinngemäß bezieht. Der Begriff des Aufsichtsrats ist der gleiche wie in § 1 des Aufsichtsratsgesetzes (Anhang 3).

<sup>6</sup> Im Gegensatz zu den §§ 71, 72 ist hier dem Betriebsausschuß unmittelbar ein Recht verliehen (vgl. das ähnliche Recht der Ausschüsse des Reichswirtschaftsrats nach Artikel 12 der W.D. über den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat).

Soweit zu dem Unternehmen ein einziger Gesamtbetriebsrat gehört, hat dieser bzw. sein Ausschuß als der Inhaber des Rechts zu gelten. Soweit zu dem Unternehmen mehrere Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte gehören, ist mangels besonderer gesetzlicher Bestimmung anzunehmen, daß der Betriebsrat am Sitze der Hauptverwaltung Träger des Rechtes ist, falls man nicht annehmen will (so Feig-Sißler § 70 Anm. 4), daß der oder die Beauftragten — entsprechend den in den Aufsichtsrat nach § 70 entsandten Betriebsratsmitgliedern — durch die gesamten Einzelbetriebsräte zu wählen sind (vgl. § 4 des Aufsichtsratsgesetzes, Anhang 3).

<sup>7</sup> Das Recht des Betriebsausschusses bzw. Betriebsrats gegenüber dem Aufsichtsrat ähnelt inhaltlich dem Recht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber aus § 66 Nr. 1. Nur ist der Gegenstand und die Art des Vorbringens seitens des berechtigten Teils und die Form, in der der verpflichtete Teil (der Aufsichtsrat) dem Vorbringen des berechtigten Teils zu entsprechen hat, in bestimmter Weise festgelegt.

<sup>8</sup> Gegenstand des Vorbringens sind „Anträge und Wünsche hinsichtlich der Arbeitnehmerverhältnisse und der Organisation des Betriebes“. Damit sind offenbar nach Wortlaut und Zweck der Bestimmung solche Anträge und Wünsche gemeint, die entweder die Arbeitnehmer als solche, also als Partei des Arbeitsvertrages, betreffen, oder die sich auf die technische Leitung des Betriebes (im Gegensatz zur kaufmännischen) beziehen.

<sup>9</sup> Zur Vertretung des Vorbringens sind nach Ermessen des berechtigten Teiles (siehe oben Anm. 6 am Ende) entweder ein oder zwei Beauftragte zu bestimmen.

<sup>10</sup> Pflicht des Aufsichtsratsvorsitzenden ist es alsdann, baldmöglichst (eine bestimmte Frist ist nicht vorgeschrieben, da eine zu kurzfristige Einberufung oft an den weit voneinander entfernt liegenden Wohnsitzen der sonstigen Aufsichtsratsmitglieder scheitern würde) eine Aufsichtsratsitzung anzube-

räumen und den beantragten Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Zu diesem Punkte der Tagesordnung wirken dann die Beauftragten des Betriebsrats mit Sitz und Stimme mit.

Mit dieser Bestimmung ist unmittelbar in das Handelsrecht eingegriffen und den Aufsichtsräten der betreffenden Gesellschaften eine neue Funktion, eben die Entgegennahme jener Anträge und Wünsche in gemeinsamer Sitzung mit dem Beauftragten des Betriebsrats übertragen worden. Dem Beschluß dieser gemeinsamen Sitzung wohnt kraft dieses Gesetzes keine Wirkung für und gegen das Unternehmen, dem der Aufsichtsrat angehört, inne, da der Aufsichtsrat nicht gesetzlicher Vertreter des Unternehmens, sondern eben reines Aufsichtsorgan ist. Daher kann auch der Aufsichtsrat, soweit er nicht eine besondere Vollmacht hierzu besitzt, keinerlei für das Unternehmen wirksame Vereinbarung mit jenen Beauftragten schließen, ganz abgesehen davon, ob die Beauftragten wiederum solche Vollmacht vom Betriebsrat, der sie entsendet, erhalten können. Der Beschluß hat also nur moralische Bedeutung gegenüber dem Vorstande (Geschäftsführer) des Unternehmens.

Eine gesetzliche Sicherung der dem Aufsichtsratsvorsitzenden obliegenden Pflicht besteht nicht, da er weder Arbeitgeber noch dessen Vertreter im Sinne von § 99 ist. Nur die feststellende, aber nicht vollstreckbare Entscheidung aus § 93 Nr. 3 kann, wie man annehmen muß, von dem berechtigten Teil, gegenüber der Gesellschaft, herbeigeführt werden.

#### Mitwirkung des Betriebsrats bei größeren Personalveränderungen.

##### § 74<sup>1 2 3</sup>.

Wird infolge von Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder infolge von Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden die Einstellung oder die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich<sup>4</sup>, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat, an dessen Stelle, wenn dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden müssen, der etwa vorhandene Betriebsausschuß tritt<sup>5</sup>, möglichst längere Zeit<sup>6</sup> vorher über Art und Umfang<sup>7</sup> der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermeidung von Härten<sup>8</sup> bei letzteren ins Benehmen zu setzen. Der Betriebsrat oder der Betriebsausschuß kann eine entsprechende Mitteilung an die Zentralaustunftsstelle oder einen von dieser bezeichneten Arbeitsnachweis verlangen<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Vorschrift hängt eng mit der der ersten Nachkriegszeit — zum Teil als Auswirkung der Demobilisierung — eigenen erheblichen Einflußnahme der Betriebsvertretungen auf die Personalzusammensetzung der Belegschaften zusammen (vgl. Vorbemerkung vor § 81).

In der Formulierung lehnt sich die Bestimmung an die Bestimmungen über Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Arbeiter und Angestellten

vom 4. I. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 8, § 6 Abs. 1), vom 24. I. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 100, § 9 Abs. 1 Satz 2), vom 30. V. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 493, § 9a), vom 3. IX. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 1500, § 14 Abs. 1 Satz 1) an, die sämtlich dem Arbeitgeber vorschrieben, sich vor Kündigungen oder Ablehnung der Wiedereinstellung mit der gesetzlichen Vertretung, mangels Bestehens solcher mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer „ins Benehmen zu setzen“. Hierbei schrieb § 14 Abs. 1 Satz 2 der B.D. vom 3. IX. 19 in Verallgemeinerung eines bereits in der B.D. vom 21. VII. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 660, B.D. betreffend die Wirksamkeit von Kündigungen von Arbeitern und Angestellten in Reichs- und Staatsbetrieben) ausgesprochenen Grundsatzes vor, daß die Wirksamkeit der Kündigung von der Erfüllung der Pflicht, sich ins Benehmen zu setzen, unabhängig sei und daß nur die Verletzung gewisser materieller Vorschriften des § 13 der B.D. über die bei der Entlassung zu beobachtenden sozialen Gesichtspunkte dem Schlichtungsausschuß das Recht gäbe, auf Erneuerung des Dienstverhältnisses zu erkennen.

Mit dem Inkrafttreten des BRG. waren diese Vorschriften in der zugleich entsprechend geänderten Verordnung vom 12. II. 20 in Fortfall geraten, nur der jetzt nicht mehr praktische § 11 Satz 3 der letzteren, bloß noch formell zum Teil in Kraft befindlichen Verordnung schreibt das InsBenehmen-Setzen vor.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 41.

<sup>3</sup> Die Vorschrift gehört in vollem Umfang und ausschließlich in das Gebiet der Interessenvertretung, daher gelten hier ganz besonders die vor § 66 zu IV entwickelten Grundsätze einer sinnentsprechenden, nicht buchstabemäßigen Zuständigkeitsverteilung zwischen dem Betriebsrat und dem Gruppenrat (a. A. die übrige Literatur, z. B. Feig-Sißler § 74 Anm. 2).

Ziel der Vorschrift ist, dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, die Interessen der Arbeitnehmerchaft zu wahren, sowohl bei bevorstehenden Einstellungen (z. B. im Hinblick auf die Aufrückungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes), als bei drohenden Entlassungen (im Hinblick auf die Wahrung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl der zu Entlassenden), in beiden Fällen aber nur, soweit es sich um umfangreichere, außerhalb des regelmäßigen Geschäftsbetriebs (siehe Anm. 4 am Ende) liegende Personalveränderungen handelt, die nicht aus in der Person des Arbeitnehmers vorhandenen Gründen (bei der Entlassung), sondern aus Gründen erfolgen, die in den geschäftlichen Notwendigkeiten des Betriebes begründet sind. Über das Recht gegenüber Einzelleistungen und Entlassungen siehe §§ 81 ff., 84 ff., über den Fortfall des Einspruchs gegen Entlassungen infolge Stilllegung siehe § 85 Abs. 2 Nr. 2.

Trotz des von den §§ 71, 72 abweichenden Wortlauts handelt es sich auch hier um ein Recht des Betriebsrats oder des Betriebsausschusses, vom Arbeitgeber etwas zu verlangen, daß er sich nämlich „ins Benehmen setzt“, nur daß der Natur der Sache entsprechend sich der Arbeitgeber von selbst möglichst rechtzeitig ins Benehmen zu setzen hat, sobald er die ernsthafte Absicht einer größeren Personalveränderung hat, welche Absicht ja der Betriebsrat allein von sich aus nicht wissen kann. Hört der Betriebsrat etwas von solcher Absicht, so kann er an den Arbeitgeber herantreten und ihn auf die Erfüllung der Pflichten aus § 74 hinweisen. Die Rechtsnatur des Anspruchs aus § 74 ist die gleiche, wie die der Rechte aus §§ 71, 72 (siehe § 71 Anm. 4).

Worin das Insbenehmensetzen besteht, sagt das Gesetz nicht. Aus der Entstehungsgeschichte (Anm. 1) folgt, daß es nicht im Einholen einer etwa durch eine unparteiische Stelle ersetzbaren Zustimmung des Betriebsrats besteht, sondern nur die Verpflichtung einer Zuziehung und sachgemäßen Aussprache zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in sich birgt; diese soll dem Betriebsrat Gelegenheit geben, nach Entgegennahme eines Berichtes des Arbeitgebers seinerseits Vorschläge über Art und Umfang der bevorstehenden Personalveränderung zu machen, bei Entlassungen besonders über die Vermeidung von Härten, z. B. durch Zahlung von Abgangsentschädigungen und Beobachtung gewisser Richtlinien bezüglich der Reihenfolge der Entlassung, etwa unter Zugrundelegung des durch Artikel II der Verordnung über Betriebsabbrüche und Stilllegungen vom 15. X. 23 zwar aufgehobenen, inhaltlich aber nach wie vor verwendbaren § 13 der Verordnung vom 12. II. 20 (ebenso Verf. § 74 Anm. 3b, Feig-Sißler § 74 Anm. 2 und Kammergericht vom 27. VI. 23, RAWI. 1923 S. 711 Nr. 115). Wegen der Fortgeltung des Grundsatzes des § 13 vgl. § 84 Anm. 12.

§ 13 lautet: Sollen Arbeitnehmer zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl entlassen werden, so sind für die Auswahl zunächst die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Ersetzbarkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebs zu prüfen. Sodann ist das Lebens- und Dienstalter sowie der Familienstand des Arbeitnehmers derart zu berücksichtigen, daß die älteren, eingearbeiteten Arbeitnehmer und diejenigen mit unterhaltsbedürftigen Angehörigen möglichst in ihrer Arbeitsstelle zu belassen sind. Das gleiche gilt von ehemals selbständigen Gewerbetreibenden und solchen Arbeitnehmern, die bis zum 1. August 1914 oder später im Ausland tätig waren, sowie von Lehrlingen und Personen, die sich in einer geordneten Ausbildung befinden. Kriegsbeschädigte und Kriegshinterbliebene sind besonders zu berücksichtigen.

Das Auskunftsrecht des Betriebsrats als das Mittel, um derartige Vorschläge in geeigneter Weise machen zu können, regelt § 71.

Verlezt der Arbeitgeber die Verpflichtung, sich ins Benehmen zu setzen, indem er ohne weiteres Einstellungen vornimmt oder Entlassungen ausspricht, beides in größerer Zahl, so verlezt er damit wohl den öffentlich-rechtlichen Anspruch des Betriebsrats, die Einstellungen selbst aber werden ebenso wie die Entlassungen durch diese Verletzung in ihrer Rechtswirksamkeit nicht berührt. Jedoch kann der Betriebsrat, was er im übrigen in jedem Falle darf — auch bei erfolgtem Insbenehmensetzen —, nach Maßgabe der §§ 81 ff., 84 ff. Einspruch gegen die Einstellung bzw. Entlassung erheben; nur ist zu beachten, daß der Einspruch aus § 82 den vorherigen Abschluß einer Richtlinienvereinbarung, der Einspruch aus §§ 84 ff. die sorgfältige Beobachtung gewisser Formen und Fristen und das Fehlen der Ausschlußgründe des § 85 voraussetzt. Die Ansicht, der Verstoß gegen die Pflicht, sich ins Benehmen zu setzen, nehme den Personalveränderungen (meist wird allerdings nur an die Entlassungen gedacht) ihre Rechtswirksamkeit, entbehrt der rechtlichen Begründung (ebenso Feig-Sißler § 74 Anm. 2, OLG. Reichenbach vom 5. VIII. 24, OAG. 30, 352, Kammergericht vom 27. VI. 23, RAWI. 1923 S. 711 Nr. 115, OLG. Stettin vom 9. VII. 23, RAWI. 1923 S. 680 Nr. 99, jedoch mit gleichzeitiger, nicht näher begründeter Annahme von mög-

lichen Schadenersatzansprüchen der Entlassenen wegen des veräußerten „Insbenehmentretens“). Auch kann nicht etwa der Schlichtungsausschuß mit dem Antrag, die Einstellungen oder Entlassungen für unwirksam zu erklären, angerufen werden, denn weder liegt eine Gesamtkreitigkeit (siehe § 66 Nr. 3 Anm. 5 a, b) vor, noch ist durch eine sonstige Vorschrift dem Schlichtungsausschuß eine Zuständigkeit für diesen Fall übertragen worden (a. A. ältere Auflagen und Dersch § 74 Anm. 3c).

Das Recht des Betriebsrats ist hier in der gleichen Weise, wie in den §§ 71, 72, durch Strafvorschriften (§ 95, 99) und durch die verwaltungsrechtliche Entscheidung aus § 93 gesichert. Aber das Verhältnis der Behörden zu einander vgl. vor § 1 zu VII.

Über den Ort des Insbenehmentretens usw. vgl. § 71 Anm. 10 am Ende.

<sup>4</sup> Die Pflicht zum „Insbenehmentretens“ besteht — zumindest sinngemäß — auch dann, wenn in einer Arbeitnehmer und Beamte umfassenden behördlichen Verwaltung der Arbeitnehmerbetrieb zugunsten der Einstellung von Beamten eingeschränkt wird, mag auch die Gesamtzahl der Beschäftigten unverändert bleiben. Ebenso ist für den Fall der zeitweilig sehr üblich gewordenen sogenannten Werksbeurlaubungen die Anwendbarkeit des § 74 zu bejahen (Strunden NZfA. 1924, 412, Fuchs JW. 1924, 1856).

Umfang und beabsichtigte Dauer der Stilllegung sind unerheblich, dagegen liegt sinngemäß keine unter § 74 fallende Stilllegung vor, wenn Entlassungen zu Kampfwegen — als Aussperrung — erfolgen (vgl. § 6b der WD. betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und Stilllegungen vom 8. XI. 20/15. X. 23, wie hier Feig-Sißler § 74 Anm. 1 und Kieschle-Syrup-Billerbed § 74 Anm. 1).

Ebenso ist anzunehmen, daß die in Saisonbetrieben normalerweise eintretenden Schwankungen in der Zahl der Beschäftigten nicht unter § 74 fallen (RAN. vom 21. V. 20 im RAN. vom 26. X. 20 S. 54 Nr. 53 und Feig-Sißler § 74 Anm. 1).

<sup>5</sup> Im Gegensatz zu §§ 71, 72 entscheidet hier darüber, ob der Betriebsrat oder Betriebsausschuß berechtigt ist, nicht allein der Umstand, ob ein Betriebsausschuß vorhanden ist, sondern auch die Art der bei Gelegenheit des Insbenehmentretens zu machenden Mitteilungen. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür (Anm. 3 vorletzter Absatz), wenn er sich nur zur Aussprache mit dem Betriebsausschuß bereit erklärt. Die Aussprache selbst kann er nicht etwa im Hinblick auf § 71 wegen der Vertraulichkeit des Gegenstandes verweigern.

<sup>6</sup> Dafür, wann dieser Zeitpunkt da ist, trägt ebenfalls (siehe vorige Anm.) der Arbeitgeber die Verantwortung.

<sup>7</sup> Bereits oben (Anm. 3) ist auf die in dem aufgehobenen § 13 der WD. vom 12. II. 20 aufgestellten Grundsätze für die Reihenfolge von Entlassungen verwiesen.

<sup>8</sup> Wieviel Arbeitnehmer zu entlassen sind.

<sup>9</sup> Der Schlußsatz enthält noch einen weiteren öffentlich-rechtlichen Anspruch des Betriebsrats oder Betriebsausschusses gegen den Arbeitgeber (dessen Rechtsnatur und Sicherung siehe Anm. 3 vorletzter Absatz).

Als „Zentralauskunftsstellen“ sind jetzt die Landesämter für Arbeitsvermittlung anzusehen. Die Bezeichnung im WRG. ist noch die der im Krieg gegründeten Melde- und Ausgleichstellen für die Arbeitsvermittlung.

Vereinbarung von gemeinsamen Dienstvorschriften.§ 75<sup>1 2 3</sup>.

1. Sollen gemäß § 66 Ziffer 5 gemeinsame Dienstvorschriften<sup>4 5 6 7</sup> vereinbart werden, so hat der Arbeitgeber den Entwurf, soweit die Bestimmungen nicht auf Tarifvertrag beruhen<sup>8</sup>, dem Betriebsrat vorzulegen<sup>9</sup>. Kommt über den Entwurf eine Einigung nicht zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß<sup>10</sup> anrufen, der eine bindende Entscheidung trifft. Die Verbindlichkeit der Entscheidung erstreckt sich nicht auf die Dauer der Arbeitszeit<sup>11</sup>.

2. Entsprechend ist bei Änderungen der Dienstvorschriften zu verfahren<sup>12</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Das Mitbestimmungsrecht beim Erlaß der Arbeitsordnungen und der gleichartigen allgemeinen Dienstvorschriften ist eine der wesentlichsten Erscheinungsformen der Veränderung des Arbeitsverhältnisses im Betriebe. Die bisher, abgesehen von § 134b Abs. 3 Satz 2 G.D., einseitig vom Arbeitgeber erlassene Arbeitsordnung galt von jeher als Symbol der Vormachtstellung des Arbeitgebers im Betrieb, deren Ersetzung durch ein Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung der Fabrikkonstitutionalismus, anknüpfend an die Namen Ernst Abbe und Freese, sich zum Ziel setzte. Das staatlich vermittelnde Eingreifen tritt hier am schärfsten in Erscheinung in Gestalt der bindenden Entscheidung der Schlichtungsbehörde. So ist diese Bestimmung ein bedeutsamer Teil der Verwirklichung des Grundsatzes des Artikels 165 der Verfassung.

<sup>2</sup> Für die Auslegung ist die Entstehungsgeschichte der Bestimmung wesentlich. § 38 des Entwurfs bestimmte die jetzt in §§ 75 und 80 vorgeschriebene Form des Zustandekommens der Betriebsvereinbarung (§ 66 Nr. 3 Anm. 4 ff.) in seinem Abs. 1 für die „nach gesetzlicher Vorschrift“ zu erlassende Arbeitsordnung, in Abs. 2 „entsprechend“ für den Erlaß „sonstiger Arbeitsordnungen oder Dienstvorschriften“ sowie für die „Änderungen solcher“; nach Abs. 3 sollte, „soweit die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften nur die von einer Betriebsratsgruppe vertretenen Arbeitnehmer betreffen“, nur diese Gruppe bei dem Erlaß der Arbeitsordnung oder der sonstigen Dienstvorschriften mitwirken. Abs. 4 und 5 enthielten die jetzigen Absätze 2 und 3 des § 80. Nachdem der Ausschuß der Nationalversammlung die Aufgaben des Betriebsrats und Gruppenrats getrennt hatte (siehe vor § 66 zu IV), blieb zunächst § 38 — abgesehen von dem die Arbeitszeit (jetzt Abs. 1 Satz 3 des Paragraphen) betreffenden Antrag 103 — in der ursprünglichen Fassung erhalten; nur wurde das Wort „Betriebsratsgruppe“ gemäß der Neugestaltung der Organe der Betriebsverfassung durch „Arbeiter- und Angestelltenrat“ ersetzt (Antrag 102). Erst in der Redaktionskommission des Ausschusses wurde die Trennung in die jetzigen §§ 75, 80 vorgenommen.

Aus dieser Entstehungsgeschichte folgt, daß die Vereinbarung der Arbeitsordnung und Dienstvorschriften in gleicher Weise Sache des Betriebs-

rats wie des Gruppenrats ist, und die Zuständigkeit der einen oder der anderen Vertretung nur davon abhängt, ob es sich um eine Angelegenheit nur von Gruppenangehörigen oder von Arbeitnehmern beider Gruppen handelt. Die verschiedene Ausdrucksweise bezüglich des Gegenstandes der Vereinbarung in § 75 (Dienstvorschriften) und in § 80 (Arbeitsordnung und sonstige Dienstvorschriften) ist sachlich unerheblich.

<sup>3</sup> Während § 66 Nr. 3 dem Betriebsrat im Interesse des Betriebsfriedens eine allgemeine Anrufungspflicht in allen schlichtungsfähigen Betriebsstreitigkeiten auferlegt (über die Betriebsvereinbarung im allgemeinen vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5), knüpft § 66 Nr. 5 in Verbindung mit § 75, wie die Anm. 1 hier zeigt, an den normalen Werdegang der kraft gesetzlichen Zwanges zu erlassenden Arbeitsordnung an und geht daher vom Arbeitgeber aus. Das hindert aber keineswegs, daß die Betriebsvertretung, der ohnehin — neben der Anrufungspflicht — in gleichem Umfange ein Anrufungsrecht auf Grund des § 3 der Schlichtungsverordnung (i. B. mit § 15 der 2. ArbO.) zusteht, ihrerseits die Vereinbarung betreibt. Namentlich dann wird dies praktisch werden, wenn es sich nicht um die Vereinbarung der kraft Gesetzes unter Strafandrohung (Anm. 8) zu erlassenden Arbeitsordnung handelt, sondern um eine „sonstige Arbeitsordnung“ oder „Dienstvorschrift“, hinter der keine Strafandrohung steht, oder um die Änderung vorhandener Arbeitsordnungen oder Dienstvorschriften. Wollte man für diese Fälle die Anwendbarkeit des § 75 Abs. 1 Satz 2 verneinen und die Betriebsvertretung auf das regelmäßige Schlichtungsverfahren nach der Schlichtungsverordnung (unverbindlicher Schiedsspruch mit evtl. nachfolgender Verbindlichkeitserklärung) beschränken, so würde dies den Sieg formalistischer Erwägung über die offenbar im § 75 Abs. 1 Satz 2, § 80 beabsichtigte materielle Verstärkung der Funktion der Schlichtungsbehörden bedeuten (wie hier Schl. Frankfurt vom 15. V. 23, SchlWef. 1923, 153, Schl. Halle vom 1. XII. 24, SchlWef. 1925, 29, Feig-Sitzler § 75 Anm. 2, Riefste-Syrup-Billerbeck § 75 Anm. 1, Sued, RA. vom 24. XI. 23, Karte Dienstvorschriften zu II 2, Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 38, Erdel in einer Buchbesprechung SchlWef. 1925, 139, Opitz, Arbeitsrecht 1925, 431, anderer Ansicht Lange, SchlWef. 1923, 145, Ritsch, SchlWef. 1925, 103).

<sup>4</sup> a) Der Bereich der §§ 75, Abs. 1 Satz 2, 80 Abs. 1 ist viel erörtert. In den vorigen Auflagen (vgl. auch Flator, Betriebsvereinbarung S. 33 ff.) war hier die Auffassung vertreten, daß — u. a. im Hinblick auf § 78 Nr. 2 — der Begriff der Dienstvorschriften ausdehnend auf die Betriebsvereinbarung im allgemeinen (vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5, besonders b) bezogen werden müsse, daß mithin alle Betriebsvereinbarungsstreitigkeiten mangels Einigung mit einer bindenden Entscheidung (abgesehen von § 75 Abs. 1 Satz 3) zu enden hätten. Diese Ansicht, die viel kritisiert worden ist (vgl. Feig-Sitzler § 75 Anm. 1, Sued, RfA. 1922, 371 und 1923, 87, ablehnend auch Singheimer, Grundzüge S. 36) wird nicht aufrechterhalten. Ihr stehen die auch früher schon genannten, aus der Ausdrucksweise des Gesetzes sich ergebenden Bedenken entgegen, aber auch die Tatsache, daß die Verleihung einer bis zur Lohnfestsetzung reichenden Befugnis an die Schlichtungsbehörden sicherlich nicht dem sonstigen Wesen der Schlichtung entspricht, die im ungleich wichtigeren Bereich des Tarifvertrages nur ausnahmsweise die

Verbindlicherklärung durch eine höhere Stelle zuläßt und die bindende Entscheidung im § 75 Abs. 1 Satz 2, § 80 sicherlich nur einführt, um verhältnismäßig unwichtige Betriebsangelegenheiten schnell und endgültig zu regeln; schließlich steht auch die in Anm. 2 wiedergegebene Entstehungsgeschichte der ausdehnenden Auslegung entgegen, indem danach die heutigen §§ 75, 80 sich zunächst auf die „nach gesetzlicher Vorschrift zu erlassende Arbeitsordnung“, sodann entsprechend nur „auf sonstige Arbeitsordnungen oder Dienstvorschriften“ bezogen. Das Ergebnis ist, daß die bindende Entscheidung nach der Entstehungsgeschichte der Vorschrift nur soweit reicht, wie der Begriff.

- aa) der „nach gesetzlicher Vorschrift zu erlassenden Arbeitsordnung“ (näheres zu b) und
- bb) der inhaltlich gleichen „sonstigen Arbeitsordnungen oder Dienstvorschriften“; d. h. der Anordnungen des in § 134b G.D. genannten Inhalts in denjenigen Betrieben, die wegen der Betriebsart oder -größe nicht den Vorschriften der Gewerbeordnung und der nachher zu erwähnenden anderen Gesetze, die den Erlaß von Arbeitsordnungen vorschreiben, unterliegen (ähnlich Kasten S. 26, Hueck, Handbuch II S. 24 und RZfA. 1923, 91, Hiller, Betriebsvereinbarung S. 73, Mieske S. 26 von Ende, R.A. vom 30. X. 1926, Karte Schlichtungsweisen VI Entscheidung zu II, jedoch mit einer Einschränkung bezüglich der in § 134b Nr. 3 genannten Gegenstände).

§ 78 Nr. 2 steht dieser Auslegung nicht entgegen; soweit § 78 Nr. 2 sich mit §§ 75, 80 deckt, steht der Betriebsvertretung und dem Arbeitgeber offen, die bindende Entscheidung herbeizuführen; soweit § 78 Nr. 2 weitergehend die Betriebsvereinbarung im allgemeinen umfaßt, bleibt beiden Teilen nur der regelmäßige Weg der unverbindlichen Schlichtung, die praktisch zwar oft zur Einigung, aber mangels solcher kaum je zur Verbindlicherklärung führen wird (vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5g, § 78 Nr. 2 Anm. 2, 6).

Wegen der Dienstordnungen der Sozialversicherung und des Arbeitsnachweisgesetzes siehe Anm. A.

- b) Ein verwaltungsmäßig und — abgesehen von § 13 R.A.D., siehe zu I cc und zu c — strafrechtlich (Anm. 8) gesicherter Zwang zum Erlaß der Arbeitsordnung, der geschichtlich zuerst 1891 als Arbeiterschutzvorschrift im Interesse der Erkennbarmachung und der staatlichen Beaufsichtigung der wichtigsten Arbeitsbedingungen geschaffen wurde, besteht zur Zeit:

#### 1. reichsrechtlich

- aa) in gewerblichen Betrieben, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen, für Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstige gewerbliche Arbeiter (näheres §§ 133g, 133h, 134a, b, 154, sowie 120e G.D. — hier in Verbindung mit den dazu ergangenen Vorschriften, für die früher der Bundesrat, jetzt die Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrats zuständig ist), (vgl. Anhang 14),
- bb) in offenen Verkaufsstellen, in welchen in der Regel mindestens 20 Gehilfen oder Lehrlinge beschäftigt werden, für dieses kaufmännische Personal (§ 139k G.D.),

cc) in den der vorläufigen Landarbeitsordnung unterstehenden Betrieben für die Arbeitnehmer (§ 13 LND.),

2. landesrechtlich in den Landesberggesetzen, z. B. § 80a—i des Preussischen Berggesetzes (Novelle vom 18. XII. 20).

Über die Rechtsnatur und die Wirkungen der kraft Gesetzes zu erlassenden Arbeitsordnung herrschte in der Literatur vor dem BRG. lebhafter Streit, (vgl. Dertmann, Die Rechtsnatur der Arbeitsordnung 1905, Molitor, Arbeitsrecht 1923, 321 mit vielen Literaturangaben, Hiller, Betriebsvereinbarung S. 45 ff., Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 21 ff.). Indem die Arbeitsordnung jetzt nichts weiter als eine besondere Art der Betriebsvereinbarung ist, nämlich eine solche, deren Erlaß dem Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben ist, muß dieser Streit im Sinne einer Anerkennung der Arbeitsordnung als eines autonomen Betriebsgesetzes (im Gegensatz zu der ins Einzelarbeitsverhältnis übergehenden Vertragsofferte) entschieden werden (ähnlich Hueb, Handbuch II S. 33 und Normenverträge in Jherings Jahrbücher 73, 97 unten, Kasel S. 22, Einzheimer, Grundzüge S. 11, Landmann 7. Auflage § 134a Anm. 1 b unter Aufgabe der früheren Ansicht, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 89, Riechle-Syrup-Billerbeck § 80 Anm. 3, Freisler S. 35, Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 30, OLG. Köln vom 6. VII. 23, SchWef. 1923, 239).

Bezüglich der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen besteht eine der Arbeitsordnung nahezu gleichartige, wenn auch nicht so bezeichnete allgemeine Vereinbarungs- und Aushangspflicht nach VIII der Arbeitszeitverordnung für Arbeiter vom 23. XI./17. XII. 18 und § 3 der Arbeitszeitverordnung für Angestellte vom 18. III. 19. Soweit in den Erläuterungen dieses Paragraphen von der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsordnung die Rede ist, gilt dies auch für den Zwang zur Festlegung dieser Punkte des Arbeitsverhältnisses. Eine Verletzung dieser besonderen Betriebsvereinbarungen durch eine einseitige (man muß wohl weitergehend annehmen „einzelvertragliche“) Aenderung ist — abgesehen von der privatrechtlichen Unzulässigkeit — strafbar (Kasel S. 173 und OLG. Dresden vom 22. IX. 20, RZfA. 1922, 265/66).

c) Will oder muß der Arbeitgeber gemäß den eben genannten Vorschriften die Arbeitsordnung erlassen (hinter § 13 LND. steht allerdings keine Strafandrohung), so hat er den Weg des § 75 einzuschlagen.

Was den fakultativen (freiwilligen) Teil der gewerblichen Arbeitsordnung (§ 134 b Abs. 3) betrifft, so ist sinngemäß anzunehmen, daß auch dieser, mag er formell als ein Teil der Arbeitsordnung beabsichtigt sein oder nicht, inhaltlich unter § 75 Abs. 1 Satz 2 fällt (a. A. anscheinend Feig-Sißler § 78 Anm. 1). Anderenfalls hänge es vom willkürlichen Ermessen des Arbeitgebers ab, den Bereich des § 75 BRG. durch die äußere Behandlung der in § 134 b Abs. 3 genannten Gegenstände (Einfügung in die Arbeitsordnung oder nicht) zu erweitern oder zu verengern. Als Beispiel zu § 134 b Abs. 3 nennt Hueb, RA. vom 24. XI. 23, Karte Dienstvorschriften I: Bestimmungen über Eingangskontrolle, Pflicht zur Durchsuchung beim Verlassen des Werkes (vgl. zu diesem in den letzten Jahren oft erörterten Gegenstande zutreffend Richter, OLG. 29, 260 — der Arbeitsvertrag als solcher berechtigt noch nicht zur Durchsuchung — anderer Ansicht Fuchs, RZfA.

1923, 751 und Lange ebenda 1924, 351; über Durchsuchung gemäß der Arbeitsordnung LG. Köln vom 6. VII. 23, SchlWef. 1923, 239 und JW. 1924, 1059 mit Anmerkung von Hued, ferner SchlA. München vom 13. III. 23, SchlWef. 1923, 95), Vorschriften über Benutzung der Waschgelegenheit, über die Behandlung der Maschinen, die Aufbewahrung von Vorräten, das Einsammeln und Abliefern von Abfällen, das Rauchverbot, Regeln über Verhalten bei Feuergefährdung, über die Beachtung der Fabriksignale usw.; über einen Grenzfall von „Arbeitsmethoden“ und „Dienstvorschriften“ vgl. § 66 Nr. 2 Anm. 3 am Ende. Daß eine Arbeitsordnung gemäß § 134b Abs. 3 Bestimmungen über Lohnfortzahlung für die Zeit als Schöffe, Geschworener oder Zeuge enthalten kann, bejaht unter Bezug auf Landmann 6. Aufl. § 134b Anm. 11 das Sächsische Arbeitsministerium vom 17. XII. 21 und das Sächsische Obergericht im Urteil vom 20. I. 22, SchlWef. 1923, 158.

Verzögert der Arbeitgeber den Erlaß der Arbeitsordnung, so kann, wie in Anm. 2 bemerkt, auch die Betriebsvertretung ihrerseits den Weg der §§ 75 Abs. 1 Satz 2, 80 beschreiten.

Soweit der Arbeitgeber in den nicht von dem Gesetzeszwang zu betroffenen Fällen, also z. B. im Falle des § 134b Abs. 3 oder in einem gewerblichen Betrieb unter 20 Arbeitern oder in einem Betriebe von über 20 Arbeitern für die fehlenden Berufsgruppen oder in einem nicht gewerblichen Betrieb überhaupt, eine Anordnung über die in § 134b G.D. genannten Gegenstände erlassen will, steht ihm auch hier der Weg der §§ 75, 80 — und bei beabsichtigter Regelung durch eine Betriebsvereinbarung — offen: Vereinbarung, bindende Festsetzung —; nur kann er in solchem Falle mangels Strafandrohung nicht rechtswirksam gezwungen werden, den kollektivrechtlichen Weg an Stelle der einzelvertraglichen Regelung zu gehen, er ist aber auch hier der Möglichkeit ausgesetzt, daß die Betriebsvertretung ihrerseits den Weg der Schlichtung mit nachfolgender Festsetzung beschreitet, außerdem erspart ihm die kollektivrechtliche Regelung mit der Betriebsvertretung die Notwendigkeit, mit den Arbeitnehmern einzeln Vereinbarungen zu treffen, welche Notwendigkeit um so mehr besteht, je mehr die Einschränkung des einseitigen Direktionsrechts des Arbeitgebers im Sinne des Sozialrechts liegt und in der Praxis sich durchsetzt (vgl. als Beispiel oben die Frage der körperlichen Durchsuchungspflicht).

Soweit der Arbeitgeber außerhalb des Bereichs der §§ 75, 80 allgemeine Anordnungen betreffend die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft oder einer Gruppe oder eines Teils (nicht bloß einzelner Arbeitnehmer) erlassen will, kann er an Stelle der einzelvertraglichen Regelung auch hier den Weg der Vereinbarung mit evtl. zum unverbindlichen Schiedspruch führender Schlichtung nach der Schlichtungsverordnung beschreiten; der gleiche Weg steht der Betriebsvertretung offen, sobald sie eine allgemeine Arbeitsbedingung kollektiv im Betrieb geregelt wissen möchte.

Soweit in ein und derselben streitigen, der Schlichtung unterliegenden Anordnung danach mehrere, dem bindenden und dem nicht bindenden Schiedspruch unterliegende Gegenstände (z. B. Arbeitszeiteinteilung einerseits und Urlaub andererseits) vereinigt sind, ist die Entscheidung zum

Teil bindend, zum Teil unverbindlich (Beispiel: GG. Hamburg vom 9. XI. 23, Hans. G. B. Arbeitsrecht 1924, 14 mit Anmerkung von Sued).

In allen Fällen, in denen die Schlichtungsbehörden tätig werden, steht ihr Handeln wie alle staatliche Verwaltung unter dem Gesichtspunkt der Zweckmäßigkeit (natürlich im Rahmen des Gesetzes). Sie sind an die Anträge der anrufenden Parteien nicht gebunden, können z. B. einen Antrag auf kollektive betriebsweise Regelung eines bestimmten Punktes des Arbeitsverhältnisses wegen Geringfügigkeit des Gegenstandes als überhaupt oder zur Zeit nicht zur betriebsweisen kollektiven Regelung geeignet oder weil sie statt dessen die tarifliche Regelung für wünschenswerter halten, durch Beschluß (nicht durch Schiedsspruch oder bindende Entscheidung) zurückweisen. Alsdann entscheidet, wie wenn der Abschluß einer Betriebsvereinbarung gar nicht erst versucht worden ist, über den weder durch Tarifvertrag noch durch Betriebsvereinbarung geregelten Punkt das Gesetz, bei dessen Schweigen der Richter nach den allgemeinen Normen über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere über die Grenzen des Direktionsrechts des Arbeitgebers, z. B. über die Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen, über ein Rauchverbot, über Meldepflichten in Krankheitsfällen u. dgl.

Sache der Schlichtungsbehörden ist es hier, die angemessenen Grenzen zwischen Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag zu ziehen, insbesondere das Mitbestimmungsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer auf tariflichem und der Betriebsvertretungen auf betrieblichem Gebiet in sozialpolitisch zweckmäßiger Weise abzustechen. Nur die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen, z. B. über Höchstarbeitszeit, Frauenschutz, Vereinigungsfreiheit, Sittenwidrigkeit, legen auch den Schlichtungsbehörden, genau wie den Parteien selbst, Bindungen bezüglich des Inhalts der Betriebsvereinbarung auf, deren Nichtbeachtung Nichtigkeit nach § 134 BGB. erzeugt.

Aus dem freien Ermessen der Schlichtungsbehörden einerseits, dem behördlich beaufsichtigten Zwang zum Erlaß der Arbeitsordnung über gewisse Punkte andererseits (vgl. Anm. 8) können sich nach geltendem Recht Gegensätze ergeben, deren Überbrückung ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten von Schlichtungsausschuß und Gerberbeaufsichtsamts (Vergreivierbehörde) erfordert (vgl. RM. vom 26. III. 20, RMBl. 1921 S. 295 Nr. 209 und aus der Praxis solchen Konflikts: Sächsisches OVG. vom 20. I. 22, SchWes. 1923, 158 ff., siehe ferner Müller, SchWes. 1922, 53 ff.).

Über Form, Bekanntmachung, Inkrafttreten der festgesetzten Arbeitsordnung gilt das gleiche wie bezüglich der frei abgeschlossenen Betriebsvereinbarung im allgemeinen und der gesetzlichen Arbeitsordnung im besonderen (vgl. § 134a GD. und hier zu § 66 Nr. 3 Anm. 5d, f, ferner Flator, Betriebsvereinbarung S. 48 ff.).

Über das stets zu beachtende Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung vgl. Anm. 7 hier, über die Anfechtung usw. der frei vereinbarten Arbeitsordnung vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5g, über Rechtskraft und Abänderlichkeit der im Schlichtungsverfahren ergangenen Schiedssprüche Derich, Mpr. S. 110 ff.

<sup>5</sup> Über die Wirkungen der das Einzelarbeitsverhältnis betreffenden (normativen) Bestimmungen der Betriebsvereinbarung einschließlich ihrer Unterart, der Arbeitsordnung, schweigt das BRG (wegen des obligatorischen Inhalts der Betriebsvereinbarung vgl. § 66 Nr. 3 Anm. 5c). Vorschriften gibt es nur — aus früherem Recht stammend und unverändert in Kraft — bezüglich der gesetzlich zu erlassenden Arbeitsordnungen der Gewerbeordnung und der Verggeseze. Danach ist der Inhalt der Arbeitsordnung, „soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für den Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich“; außerdem „dürfen andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 G.D. vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit im Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden. Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden“ (§ 134c Abs. 1, 2 G.D., ähnlich in den Verggesezen). Außerdem bestimmt nach § 7 Abs. 2 des Schwerbeschädigtengesetzes die Betriebsvereinbarung u. U. den Inhalt des Zwangsarbeitsvertrages des eingewiesenen Schwerbeschädigten.

Für das frühere Recht (vor dem BRG.) bedeuteten diese Bestimmungen insofern einen gewissen Arbeiterschutz, als der Arbeitgeber nur unter Beobachtung der Formenvorschriften für Erlaß und Änderung der Arbeitsordnung die Arbeitsbedingungen ändern konnte. Angesichts des einseitigen Erlasses der Arbeitsordnung aber war die Veränderung jederzeit möglich, so daß das für die Betriebsvereinbarung (ebenso wie für den Tarifvertrag) so wichtige Problem der Unabdingbarkeit damals nicht sehr praktisch werden konnte; die leichte Abänderungsmöglichkeit der einseitigen Arbeitsordnung machte es wohl nicht notwendig, schlechtere Arbeitsbedingungen als die Arbeitsordnung enthielt, in größerem Umfange im Einzelarbeitsvertrag zu vereinbaren.

Die Umwandlung der einseitigen Arbeitsordnung in eine Betriebsvereinbarung hat die Frage der Unabdingbarkeit der betrieblichen Arbeitsbedingungen nach oben und nach unten (als Mindest- und als Höchstarbeitsbedingungen) bedeutsam gemacht.

Für den Bereich des § 134b G.D. (gesetzlich zu erlassende Arbeitsordnung, ebenso bezüglich der sonstigen Fälle zu Anmerkung 4b) nimmt die herrschende Ansicht an, daß die Arbeitsordnung zwar mangels besonderer Abrede in den Einzelarbeitsvertrag unmittelbar eingehe, aber — trotz der Vorschrift des § 134c Abs. 1 — auch zuungunsten der Arbeitnehmer abdingbar sei, soweit nicht § 134c Abs. 2 in Betracht komme (so Hueck, Gruchot 65, 28 mit weiteren Angaben aus der älteren Literatur, derselbe NZfA 1923, 94, Jherings Jahrbuch 73, 91, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1924, 15 gelegentlich eines Hamburger Urteils daselbst, Dersch, SchfW.D. S. 150, Molitor, NZfA. 1924, 325 und Arbeitsrecht 1923, 331, Landmann § 134a Anm. 1b, abweichend nur Lotmar, Band 1 S. 783, zugleich unter Zurückweisung der schon früher häufig, jetzt wieder von Hueck aus der Existenz des § 134c Abs. 2 hergeleiteten Gegengründe).

Bezüglich aller übrigen Betriebsvereinbarungen leugnet die herrschende Ansicht erst recht die Unabdingbarkeit unter Berufung einerseits auf das Fehlen gesetzlicher Bestimmungen, wie sie § 1 der Verordnung vom 23. XII. 18 enthält, andererseits auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit, doch wird ein still-

schweigendes, wenn auch nicht unmittelbares Eingehen auch dieser Betriebsvereinbarungen in die erfaßten Arbeitsverträge angenommen, die rechtliche Zulässigkeit schlechterer Einzelvereinbarungen aber im übrigen bejaht (so Feig-Sißler § 78 Anm. 3d, Hueb, NZfA. 1923, 94, Molitor, NZfA. 1924, 328, Singheimer, Grundzüge S. 12, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 87, Kaskel S. 24/27, Ripperden, Beiträge S. 95, Dpiß, Arbeitsrecht 1925, 433 GG. Hamburg vom 16. V. 24, Hans. GZ. 1925, 42).

Diese Ansichten werden dem Wesen der Betriebsvereinbarung in keiner Weise gerecht (so mit Recht schon für die Arbeitsordnung alten Rechtes Lotmar, Band I, 782ff., für das geltende Recht wie hier Hiller mit ausführlicher Begründung, Betriebsvereinbarung S. 86ff.). Sie können auch jetzt nicht mehr mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, der vor der Verordnung vom 23. XII. 18 — besonders bezüglich des Tarifvertrages in Theorie und Praxis (Ausnahme nur Lotmar a. a. O.) — gegen die Unabdingbarkeit angeführt wurde, begründet werden. Denn die heutige Betriebsvereinbarung ist, woran das Recht nicht vorübergehen kann, etwas ganz anderes als die frühere Arbeitsordnung. Sie ist nicht ein privatrechtlicher Vertrag (so auch Hueb, Iherings Jahrbuch 73, 90), sondern eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung, deren Parteien nur im Sinne ihrer öffentlich-rechtlichen Funktionen handeln, wenn sie — evtl. sogar mit Hilfe staatlicher Schlichtungsbehörden — diese Vereinbarung schließen. Es muß aber (noch mehr als bei dem dem Privatrecht entstammenden Tarifvertrag, für den es daher der gesetzlichen Regelung bedurfte) hier als ein Widerspruch gelten, wenn auf der einen Seite die Betriebsvertretung berufen ist, als Interessenvertretung im Rahmen des Tarifvertrages die betrieblichen Arbeitsverhältnisse durch Vereinbarung zu regeln, auf der anderen Seite die getroffene, doch den Schutz der Arbeitnehmer bezweckende Regelung unmittelbar danach durch schlechtere Einzelarbeitsverträge beseitigt und damit die öffentlich-rechtliche Stellung der Betriebsvertretung gegenüber der Belegschaft aufs schwerste erschüttert werden kann. Die Betriebsvereinbarung ist, wie auch die herrschende Ansicht anerkennt, nicht eine Vertragsofferte an den einzelnen Arbeitnehmer, sondern objektives Recht, das als Betriebsgesetz (§ 66 Nr. 3 Anm. 5 b, c) dem Tarifvertrag im engeren Rahmen ebenbürtig zur Seite steht, sie muß daher, wenn sie ihre Funktionen erfüllen soll, gleich diesem unmittelbar wirksam und nach unten unabdingbar sein. Nur diese Auslegung wird auch der Funktion der Betriebsvereinbarung nach dem Schwerbeschäftigtengesetz (siehe Abs. 1 dieser Anmerkung) gerecht, wo Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nebeneinander als Bestimmungsgründe des Arbeitsvertrages des eingewiesenen Schwerbeschäftigten genannt sind. Die herrschende Ansicht muß die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dieses Schwerbeschäftigten für zulässig halten! Wie hier Potthoff, Einwirkung der Reichsverfassung S. 36, 42, 44 und Arbeitsrecht 1924, 4 mit weiteren Literaturangaben, LG. Baugen vom 4. XI. 26, 2 Dg. 96/26 — unveröffentlicht —, grundsätzlich übereinstimmend, wenn auch mit einzelnen Abweichungen, Hiller, Betriebsvereinbarung S. 86ff. und Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 32 ff.

Das österreichische Betriebsrätegesetz vom 15. V. 19 hat die Gleichstellung der tarifvertragsergänzenden Betriebsvereinbarung und des Tarifvertrages in § 3 Nr. 1b ausdrücklich ausgesprochen.

Darüber, was „günstigere“, also von dem hier vertretenen Standpunkt aus zulässige Einzelarbeitsbedingungen sind, entscheidet, wie im Tarifrecht, das Gesamtinteresse der Arbeitnehmergruppe, für die die Betriebsvereinbarung besteht (vgl. Flatow, Betriebsvereinbarung S. 69).

<sup>6</sup> Soweit es an einer Betriebsvertretung fehlt, z. B. im neugegründeten Betrieb, der noch ohne Arbeitsordnung ist, oder bevor eine tariflich neu geregelte Arbeitszeit in die Arbeitsordnungen der einzelnen Betriebe überführt ist (vgl. RM. vom 10. VI. 24, RMBl. 1924, 261), gilt für den Arbeitsvertrag nur der Tarifvertrag oder — mangels solchen oder in seinem Rahmen — die Einzelabrede mit einem weitgehenden Direktionsrecht des Arbeitgebers auf dem nicht geregelten Gebiet. Das gleiche ist der Fall, wenn die Betriebsvertretung infolge mangelnden Interesses überhaupt oder bezüglich der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe (Arbeiterrat für die Arbeitsordnung der Arbeiter, Angestelltenrat für die Arbeitsordnung der Angestellten) nicht vorhanden ist. Im Bereich der kraft Gesetzes zu erlassenden Arbeitsordnung lebt dann das einseitige Anordnungsrecht des Arbeitgebers wieder auf, da die Verwaltungsbehörde unter allen Umständen den Erlaß der Arbeitsordnung verlangen kann, eine Partei des Schlichtungsverfahrens auf Arbeitnehmerseite aber nicht vorhanden ist (ebenso RM. vom 19. IX. 24, SchlWes. 1924, 171).

Ist der Betrieb ausnahmsweise ohne Vertretung, weil objektiv keine wählbaren Arbeitnehmer da sind, so geht das Mitbestimmungsrecht auf die Arbeitnehmerschaft als solche über, die Arbeitsordnung ist mit ihr abzuschließen, mangels Einigung ist das Schlichtungsverfahren anwendbar (vgl. § 15 Anm. 10, Anhang II zu § 92).

Hat der Arbeitgeber die Bildung einer Betriebsvertretung verhindert, so macht er sich im Bereich der gesetzlichen Arbeitsordnung nach §§ 147 ff. O. strafbar (siehe Anm. 8), vgl. im übrigen § 23 Anm. 1.

<sup>7</sup> Eine Sonderstellung nahmen die Dienstordnungen der Sozialversicherungen (§§ 351 ff., 690 ff., 978 ff., 1147 ff. RVD., § 103 ABG.) und des Arbeitsnachweisgesetzes (§ 13 Abs. 3) ein.

Angeichts der hier (Anm. 4) im Gegensatz zu den früheren Auflagen vorgenommenen inhaltlichen Abgrenzung der „Arbeitsordnung und sonstigen Dienstvorschriften“ einerseits und der Betriebsvereinbarung im weiteren Sinne aus § 78 Nr. 2 andererseits können jene Dienstordnungen wegen ihrer umfassenden Aufgabe, das gesamte Arbeitsverhältnis dieses Personenkreises zu regeln, nicht zu denjenigen Betriebsvereinbarungen zählen, deren bindende Festsetzung im Schlichtungsverfahren möglich ist. Man läme sonst zu dem Ergebnis, daß z. B. Gehälter, Urlaub, ja auch fachliche Befähigung (§ 352 RVD.) vom Schlichtungsausschuß entscheidend festgelegt werden könnten (a. A. anscheinend Kastei, NZA. 1926, 414 ff., besonders 415 unten).

Es wäre nun an sich möglich, die unter die Arbeitsordnung und Dienstvorschriften im Sinne von Anm. 4a fallenden, minder wichtigen Teile der genannten Dienstordnungen dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung aus §§ 75, 80 ABG. zu unterwerfen (die aus dem behördlichen Aufsichtrecht der Versicherungsbehörden entspringenden Schwierigkeiten wären dabei insofern noch größer als die aus dem Verhältnis von Gewerbeaufsicht und Schlichtungsausschuß entspringenden — siehe oben Anm. 8 —, weil das

Aufsichtsrecht hier weitergeht als dort), die anderen wichtigsten Teile der Dienstordnung aber der in unverbindlicher Schlichtung (mit eventueller Verbindlicherklärung) sich äußernenden Mitwirkung der Betriebsvertretung zu überlassen. Da die Verbindlicherklärung hierbei wohl kaum praktisch werden würde, sie auch übrigens das Aufsichtsrecht unberührt läßt, andererseits aber der Erlaß der Dienstordnungen gesetzlich vorgeschrieben ist, würde bei dieser Rechtsansicht in zahlreichen Fällen die Dienstordnung in ihrem entscheidenden Teile ersatzweise von der den Erfordernissen einer paritätischen Arbeitsbehörde keineswegs entsprechenden Aufsichtsbehörde (§§ 356, 700 RVD.; im ABG. und ARG. fehlt sogar solche besondere Bestimmung) festgesetzt werden müssen, d. h. das kollektive Prinzip tatsächlich jede Bedeutung einbüßen. Die der gesetzlichen Arbeitsordnung der Gewerbeordnung wesentliche Beziehung zwischen Zwang zum Erlaß und bindender Entscheidung der paritätischen Schlichtungsbehörde wäre hier nicht vorhanden.

Berücksichtigt man schließlich den vom Reichsgericht in den Entscheidungen vom 18. V. und 18. VI. 26 (RA. vom 11. IX. 26, Karte Versicherungsangestellter, öffentlicher, letzteres Urteil auch RAbl. 1926, 290 und RG. 114, 112) aus den besonderen Vorschriften der einschlägigen Gesetze (vgl. z. B. § 701 Abs. 2, § 357 Abs. 3 RVD.) hergeleiteten Vorrang jener Dienstordnungen in ihrem gesetzlichen Aufgabenbereich vor dem Tarifvertrag (im Gegensatz zum sonstigen Vorrang des Tarifvertrages vor der Betriebsvereinbarung — Arbeitsordnung und Dienstvorschriften), so kommt man zu dem Ergebnis, daß diese Dienstordnungen in Wahrheit keine „Arbeitsordnungen“ oder „Dienstvorschriften“ im Sinne des BMG. sind, sondern daß hier die Träger der Sozialversicherung und der Arbeitsnachweise durch besonderes Gesetz zurzeit noch mit der beamtenrechtlichen Gesichtspunkten entspringenden, formell selbständigen Befugnis zum Erlaß der Dienstordnungen ausgestattet sind, so sehr auch sozialpolitisch die Beteiligung der Betriebsvertretungen im Sinne der neueren Gesetzgebung läge (vgl. ferner die mehrfachen Hinweise in der Literatur, daß der von einer Dienstordnung erfaßte Personenkreis räumlich und personell hier häufig über den von einer Betriebsvertretung vertretenen Interessentenkreis hinausgeht). Für dies Ergebnis spricht auch, daß in §§ 185, 186 des Reichsknappschaffsgesetzes in der Fassung vom 1. VII. 26 ausdrücklich ein Vorbehalt zugunsten des Tarifvertrages gegenüber der Dienstordnung eingefügt und damit hier der Vorrang des Tarifvertrages gesetzlich festgelegt ist. Die gegenteiligen Stimmen in der Literatur haben die notwendige Beziehung zwischen dem Zwang zum Erlaß der Dienstordnungen einerseits und der Zulässigkeit bindender paritätischer (statt obrigkeitlicher) Entscheidung, zum Beispiel für die Gehälter, andererseits, soweit ersichtlich, nicht hinreichend gewürdigt, sondern sich vielfach damit begnügt, den Fortbestand der alten behördlichen Befugnisse neben den neuen Rechtsformen anzunehmen, ohne nähere Prüfung, wie weit solches Nebeneinander praktisch möglich ist. Wie hier vgl. Matthaei, ABfA. 1926, 407 ff., Kallee und Erdel, RA. vom 11. IX. 26, Karte Versicherungsangestellter, öffentlicher, zum Urteil des RG. vom 18. VI. 26, Suedt, RA. vom 24. XI. 23, Karte Dienstvorschriften, Bollbrecht, Arbeitsrecht 1925, 489, Frankenberg, Arbeitsrecht 1923, 665, Kasel-Syrup, Arbeitsnachweisgesetz § 13 Anm. 29, Knoll, Monatschrift für Arbeiter- und Angestelltenversicherung 1926, 593, 675 mit eingehender Kritik der RG.-Urteile, ABfA. vom 11. VI. 24,

RABl. 1925, 87, RWR. vom 24. VII. 23, RABl. 1923, 713 Nr. 117; anderer Ansicht Dersch, RWG. § 103, 4a mit weiteren Literaturangaben, Kasfel, RZfA. 1926, 413 ff., Potthoff, Arbeitsrecht 1926, 945, RWR. vom 26. III. 20, RABl. 1921, S. 295 Nr. 209, Bayerisches Ministerium für soziale Fürsorge vom 5. XI. 20, RABl. 1921, S. 214 unter II, 1, LG. I Berlin vom 14. II. 24, RZfA. 1924, 497, Kammergericht vom 11. X. 24, RABl. 1925, S. 86, Nr. 24, welches Urteil ohne Stellungnahme zu dem Charakter der Dienstordnung der RBD. (i. B. mit §§ 75, 80) durch Reichsgerichtsurteil vom 3. XI. 25, RABl. 1926 S. 25 Nr. 5 aus anderen Gründen aufgehoben worden ist.

Wegen der Folgerungen für die Straffestsetzung aus der Dienstordnung f. § 80 Anm. 3.

<sup>6</sup> Von größter Bedeutung für das Recht der Betriebsvereinbarung und von den Schlichtungsbehörden für die Beurteilung ihrer sachlichen Zuständigkeit genau zu beachten ist das schon mehrfach (siehe § 8 Anm. 3) berührte Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. Ebenso wie das Verfahren zwecks Abschlußes der Betriebsvereinbarung, ist auch das Verhältnis zum Tarifvertrag in § 66 Nr. 5 glücklicher als in dem die Einzelheiten regelnden § 75 bestimmt, indem § 66 Nr. 5 dem Betriebsrat den Abschluß der Vereinbarung nur „im Rahmen der geltenden Tarifverträge“ aufgibt; noch deutlicher bezeichnet § 78 Nr. 2 das, was gewollt ist, mit den Worten: „so weit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht“ (ebenso Artikel VIII der AZBD. für Arbeiter vom 23. XI./17. XII. 18 und § 3 der AZBD. für Angestellte vom 18. III. 19). Alle drei Ausdrucksweisen besagen das gleiche, daß nämlich die Betriebsvereinbarung nicht nur hinter dem Tarifvertrag zurücksteht, sondern überhaupt nur diejenigen Punkte des Arbeitsverhältnisses regeln kann, die nicht bereits tariflich geregelt sind. Es ist eine von der Schlichtungsbehörde in der betrieblichen Gesamtstreitigkeit genau zu prüfende Auslegungsfrage, wann ein Gegenstand im Tarifvertrag abschließend geregelt ist und wann nach dem Parteivillen eine ergänzende Regelung im Betriebe zulässig sein soll; häufig finden sich in Tarifverträgen Hinweise auf die Zulässigkeit ergänzender Betriebsvereinbarungen, z. B. durch die Verweisung auf betriebliche „Regelungen“ und dgl. „im Einvernehmen“ im „Benehmen“, „mit Einverständnis“, „unter Zuziehung“, „unter Mitwirkung“, „zusammen mit“.

Aus diesem Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung folgt, daß eine den Arbeitnehmern günstigere Regelung bereits tariflich geregelter Gegenstände (Lohn, Urlaub, § 616 BGB.) nicht mehr durch Betriebsvereinbarung stattfinden kann, sondern, was schon aus § 1 der BD. vom 23. XII. 18 folgen würde, nur durch Einzelarbeitsverträge, die, mögen sie auch mit sämtlichen Arbeitnehmern eines Betriebes geschlossen werden, stets nur eine Summe von Einzelarbeitsverträgen bleiben (vgl. Flatow, Betriebsvereinbarung S. 54, 59/60, Dersch, SchWB. S. 169, 177, a. A., Feig-Sißler § 78, Anm. 3d, GG. Hamburg vom 21. III. 24, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1924, 110 ohne besondere Begründung, Ulrichs S. 133, Sued, RWG. 26, 84/85, RZfA. 1923, 96, RA. vom 31. VIII. 23, Karte Arbeitsordnung und Tarifvertrag, Erdel und Joerges, SchWB. 1926, 82, letztere drei mit der vom Standpunkt des Schlichtungsverfahrens nicht zu rechtfertigenden Einschränkung, daß eine Zwangsfestsetzung oder Verbindlicherklärung solcher Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sei). Aus diesem Verhältnis von Betriebs-

vereinbarung und Tarifvertrag folgt ferner, daß jede tarifliche Regelung eines bisher in der Betriebsvereinbarung geregelten Punktes, wenn z. B. ein Betrieb zum erstenmal durch Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers oder die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages unter diesen fällt, aber auch wenn sonst ein neuer Tarifvertrag für den betreffenden Betrieb — als Verbandstarif oder als Firmentarif — geschlossen wird, die bisherige Betriebsvereinbarung gleichen Inhalts mit sofortiger Wirkung für die Tarifvertragsdauer beendet (man denke an das ähnliche Verhältnis von Reichsgesetz und Landesgesetz), daß aber umgekehrt jeder Fortfall der tariflichen Regelung den Weg für eine betriebsweise Regelung eröffnet (ebenso Feig-Sißler § 78 Anm. 3d).

Eine tarifliche Regelung ist stets dann als „bestehend“ anzunehmen, wenn entweder der Arbeitgeber als Partei des Tarifvertrages, oder als Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der Tarifpartei ist, oder auf Grund der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages zur Gewährung tariflicher Arbeitsbedingungen verpflichtet ist, ohne daß es auf die Zahl der betriebsangehörigen Mitglieder des vertragsschließenden Arbeitnehmerverbandes oder die verbandsmäßige Zusammenfassung der Betriebsvertretung ankommt (a. U. anscheinend Sued a. a. O.). Soweit ausnahmsweise in einem Betrieb für die gleiche Berufsgruppe von verschiedenen Organisationen abgeschlossene Tarifverträge verschiedenen Inhalts gelten, muß man allerdings annehmen, so unbefriedigend das Ergebnis auch ist, daß für die verschiedenen Arbeitnehmer, je nachdem welches der tariflich vorgeschriebene Inhalt ihres Arbeitsvertrages ist, verschiedenartige Betriebsvereinbarungen rechtlich denkbar, wenn auch gewiß nicht wünschenswert sind. Gelten im Betrieb für verschiedene Berufsgruppen verschiedene Tarifverträge verschiedenen Inhalts, so sind demgemäß verschiedene Betriebsvereinbarungen rechtlich möglich (vgl. Flator, Betriebsvereinbarung S. 54).

Sind einige der Punkte, die in die kraft Gesetzes zu erlassende Arbeitsordnung notwendig aufzunehmen sind, bereits tatsächlich tariflich, nicht bloß durch eine Musterarbeitsordnung (s. unten) geregelt und damit der Betriebsvereinbarung (auch einer günstigeren) entzogen, ein Fall, der besonders beim Firmentarif möglich ist, so entfällt insofern das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung und die Schlichtungsfähigkeit dieser Punkte; der Arbeitgeber ist für berechtigt und zugleich verpflichtet zu erachten, diese Punkte der im übrigen in üblicher Weise zu vereinbarenden Arbeitsordnung einzuverleiben (vgl. Sued, Handbuch II, 25, Dersch, SchWD. S. 169, Ulrichs S. 135, Feig-Sißler § 80 Anm. 1 a. E.).

Über das Verhältnis des § 134c Abs. 2 G.D. zum Tarifvertrag vgl. Mositor, NZfA. 1924, 325, der der Arbeitsordnung insoweit den Vorrang gibt, im Gegensatz zu Sued, RA. a. a. O. und NZfA. 1926, 400.

Von der tariflichen Regelung des Gegenstandes des Arbeitsverhältnisses scharf zu trennen ist die zwischen zwei Verbänden getroffene Vereinbarung einer Arbeitsordnung für die einzelnen Betriebe, die sogenannte zentral vereinbarte Musterarbeitsordnung, wie sie sich in den letzten Jahren sehr eingebürgert hat (aus der Praxis vgl. Ulrichs S. 125 ff.). Rechtlich stellt ein solches aus praktischen Erwägungen sehr zu begrüßendes Abkommen nichts anderes dar, als die Verpflichtung von Verband zu Verband, für die betriebs-

weise Vereinbarung der Musterarbeitsordnung durch Einwirkung auf die Verbandsangehörigen auf beiden Seiten mit allen dem Verband gegenüber seinen Mitgliedern satzungsgemäß zustehenden Mitteln, also äußerstenfalls mit dem Ausschluß von der Mitgliedschaft einzutreten. Unmittelbar wirkt die Vereinbarung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im einzelnen Betrieb nicht ein (ebenso Ulrichs S. 89 ff.). Vielmehr können, rein rechtlich gesehen, Arbeitgeber und Betriebsvertretung, allerdings indem sie dabei ihren Mitgliedschaftspflichten zuwiderhandeln, ihre Betriebsverhältnisse im Rahmen des Tarifvertrages selbständig regeln, ohne Rücksicht auf die Musterarbeitsordnung, und der Schlichtungsausschuß kann die Betriebsvereinbarung in dem so gegebenen Rahmen ebenfalls ohne Rücksicht auf die Musterarbeitsordnung festsetzen, wenn er auch praktisch im Interesse der Einheit des Arbeitsrechts gut tun wird, den in der Verbandsvereinbarung sich verkörpernden Willen der Organisationen zu beachten und dasjenige bindend festzusetzen, was die Verbände als Inhalt der Arbeitsordnung gewollt haben (vgl. Preuß. Handelsministerium vom 26. XI. 21, *RABl.* 1922 S. 100 und *RAW.* vom 18. V. 21, *RZfA.* 1922, 384). Ein derartiger Vertrag mit dem Muster einer Arbeitsordnung entzieht sich auch der Allgemeinverbindlicherklärung, weil diese (§§ 2 ff. der *VO.* vom 23. XII. 18) nur die Normen der Einzelarbeitsverträge auf die Arbeitsverträge der Außenleiter ausdehnen, aber keine Verbandspflichten auf andere Personen erstrecken kann.

<sup>9</sup> Die Erfüllung der Pflicht zum Erlaß der Arbeitsordnung ist in der Gewerbeordnung (§ 149 Ziffer 7, § 147, Ziffer 5) und in den Berggesetzen, aber nicht in der *VO.* strafrechtlich gesichert, indem die Arbeitsordnung bei Vermeidung von Strafe der unteren Verwaltungsbehörde (Bergbehörde) einzureichen ist, die sie bei gesetzwidrigem Inhalt oder nicht vorschriftsmäßigem Erlaß beanstanden und Ersatz durch eine gesetzmäßige Arbeitsordnung oder eine entsprechende Änderung verlangen kann. Da der Erlaß jetzt nur noch mittels Vereinbarung zustandekommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, wenn die Einigung mißlingt oder die vereinbarte Arbeitsordnung beanstandet wird, sich um die Vereinbarung einer gesetzmäßigen Arbeitsordnung zu bemühen, also gegebenenfalls sogar den Schlichtungsausschuß anzurufen (*Kammergericht* vom 3. X. 22, *RZfA.* 1922, 754/5, *Kasfel* S. 22, 188, *Landmann* § 147, *Ann.* 6a, *Hiller-Puppe*, *GD.* 20. Auflage zu § 134a, abweichend *DVG.* *Hamm*, *RZfA.* 1923, 256/7, vom 7. XI. 23, *RABl.* 1924 S. 262 Nr. 98 und vom 28. V. 24, *Gewerbearchiv* 22, 307, gegen das *DVG.*-Urteil vom 7. XI. 23, wie hier, auch *Hueck*, *RA.* vom 18. IV. 25, *Karte Arbeitsordnung*, *Allgemeines*, und *RA.* vom 24. II. 25, *Karte Arbeitsordnung*, *Strafbarkeit der Nichterlassung*).

Setzt der Schlichtungsausschuß den Inhalt nicht der Beanstandung entsprechend fest, so hat der Arbeitgeber jedenfalls seine Pflicht getan. Wegen des Zusammenarbeitens von Schlichtungsausschuß und Gewerbeaufsichtsamt vgl. *Ann.* 4c.

In all diesen Fällen ist das öffentliche Recht der Arbeitsordnung (Pflicht zur behördlichen Einreichung, behördliches Beanstandungsrecht usw.) durch die neue vertragliche Form ihres Erlasses unberührt geblieben (*RAW.* vom 26. III. 20, *RABl.* 1921 S. 295 Nr. 209 und vom 15. XI. 20 S. 96 Nr. 87. (Vgl. aus der Praxis: *Sächsl. DVG.* vom 20. I. 22, *SchWef.* 1923, 160 mit

Hervorhebung des nunmehrigen Beschwerdebereichs der Betriebsvertretung aus § 134f Abs. 2 G.D.; zu letzterem Punkt auch Landmann § 134f Anm. 3, Kassel S. 23).

Infolge der Umwandlung der Arbeitsordnung kommen jetzt auch strafbare Handlungen der Mitglieder der Betriebsvertretung als Mittäter nach §§ 147 Ziffer 5, 148 Ziffer 11 in Betracht (Landmann vgl. § 148 Anm. 17, § 147 Anm. 6a, und Kammergericht vom 3. X. 22, siehe oben).

<sup>10</sup> Die bisher herrschende Auffassung (so auch die älteren Auflagen hier, Feig-Eisler § 75 Anm. 3 und RAN. vom 15. I. 21, RAWl. S. 486, Nr. 283) nahm an, daß hier mangels besonderer Erwähnung der vereinbarten Schiedsstelle nur der gesetzliche Schlichtungsausschuß zuständig sei. Da indessen § 3 SchWB. i. B. mit § 9 Abs. 1 der 2. ArbO. die vereinbarten Schlichtungsstellen allgemein mit dem Vorrang vor den gesetzlichen Schlichtungsbehörden zuläßt und § 66 Nr. 3, der in seinem weiten Rahmen die Streitigkeiten aus § 75, 80 mit umfaßt, die Zulässigkeit vereinbarter Stellen noch ausdrücklich hervorhebt, muß man sie auch hier trotz des Fehlens einer ausdrücklichen Vorschrift für zuständig halten (ebenso Brandt § 75 Anm. 4, Dptz, Arbeitsrecht 1925, 431). Darüber, daß es sich um eine Schiedsstellenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung handeln muß, siehe § 66 Nr. 3 Anm. 7.

<sup>11</sup> Die einzige, wegen der ausdrücklichen Anordnung durch keine Auslegung zu beseitigende Ausnahme von der Verbindlichkeit der Entscheidung des Schlichtungsausschusses betrifft die Dauer der Arbeitszeit. Die Bestimmung wurde im Ausschuß (Bericht S. 28, Antrag Nr. 103) eingefügt wegen der Befürchtung, anderenfalls könnte durch das Eingreifen der Schlichtungsausschüsse eine sicherlich unerwünschte Zersplitterung der Arbeitszeitdauer eintreten. Die Befürworter des Antrages verkannten wohl die Bedeutung des Vorrangs des Tarifvertrages gegenüber der Betriebsvereinbarung. Da der Tarifvertrag heute durchaus vorherrscht und die Arbeitszeit regelmäßig bestimmt, bleibt nur in Ausnahmefällen für die betriebsweise Regelung der Arbeitszeit Raum. Soweit solche aber in Betracht kommt, ist die jetzige Regelung, bei der der Schlichtungsausschuß in Streit um die Arbeitsdauer nur einen unverbindlichen Schiedsspruch abgeben kann, in den Fällen besonders unbefriedigend, in denen der Arbeitgeber einerseits nach § 134b Nr. 1 G.D. in der Arbeitsordnung Bestimmungen über Anfang und Ende der Arbeitszeit treffen muß, andererseits bei den Verhandlungen hierüber sich mit der Betriebsvertretung über die Dauer nicht einigen kann. Hier bleibt nur übrig, wenn die Arbeitsordnung zustande kommen soll, daß die zuständige Schlichtungsbehörde einen die Dauer vorschlagenden Schiedsspruch für verbindlich erklärt (§ 6 SchWB.).

Findet weder eine Einigung noch eine Verbindlicherklärung statt, so richtet sich zivilrechtlich, im Verhältnis zum einzelnen Arbeitnehmer, die Dauer der Arbeitszeit, falls nicht die bisherige Regelung nach § 75 Abs. 2 fortbesteht, nach den gesetzlichen Bestimmungen, die auch sonst für die nicht kollektivrechtlich geregelten Teile des Arbeitsverhältnisses maßgebend sind, d. h. es gilt (im Rahmen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit) die Arbeitszeit, die sich nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte für den fraglichen Betrieb ergibt, z. B. wenn in dem Verus eine tarifliche Regelung bereits vorherrscht, diese, sonst die übliche Arbeitszeit (mißverständlich Dersch

§ 75, Anm. 3o, Ulrichs S. 87 unter § 1, daß in solchem Falle der Arbeitgeber einseitig entscheide).

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit sind im wesentlichen in den Verordnungen vom 23. XI./17. XII. 18 (Arbeitszeit der Arbeiter), vom 18. III. 19 (Arbeitszeit der Angestellten) und vom 21. XII. 23 (Arbeitszeitverordnung) enthalten.

Auf die Verteilung der Arbeitszeit bezieht sich die Ausnahmebestimmung nicht; wenn z. B. der Tarifvertrag die Wochenarbeitszeit regelt, die Einteilung im Betrieb aber der Betriebsvereinbarung überläßt, ist hierüber die bindende Entscheidung zulässig.

<sup>12</sup> Über den Bestand der Betriebsvereinbarung (Arbeitsordnung) siehe § 66 Nr. 3 Anm. 5d, e. In § 66 Nr. 3 Anm. 5d ist bereits hervorgehoben, daß im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung im allgemeinen die unter §§ 75, 80 fallenden Dienstvorschriften und Arbeitsordnungen nur auf dem Wege, auf dem sie entstanden sind, geändert werden können, d. h. durch eine freie Einigung mit oder ohne Hilfe der Schlichtungsbehörde oder durch bindende Festsetzung der Schlichtungsbehörde. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt die bisherige Arbeitsordnung oder Dienstvorschrift kraft Gesetzes fort (vgl. als Beispiel notwendiger Änderung LG. Essen vom 26. IX. 24, R. 3fA. 1925, 54 und GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 223, Nr. 1221).

Über die Wirkungen aufeinanderfolgender Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der erststen Einzelarbeitsverträge gilt das gleiche wie bezüglich zweier aufeinanderfolgender Tarifverträge, z. B. wenn die Arbeitszeiteinteilung sich ändert, die Einzelheiten der Durchsuchungspflicht umgestaltet werden usw.

### Sprechstunde.

#### § 76<sup>1</sup> 2.

**Der Betriebsrat<sup>3</sup> kann<sup>4</sup> in Betrieben mit über hundert Arbeitnehmern an einem Tage oder mehreren Tagen der Woche eine regelmäßige Sprechstunde einrichten, in welcher die Arbeitnehmer Wünsche und Beschwerden<sup>5</sup> vorbringen können. Soll die Sprechstunde innerhalb der Arbeitszeit liegen, so ist dies mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. § 76 hätte streng genommen unter die §§ 36ff. als ein Mittel der Geschäftsführung des Betriebsrats gehört. Die Einrichtung einer Sprechstunde ist im Interesse einer regelmäßigen Betriebsführung meist viel zweckmäßiger als der unregelmäßige Verkehr zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerchaft, bei dem nur zu leicht Streitigkeiten darüber entstehen, in welchem Maße die Arbeitnehmer und die Betriebsratsmitglieder während der Arbeitszeit miteinander in Verkehr treten dürfen. In Betrieben mit durchgehender Arbeitszeit, für die der Begriff „innerhalb der Arbeitszeit“ keine rechte Bedeutung hat, besteht, wie man sinngemäß annehmen muß, die Befugnis zur Sprechstundeneinrichtung auch ohne Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 37 unter Streichung eines dem Sinne nach in § 78 Nr. 4 übergegangenen Satzes.

<sup>3</sup> Die in diesem Abschnitt wiederholt berührte Frage, wieweit dem Gruppenrat die Befugnisse des Betriebsrats entsprechend zustehen, ist auch hier von Bedeutung, da „Wünsche und Beschwerden“, sowohl auf dem Gebiet der Interessenwahrnehmung, die in erster Linie Sache des Gruppenrats ist, als auch auf dem Gebiet der beratenden Tätigkeit, die ausschließlich Sache des Betriebsrats ist, liegen können (vgl. vor § 66 zu IV). Die Vereinbarung kann daher auch allein mit einem Gruppenrat getroffen werden. In der Abrede mit dem Betriebsrat ist allerdings oft zugleich eine stillschweigende Abrede mit den Gruppenräten über eine gleichzeitig abzuhaltende Sprechstunde dieser für die Gruppeninteressen zu erblicken (ähnlich Dersch § 76 Anm. 4).

<sup>4</sup> Satz 1 hat mehr die Bedeutung eines Hinweises auf die Zweckmäßigkeit der Sprechstunden, als daß er deren Einrichtung in kleineren Betrieben ausschliesse; die Einrichtung der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit und im Falle der Anm. 1 a. E. erfordert keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (a. A. Opitz, SchWBef. 1926, 69), der im Rahmen des „Notwendigen“ Geschäftsräume zwecks Abhaltung der Sprechstunde nach § 36 zur Verfügung zu stellen hat. Satz 2 stellt dagegen klar, daß, wenn auch § 35 den einzelnen Betriebsratsmitgliedern den Anspruch auf die notwendige freie Zeit für ihre Tätigkeit gibt, er doch nicht schon dem Betriebsrat als Körperschaft ein Recht zur Abhaltung der Sprechstunde während der Arbeitszeit gewährt, daß dieses Recht vielmehr erst von dem Abschluß einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nach § 76 abhängt, die im übrigen auch nur in Betrieben von bestimmter Größe rechtswirksam abgeschlossen werden kann. Damit ist ein weiterer Fall der Vertragsfähigkeit des Betriebsrats anerkannt.

Da die Sprechstundenvereinbarung eine der wenigen Betriebsvereinbarungen mit obligatorischem Inhalt ist (vgl. vor § 66 zu II und § 66 Nr. 3 Anm. 5b), so steht auch hier wie für sonstige Gesamtvereinbarungen, z. B. Tarifstreitigkeiten obligatorischen Inhalts (vgl. Flator, Grundzüge des Schlichtungswesens S. 15), dem Betriebsrat der Weg zum Schlichtungsausschuß offen, a. A. Schlichtungsausschuß Essen vom 17. IX. 21, NZfA. 1921, 597, Schlichtungsausschuß Barmen im Rhein.-westf. MBl. vom 1. XII. 21 S. 151, Opitz, SchWBef. 1926, 69, wie hier Feig-Sigler § 76 Anm. 4, Rieschle-Syrup-Billerbed § 76 Anm. 3 und wohl auch Dersch § 76 Anm. 3c (a. A. 10. Aufl.).

Jegedwelche Vorschriften über die Zeitdauer dieser dem öffentlichen Recht angehöriger Vereinbarung kennt das Gesetz nicht. In entsprechender Anwendung der Grundsätze des BGB., die auch für das Zustandekommen, die Anfechtbarkeit, Nichtigkeit usw. der Vereinbarung zu gelten haben, ist anzunehmen, daß die Vereinbarung auf bestimmte Zeit oder unter der Abrede stillschweigender Verlängerung mangels Kündigung geschlossen werden kann. Mangels solcher Abrede ist das Recht einer jederzeitigen fristlosen Kündigung anzunehmen (ebenso Opitz, SchWBef. 1926, 70). Der Inhalt der Vereinbarung kann Einzelheiten über die Besprechung, z. B. den Tag, die Stundenzahl, die zur Abhaltung berechnigte Mitgliederzahl des Betriebsrats und dergleichen regeln.

<sup>5</sup> „Wünsche und Beschwerden“ können der mannigfaltigsten Art und für die verschiedensten Aufgaben des Betriebsrats von Bedeutung sein. Sie

können ihm Anlaß zu Vorschlägen nach § 66 Nr. 1, 2 geben, können die Arbeiterschutzbestimmungen, besonders auch die Unfallverhütungsvorschriften in der Sozialversicherung, sie können die Verletzung von Tarifverträgen betreffen, aber auch rein persönlicher Art sein (z. B. Beschwerden über Fehler in der Affordberechnung, über falschen Steuerabzug usw. — vgl. § 78 Nr. 4). Auch Streitigkeiten innerhalb der Arbeitnehmerschaft, z. B. aus Gegensätzen zwischen den Organisationen oder zwischen Gesunden und Schwerbeschädigten können in der Sprechstunde vorgebracht werden.

Eine Haftung der einzelnen Betriebsratsmitglieder aus einer Auskunft besteht nur, soweit solche Haftung sich aus den Vorschriften des BGG. ergibt (Verf. § 76 Anm. 5, vgl. hier vor § 1 zu I).

<sup>6</sup> Im Ausschuß (Bericht S. 28) ist auf die Frage, ob die Arbeiter das Recht hätten, den Arbeitsplatz zu verlassen, um Beschwerden in der Sprechstunde vorzubringen, seitens der Regierung eine dem Sinne nach bejahende Antwort erteilt worden. In der Vereinbarung der Sprechstunde liegt stillschweigend die Gewährung freier Zeit zwecks Aufsuchens des Betriebsrats, ob darin auch ein Verzicht auf Entgeltminderung liegt, ist Tatfrage (vgl. § 46 Anm. 9) und wohl im Regelfall zu bejahen (ebenso Kiesche-Syrup-Billerbeck § 76 Anm. 3). Doch ist für den einzelnen Arbeitnehmer, der die Sprechstunde aufsucht, eine Pflicht, sich abzumelden, anzuerkennen.

Wieweit mangels Vereinbarung einer Sprechstunde das Verlassen der Arbeit während der Arbeitszeit zum Zwecke des Vorbringens von Wünschen und Beschwerden als befugtes Verlassen zu gelten hat, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. § 78 Nr. 4, Anm. 2, ferner Verf. § 76 Anm. 3c und § 78 Anm. 5b).

### Zuziehung zu Unfalluntersuchungen.

#### § 77<sup>1</sup> 2.

**Ein von dem Betriebsrat bestimmtes Mitglied<sup>3</sup> ist bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber<sup>4</sup>, dem Gewerbeaufsichtsbeamten<sup>5</sup> oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen im Betriebe vorgenommen werden<sup>6</sup>, zuzuziehen<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die gleiche Bestimmung findet sich schon als B. 3 Satz 2 der Dienstanweisung vom 12. III. 19 (Einl. S. 3). Sie soll die Gründlichkeit der Untersuchungen fördern und bei Unglücksfällen den Arbeitnehmern das Vertrauen geben, daß infolge der Beteiligung von Berufskollegen keine Verheimlichung möglich ist. Bei den großen Unglücksfällen der letzten Jahre ist der Betriebsrat in weitem Umfange zur Teilnahme herangezogen worden.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 36.

<sup>3</sup> Das Gesetz verlangt die Zuziehung nur eines Mitgliedes. Die Praxis pflegt je nach Lage des Falles mehrere Mitglieder oder den ganzen Betriebsrat zuzuziehen. Es empfiehlt sich, im Wege der Geschäftsordnung des Betriebsrats ein Mitglied dauernd für die Zuziehung zu bestimmen, damit es sich in die schwierigen Fragen des Arbeiterschutzes nach Möglichkeit einarbeitet (vgl. § 66 Nr. 8, § 78 Nr. 4).

<sup>4</sup> Bei Betriebsunfällen vor Eingreifen der behördlichen Stellen.

<sup>5</sup> § 139b OÖ.

<sup>6</sup> Z. B. den Ortspolizeibehörden (§ 1562 RVD.) oder Bergrevierbeamten auf Grund des Berggesetzes. Auch Untersuchungen der technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften gehören hierher (Munderlaß des RVA. vom 4. XII. 25, RABl. 1925 S. 564).

<sup>7</sup> Untersuchungen in strafrechtlichen Angelegenheiten, die auf Grund der Strafprozeßordnung vorgenommen werden, gehören hierher, wenn sie auf Grund eines strafrechtlich verfolgbaren Unfalls vorgenommen werden, z. B. nach §§ 306 ff. StrGB. (ebenso Dersch § 77 Anm. 1c, a. U. frühere Aufl. und Feig-Sißler § 77 Anm. 1).

## B. Arbeiterrat und Angestelltenrat.

Vorbemerkung: Arbeiter- oder Angestelltenrat ist auch die aus ein oder zwei Personen bestehende Gruppenvertretung in Betrieben, deren Betriebsrat aus drei Mitgliedern verschiedener Gruppenangehörigkeit besteht (siehe § 15 Abs. 4 Satz 2). Weitere Beispiele eines ein- oder zweiköpfigen Gruppenrats siehe in § 15 Anm. 8ff.

### § 78<sup>1 2</sup>.

**Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat oder, wo ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat hat die Aufgabe<sup>3</sup>,**

<sup>1</sup> Allgemeines. Bereits vor § 66 zu IV ist darauf hingewiesen worden, daß die buchstabenmäßige Auslegung der §§ 66 ff. und 78 ff. bezüglich der Zuständigkeitsverteilung von Betriebsrat und Gruppenrat nicht dem Willen des Gesetzgebers entspricht, der die beratende Aufgabe auf dem Gebiet der Wirtschaftsführung ausschließlich dem Betriebsrat, dagegen die Interessenvertretung, von § 78 Nr. 8, 9 abgesehen, je nach Lage des Falles dem Gruppenrat oder dem Betriebsrat zuweisen wollte. Wie diese Auffassung in den §§ 66 ff. dazu geführt hat, gewisse Aufgaben, die nach dem Buchstaben des Gesetzes reine Betriebsratsangelegenheiten wären, auch als Gruppenratsangelegenheiten anzuerkennen, müssen umgekehrt die in § 78 als reine Gruppenangelegenheiten bezeichneten Aufgaben, soweit sie im einzelnen Falle Arbeiter und Angestellte in innerlich untrennbarer Verbindung berühren, als Betriebsratsangelegenheiten anerkannt werden, z. B. Beschwerden aller Schwerbeschädigten nach § 78 Nr. 7 über ein Verbot der Fahrstuhlbenutzung oder Beschwerden der Arbeiter und Angestellten einer Abteilung über unangemessene Behandlung durch einen Vorgesetzten, Überwachung von Arbeiterschutzvorschriften, die in gleicher Weise Arbeiter wie Angestellte angehen (a. U. Feig-Sißler vor § 78).

Wörtlich übereinstimmend sind die §§ 66 Nr. 4 und 78 Nr. 1 (dieser allerdings etwas weitergehend), 66 Nr. 5 und 78 Nr. 3, 66 Nr. 8 und 78 Nr. 6; der Sache nach eng zusammenhängend, § 66 Nr. 3, 7 und § 78 Nr. 4, 5, während § 78 Nr. 2 mit § 66 Nr. 5 untrennbar zusammengehört (vgl. die einzelnen Anmerkungen).

Soweit das eine Organ der Betriebsverfassung, z. B. der Arbeiterrat zuständig ist, ist die Zuständigkeit eines anderen Organes ausgeschlossen. Die Übertragung des Rechtes des einen Organes auf das andere Organ ist unzulässig, eine diesbezügliche Vereinbarung wäre unwirksam.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 66 Anm. 2.

<sup>3</sup> Soweit die Aufgaben reine Gruppenangelegenheiten sind, kann nur die Gruppenvertretung sie wahrnehmen, wenn solche neben dem Betriebsrat „besteht“. Es fragt sich, ob dem Wortlaut gemäß ein Nichtbestehen der Gruppenvertretung auch dann anzunehmen ist, wenn die Gruppenvertretung da sein könnte, aber infolge Nichtbeteiligung der Wahlberechtigten oder mangelnder Geneigtheit zur Amtsübernahme nicht zustande gekommen ist. In solchem Falle würde es dem Sinne der Betriebsverfassung widersprechen, wenn die andere Gruppenvertretung nicht nur Betriebsrat, sondern auch Gruppenvertretung der an der Wahl uninteressierten Gruppe sein sollte. Vielmehr ist anzunehmen, daß in der Nichtbeteiligung der Verzicht auf die Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts liegt, das stets nur durch die gesetzlichen Organe oder gar nicht ausgeübt werden kann (vgl. § 15 Anm. 8ff., ebenso Feig-Sißler § 78 Anm. 1 und bezüglich der §§ 84 ff. GG. Berlin vom 19. VIII. 25, SchlWef. 1925, 235, anderer Ansicht — der Angestellte könne bei Fehlen des Angestelltenrats den Arbeiterrat anrufen — GG. Mannheim vom 9. VI. 26, SchlWef. 1926, 140; siehe auch § 84 Anm. 6).

### Überwachung der Tarifverträge usw.

**1<sup>1</sup>. darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften<sup>2</sup> und die maßgebenden Tarifverträge sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden<sup>3</sup>;**

<sup>1</sup> Allgemeines. Während die Überwachung der Tarifverträge bereits in § 13 der Verordnung vom 23. XII. 18 den Betriebsvertretungen, damals den Ausschüssen, „in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber“ übertragen war, ist die Überwachung der Durchführung der Arbeiterschutzbestimmungen erst durch das Betriebsrätegesetz zur Aufgabe der Betriebsvertretungen geworden.

<sup>2</sup> Damit ist die Überwachung der Durchführung der ganzen Arbeiterschutzesetzgebung, die in der Gewerbeordnung dem Kinderschutzgesetz, dem Hausarbeitsgesetz, der RVO. und dem UVG. (vgl. hierzu Derich, Monatschrift 1920 Sp. 595), der Landarbeitsordnung, der Erwerbslosenfürsorgeverordnung (Kurzarbeiterunterstützung), zahlreichen Nebengesetzen und noch zahlreicheren Verordnungen des früheren Bundesrats, jetzt des Reichsrats niedergelegt ist, kraft Gesetzes den Betriebsvertretungen übertragen. Deren Mitglieder haben nunmehr die Aufgabe, sich mit den sehr umfangreichen gesetzlichen Vorschriften auf diesem Gebiet vertraut zu machen, die für die verschiedenen Gewerbe, für die beiden Geschlechter und schließlich je nach Größe des Betriebes — Handwerk, Fabrik — verschieden sind. In großen Betrieben wird es sich empfehlen, wenn der Betriebsrat einzelne Mitglieder

mit der Aufgabe betraut, diese Gegenstände gründlich zu studieren, um so den Arbeitskollegen wirklich zu nützen; unter Umständen ist es zweckmäßig, besondere Sachverständige innerhalb des Gruppenrats für Arbeiter- und Angestelltenchutz sowie für Frauenschutz zu bestellen.

Über die Arbeitszeit gelten zurzeit die allgemeine Arbeitszeitverordnung vom 21. XII. 23, die Verordnungen über die Regelung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter (vom 23. XI./17. XII. 18) und der Angestellten (vom 18. III. 19) und die vorläufige Landarbeitsordnung (vom 24. I. 19). Wichtig ist die in den Arbeitszeitverordnungen für Arbeiter und Angestellte (Artikel IX und § 16) den Gewerbeaufsichtsbeamten (Bergrevierbeamten) verliehene, unter Strafschutz stehende Befugnis, mit den Betriebsvertretungen im Weissein des Arbeitgebers oder allein zu verhandeln und sie zu diesem Zweck einzuberufen (vgl. § 29 Anm. 4).

Die Überwachung geschieht, indem der Gruppenrat den Arbeitgeber auf Verstöße aufmerksam macht und solche gegebenenfalls den Arbeiterschutzbehörden zur weiteren Veranlassung mitteilt. Soweit die Arbeiterschutzbestimmungen durch Strafvorschriften gesichert sind, kann die Betriebsvertretung auch Strafanzeige erstatten.

Die Behörden des Arbeiterschutzes sind berechtigt und verpflichtet, im Rahmen ihres Aufgabentranges mit den Betriebsvertretungen in unmittelbarem Verkehr zu treten. Über die Zuständigkeit auch des Betriebsrats für diesen Aufgabentrange, soweit es sich um über eine Gruppe hinaus reichende Schutzbestimmungen handelt, vgl. § 66 Nr. 4, Anm. 1 am Ende.

Über die Mitwirkung der Betriebsvertretungen bei der Durchführung des Schwerbeschädigtenschutzes vgl. Nr. 7.

\* Die Aufgabe entspricht — trotz der etwas abweichenden Ausdrucksweise — genau der in § 66 Nr. 4 in Angelegenheiten der gesamten Arbeitnehmerschaft übertragenen Aufgabe. Die dortigen Bemerkungen gelten auch hier im vollen Umfang. Über den Begriff des Tarifvertrages vgl. § 8 Anm. 3 und § 66 Nr. 3, Anm. 5a.

In ein und demselben Betrieb können verschiedene Tarifverträge für verschiedene Arten von Arbeitern (Transportarbeiter, Metallarbeiter, Holzarbeiter) und Angestellten (Techniker, Büroangestellte) maßgebend sein. Auch können einzelne Arbeitnehmergruppen Tarifverträge haben, andere nicht.

Dem Geist des Gesetzes entspricht es, wenn die Räte sich bei den Gewerkschaften um die Anbahnung von Tarifverträgen bemühen und den Antragsberechtigten Anregungen zum Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge (§ 2 der B.D. vom 23. XII. 18) geben.

Arbeitsverträge zwischen den am Tarif beteiligten Personen haben kraft Gesetzes (§ 1 d. B.D. vom 23. XII. 18) tariflichen Inhalt; Ansprüche daraus können ohne weiteres gerichtlich oder vor den Tarifinstanzen geltend gemacht werden.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ergreift alle Arbeitsverhältnisse des Berufskreises in dem räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages (§ 2 der B.D. vom 23. XII. 18).

Auf diesen Gebieten ist engstes Zusammenarbeiten mit den Gewerkschaften geboten.

Mitwirkung bei der betriebsweisen Regelung des Arbeitsverhältnisses.

21. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht<sup>2</sup>, im Betrieben<sup>3</sup> mit den beteiligten<sup>4</sup> wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse<sup>5</sup> mitzuwirken, namentlich auch<sup>6</sup>
- bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze<sup>7</sup>,
  - bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden<sup>8</sup>,
  - bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit<sup>9</sup> <sup>10</sup>,
  - bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer<sup>11</sup> und
  - bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe<sup>12</sup>;

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 34, Nr. 2, in Verbindung mit Antrag 89, Abf. 2 Ziffer 2, 90 Ziffer 2, 198.

<sup>2</sup> Der Zusammenhang dieser im Keim bereits in § 13 der Verordnung vom 23. XII. 18 enthaltenen Ziffer mit der Betriebsvereinbarung im allgemeinen und dem Schlichtungsverfahren ist bereits in § 66 Nr. 3 und § 75 Anm. 3 ff behandelt worden. Auf die Ausführungen dort sei verwiesen.

Während § 66, Nr. 3 der Betriebsvertretung als Mittel zur Friedenswahrung im Betriebe den Abschluß der Betriebsvereinbarung zur Pflicht macht, § 75 im engeren Bereich der Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften den Parteien der Betriebsvereinbarung ein in eine bindende Entscheidung auslaufendes Schlichtungsverfahren zur Verfügung stellt, macht § 78 Nr. 2 es allgemein zur Aufgabe, also Pflicht und Recht der Betriebsvertretung (Gruppenrat), die vom Tarif nicht geregelten Teile des Arbeitsverhältnisses im Betrieb durch eine kollektive Regelung, nämlich die Betriebsvereinbarung, weiter auszugestalten (vgl. über „Mitwirkung“ SchA. München vom 10. I. 24, SchfWef. 1924, 12, Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 57, Hued, Handbuch II, 22, völlig abweichend dagegen Kasel S. 26, Anm. 1, daß nämlich „Mitwirken“ nicht auf die Betriebsvereinbarung abziele). Nur ist der Arbeitgeber — soweit es sich nicht zugleich um den engeren Bereich der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsordnung (§ 75 Anm. 4 b) handelt — weder unmittelbar gezwungen, solche Vereinbarung unter Ausschluß der einzelvertraglichen Regelung abzuschließen, noch führt das Schlichtungsverfahren außerhalb des Bereichs der §§ 75, 80 (§ 75 Anm. 4) über den unverbindlichen Schiedsspruch mit ausnahmsweiser (hier wohl nie praktisch werdender) Verbindlichkeitsklärung hinaus, d. h. in aller Regel hängt die praktische Durchsetzung der Mitwirkung von dem freiwilligen Abschluß einer Betriebsvereinbarung mit oder ohne Inanspruchnahme der Schlichtungsbehörden ab.

Über den noch hier zu beachtenden Vorrang des Tarifvertrages vgl. § 75 Anm. 8, über Wesen und Wirkung der Betriebsvereinbarung daselbst Anm. 4, 5 und § 66 Nr. 3 Anm. 5.

Als Hinweis zugleich für die Parteien der Betriebsvereinbarung und die Schlichtungsbehörden nennt der mit „namentlich auch“ beginnende Teil der Gesetzesbestimmung eine Anzahl besonders wichtiger für die kollektive Regelung in Betracht kommender Punkte des Arbeitsverhältnisses; nur der letzte Beispielfall (Beschwerden der Lehrlinge) bedarf der besonderen rechtlichen Einordnung (Anm. 12).

<sup>3</sup> Die Worte „im Benehmen“ (vgl. § 74 Anm. 3) stellen die Verpflichtung der mit dem Mitwirkungsrecht ausgestatteten Betriebsvertretung dar, bei der Geltendmachung ihres Rechtes nicht den Zusammenhang mit den Arbeitnehmerverbänden als den Trägern des Tarifrechts zu verlieren, denen sie letzten Endes ihre Stellung und Sicherung verdanken (vgl. Quajrowski, NZfA. 1921 Sp. 185). Sie sollen mit Hilfe des § 31 zu den Sitzungen, wenn möglich auch zu etwaigen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber selbst, Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen, damit sie deren Erfahrungen aus anderen Betrieben und anderen Betriebsstreitigkeiten kennen und verwerten lernen, sie sollen sich im Streitfall ihrer Hilfe vor dem Schlichtungsausschuß nach § 15 Abs. 3 der 2. ArbD. zur SchlArbD. bedienen. Die Vereinigungen umgekehrt können auf diese Weise auf eine gleichartige Gestaltung der verschiedenen Betriebsvereinbarungen, soweit nicht die Besonderheiten der einzelnen Betriebe Abweichungen heißen, hinwirken. Die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung leidet dagegen durch ein Unterlassen des „Insbenehmenstehens“ nicht (Bericht S. 47), das nicht etwa mit „Zustimmung“ gleichzusetzen ist (RtW. vom 11. V. 20, RABl. vom 26. X. 20 S. 54 Nr. 52). Vgl. auch § 66 Nr. 3, Anm. 5g.

<sup>4</sup> „Beteiligt“ sind diejenigen wirtschaftlichen Vereinigungen, die entweder einen durch die Betriebsvereinbarung zur Ausfüllung gelangenden Tarifvertrag abgeschlossen oder mangels Bestehens eines Tarifvertrages Mitglieder unter denjenigen Arbeitnehmern haben, die von der geplanten Regelung betroffen werden sollen, z. B. wenn es sich um eine Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer handelt, alle Verbände, die Mitglieder unter den Arbeitnehmern haben, wenn die Betriebsvereinbarung nur für die Schlosser beabsichtigt ist, die Verbände, die unter den Schlossern Mitglieder haben.

<sup>5</sup> Unter „Löhne und Arbeitsverhältnisse“ ist die Gesamtheit der Umstände zu verstehen, unter denen die Einzelarbeitsleistung erfolgt (normativer Teil der Gesamtvereinbarung, ebenso Feig-Sipler § 78 Anm. 3a vgl. auch § 66, Nr. 3 Anm. 5b).

<sup>6</sup> Die mit „namentlich auch“ eingeleiteten Gegenstände des Mitwirkens stellen mit Ausnahme des letzten Beispiels nur einige besonders wichtige Fälle der Mitwirkung dar. Weitere Beispiele sind: Betriebsraum, Schutzvorrichtungen, hygienische Einrichtungen, Aufbewahrungsräume der Sachen, Fragen der Kaution, der Unterbringung (bei Bauarbeitern, Erdarbeitern), der Kontrolle bei Krankmeldungen, beim Betreten und Verlassen des Betriebsraums — (vgl. § 75 Anm. 4c) —, der Art und Weise und des Termins der Lohn- und Gehaltszahlung, der Personalakten, des Dienstbetriebes, der Arbeitseinteilung und Verpflegung.

Soweit diese Gegenstände durch Dienstvorschriften und Arbeitsordnungen i. S. von §§ 75, 80 geregelt sind, können sie jetzt nur auf dem gleichen Wege geändert werden (§ 75 Anm. 12); bis zur Änderung behalten die Einzelarbeits-

verträge ihren bisherigen Inhalt. Sind die Gegenstände bisher nicht in solcher Weise geregelt, so kann der eine oder der andere Vertragsteil der Betriebsvereinbarung eine Neuregelung im Wege der Betriebsvereinbarung betreiben, ohne daß dadurch aber die einzelvertragliche Regelung ausgeschlossen wäre.

Weil die Mitwirkung in dem Recht auf Abschluß der dem kollektiven Arbeitsrecht angehörigen Betriebsvereinbarung besteht, hat die Betriebsvertretung kein Recht auf Mitwirkung (in Form des Abschlusses einer Vereinbarung) bei der Gestaltung der Einzelarbeitsverträge. Abgesehen von den noch zu erörternden Fällen der §§ 80 Abs. 2, 84 ff., 96 ff. spielt sich der Einzelarbeitsvertrag mit dem ihm durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung gegebenen Inhalt nach wie vor zwischen Arbeitgeber und individuellem Arbeitnehmer ab (RAN vom 3. XII. 20, RABl. 1921 S. 372 Nr. 237). — Daher hat auch der Gruppenrat kein gesellschaftliches Recht auf Mitwirkung (durch Abschluß einer Vereinbarung — im Gegensatz zur Überwachung der Durchführung des Tarifvertrags aus Nr. 1 des Paragrafen) bei der Eingruppierung der einzelnen Arbeitnehmer in die Tarifgruppen. In welche Tarifgruppe jemand fällt, richtet sich (vorbehaltlich abweichender Tarifbestimmung) nach dem Inhalt des Tarifvertrages (Vergütungsgruppe, Ortsklassenverzeichnis, Dienstalter usw.). Der Gruppenrat kann nicht zusammen mit dem Arbeitgeber rechtswirksam bestimmen, daß der Angestellte X in diese oder jene Gruppe gehört. X hat vielmehr seine Einstufung in die ihm nach seiner Tätigkeit, Vorbildung, Dienstalter usw. zukommende Gruppe zu fordern und seine Ansprüche, wenn er zu niedrig eingruppiert zu sein glaubt, gerichtlich geltend zu machen. Nur kann er auch die Betriebsvertretung ersuchen, nach § 78 Nr. 1 beim Arbeitgeber wegen der richtigen Eingruppierung vorfellig zu werden und, falls er mit dem Ergebnis der daraufhin stattfindenden Aussprache zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber nicht einverstanden ist, kann er, sei es selbst, sei es durch die Betriebsvertretung, an die Gewerkschaft herantreten, damit sich diese für ihn bei der andern Tarifvertragspartei verwende und bei grundsätzlicher Bedeutung des Streitfalls sogar eine Ergänzung des Tarifvertrages in die Wege leite. Geschieht letzteres nicht oder erst nach längerer Zeit und ohne Rückwirkung, so kann er seine Ansprüche nur gerichtlich geltend machen. Es liegt eine Einzel- und keine Gesamtstreitigkeit vor (vgl. RAN. vom 16. X. 20, RABl. vom 15. XI. 20 S. 95, Nr. 84, Flatow, „die Zuständigkeit usw...“ im RABl. 1921 S. 1235\*, und Grundzüge des Schlichtungswesens S. 31 ff., ähnlich RAN. vom 2. VI. 20, RABl. vom 27. XII. 20 S. 214 Nr. 154). Daher hat auch der Betriebsrat, soweit nicht eine Richtlinienvereinbarung aus § 81 vorliegt, kein Recht, die Entlassung einzelner Arbeitnehmer zu fordern.

§ 78 Nr. 2 gibt auch den Betriebsräten der Gemeinden kein Recht auf Mitwirkung bei der Einbringung eines Gemeindebeschlusses über Schaffung von Dauerangestellten. Das städtische Etatsrecht ist von der Tätigkeit der Betriebsräte insofern völlig unbeeinflusst (RAN. vom 12. VIII. 21, RABl. 1921 S. 956 Nr. 480).

<sup>7</sup> Es handelt sich hier nicht um die Berechnung des einzelnen Affordes, deren Richtigkeit oder Unrichtigkeit — abgesehen von dem vermittelnden Eingreifen nach § 78 Nr. 4 — nach wie vor nur als Folge aus dem Einzelarbeitsverhältnis geltend gemacht werden kann, sondern um die Aufstellung der Affordsätze, die für die einzelnen Arbeiten zugrunde gelegt werden (X Mart

pro Stück) und um die Aufstellung der für diese Festsetzung wiederum maßgebenden allgemeinen Grundsätze. Soweit diese Gegenstände im Tarifvertrag geregelt sind, entziehen sie sich der Regelung in der Betriebsvereinbarung, (wie hier Funke, *NZA*. 1926, 599).

<sup>9</sup> *B. D.* die Einführung eines Prämienlohnsystems in Verbindung mit Affordlohn.

<sup>9</sup> Die folgende Darstellung weicht, zumal nach Aufhebung des gesetzlichen Zwanges zur Arbeitsstreckung in der Verordnung vom 12. II. 20, zum Teil von der früheren Darstellung ab.

Die Mitwirkung bei der Festsetzung der an erster Stelle genannten, offenbar gemeinten „regelmäßigen“ Arbeitszeit gehört schon nach §§ 75, 80 zur Aufgabe der Betriebsvertretung mittels Betriebsvereinbarung und ist in diesem Rahmen zum Teil durch den Zwang zum Erlaß der Arbeitsordnung einschließlich der Vereinbarungs- und Aushangspflicht nach VIII der *ARBV.* für Arbeiter vom 23. XI./17. XII. 18 und § 3 der *ARBV.* für Angestellte vom 18. III. 19 gesichert (vgl. § 75 Anm. 5 b).

Darüber hinaus ist die Mitwirkung bei der „Verlängerung“ und „Verkürzung“ der regelmäßigen Arbeitszeit genannt, die nicht unter die vorgenannten Arbeitszeitbestimmungen fällt, soweit es sich nur um vorübergehende Arbeitszeitveränderungen handelt.

Die „Verlängerung“ dürfte für die Betriebsvereinbarung nur eine geringere Rolle spielen, weil im allgemeinen die Arbeitszeit im Sinne der Höchstarbeitszeit mit ausnahmsweiser Verlängerungsmöglichkeit tariflich (meist unter irgendwelcher Einschaltung der Betriebsvertretung wie „Anhörung“, „im Benehmen“, „Beteiligung“ usw.) abschließend geregelt und damit (siehe Anm. 2) der betriebsweisen Regelung entzogen ist. Wo keine tarifliche Regelung besteht, kann die vorübergehende Verlängerung der im Betrieb geltenden „regelmäßigen“ (mangels anderweiter Abrede also nach § 1 der Verordnung vom 21. XII. 23 der achtfünftigen) Arbeitszeit mittelbar durch Betriebsvereinbarung oder unmittelbar durch Einzelvertrag erfolgen und damit die privatrechtliche Grundlage für die hiervon ganz unabhängige öffentlich-rechtliche Zulässigkeit der Arbeitszeitverlängerung geben; zu letzterem viel umstrittenen Punkte siehe Anm. 10.

Die „Verkürzung“ ist in den letzten Jahren als Arbeitsstreckung in der Literatur viel erörtert worden. Sie kann nach § 2, Abs. 2, Satz 2, 3, Absatz 3 der Stillelegungsverordnung vom 8. XI. 20/15. X. 23 „als gebotene“ Arbeitsstreckung, sie kann aber auch freiwillig durchgeführt werden. In beiden Fällen erfordert ihre Durchführung eine entsprechende Änderung der Einzelarbeitsverträge. Gelingt diese, so ist damit zugleich die vertragliche Voraussetzung für die behördliche Mitberung der Sperrfrist der Stillelegungsverordnung erfüllt.

Die „Verkürzung“ (Streckung) kann, ebenso wie die Verlängerung, mittelbar durch Betriebsvereinbarung oder unmittelbar durch Einzelabrede erfolgen (vgl. zum folgenden ähnliche Ausführungen von Nikisch, *Arbeitsrecht* 1926, 700). Im Gegensatz zur „Verlängerung“ handelt es sich hier regelmäßig um keinen tariflich geregelten Gegenstand. Tarifliche Arbeitszeitregelungen bedeuten nach der geschichtlichen Entwicklung des Tarifvertrages einen Schutz der Arbeitnehmer gegen zu lange Arbeitszeit, aber keine Garantie bestimmter Arbeitsgelegenheit durch die Arbeitgeberseite, da dieses Problem in normalen

wirtschaftlichen Zeiten für den beschäftigten Betrieb keine Rolle spielt und erst in Krisenzeiten Bedeutung gewinnt. In der tariflichen Abrede der einzelvertraglichen Kündigungsfrist liegt freilich zugleich mittelbar eine Garantie des Arbeitsentgelts für die Dauer der jeweiligen einzelvertraglichen Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer kann also im Rahmen seines Arbeitsvertrages, solange ihm nicht gekündigt und dann eine neue Regelung über die Bezahlung in der Zeit der Streckung getroffen ist, Bezahlung auch dann verlangen, wenn der Arbeitgeber von seiner Arbeitskraft keinen Gebrauch macht. Diese Notwendigkeit, die Kündigungsfrist innezuhalten, ist für den Fall der gebotenen Streckung in § 2 Abs. 3 Stilllegungsverordnung besonders ausgesprochen, gilt aber nicht minder und erst recht bei freiwilliger Streckung, dagegen ist die Gewährung voller Arbeitsgelegenheit für die tariflich vereinbarte tägliche oder wöchentliche Stunden-Arbeitszeit nicht unabhängig im Tarifvertrag vereinbart. Keine Gewerkschaft, die auf längere Zeit einen Rahmentarif einschließlich Arbeitszeitregelung abschließt, erwartet, daß alle beteiligten Betriebe in der ganzen Vertragszeit des Tarifvertrages ihren Arbeitnehmern Vollarbeit gewähren und auf Kurzarbeit verzichten (wie hier Erbel, *SchWesf.* 1926, 50, anderer Ansicht anscheinend Potthoff, *Arbeitsrecht* 1924, 819, der im übrigen die Rechtslage, besonders die Unzulässigkeit einseitiger Kürzung des Entgelts wegen fehlender Arbeitsgelegenheit zutreffend darstellt).

Das Ergebnis ist also, daß der Tarifvertrag in der Regel die Abrede von Arbeitszeitverkürzungen und entsprechenden Entgeltminderungen unter Innehaltung der einzelvertraglichen Kündigungsfristen, die für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen desselben Betriebes sehr verschieden sein können, nicht ausschließt. Erfolgt solche Regelung im Sinne des BfG. durch Betriebsvereinbarung, so vermag diese nach den Ausführungen oben (§ 75 Anm. 5) allerdings bessere Einzelabreden nicht ohne weiteres zu zerstören, d. h. es kann z. B. das Recht der Arbeitnehmer aus zweiseitiger, einmonatlicher oder vierteljährlicher Kündigungsfrist durch eine Betriebsvereinbarung nicht mit sofortiger Wirkung beseitigt werden. Fehlt es an der Betriebsvereinbarung, so kann durch Kündigung der Einzelverträge mit Angebot neuer, die Streckung berücksichtigender Verträge die Streckung durchgeführt werden.

Bezüglich der Kündigung der Einzelverträge gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht neu abschließt, die üblichen Rechtsbehelfe aus §§ 84 ff., für die Betriebsratsmitglieder aus § 98, für die Schwerbeschädigten aus dem Schwerbeschädigtengesetz (ebenso *Nitsch*, *Arbeitsrecht* 1926, 683 ff., vgl. im übrigen *Häußner*, *RA.* vom 31. III. 26, Karte Arbeitsstreckung; 2. Mitwirkung der Betriebsvertretung, aus der Rechtsprechung die mit obiger Auffassung im wesentlichen übereinstimmenden Entscheidungen des *OG.* Nürnberg vom 8. XII. 24 und *LG.* Nürnberg vom 28. X. 25 in *RA.* vom 10. III. 26, Karte Kurzarbeit, Einzelragen I, des *LG.* Brauen vom 11. V. 26, *Merksblätter* des *TA.* 1926, 53, des *LG.* Dresden vom 6. VI. 25, *NZfA.* 1925, 752, des *OG.* Leipzig vom 5. I. 26, *NZfA.* 1926, 307, des *LG.* Leipzig vom 7. V. 26, *NZfA.* 1926, 502 mit verschiedenen Anforderungen an die Klarheit der „Kündigung“ und daher zum Teil klageabweisend, zum Teil verurteilend).

<sup>10</sup> Bereits in Anm. 9 ist die notwendige Unterscheidung zwischen der kollektiv-rechtlichen und der einzelvertraglichen Regelung der Arbeitszeitverlängerung und deren öffentlich-rechtlicher Zulässigkeit nach den Arbeits-

zeitverordnungen hervorgehoben. Sämtliche Arbeitszeitverordnungen gestatten unter gewissen Voraussetzungen (Anordnung des Arbeitgebers oder Genehmigung des Gewerbeaufsichts- oder des Bergrevierbeamten) Arbeitszeitverlängerungen „nach Anhörung der Betriebsvertretung“ (vgl. vor § 66, VI 1). Die arbeitsvertragliche Durchführung einer erlaubten Arbeitszeitverlängerung setzt eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag selbst oder in den seinen Inhalt bestimmenden Gesamtvereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) voraus, wobei allerdings Treu und Glauben z. B. in Notfällen den Arbeitsvertrag unmittelbar in der Richtung der Verpflichtung zur Mehrarbeit beeinflussen können (vgl. Potthoff, Arbeitsrecht 1924, 287, und 1926, 871, Flatow, GRG. 29, 273, LG. Leipzig vom 30. I. 25, SchlWef. 1925, 112, LG. I Berlin vom 12. II. 25, SchlWef. 1925, 74, anderer Ansicht Kiehm, RZfV. 1925, 257, Landmann, GRG. 30, 24, beide mit weiteren Literaturangaben, LG. Hagen vom 4. VI. 26, RABl. 1926 S. 319 Nr. 89, wiederum vielfach abweichend, Reigel, RA. vom 7. VII. 24, Karte Arbeitszeit, Mitwirkung der Betriebsvertretung). Die „Anhörung der Betriebsvertretung“ im Bereich des Arbeiterschutzes ist mithin ohne Zusammenhang mit ihrer Mitwirkung im Bereich der kollektivrechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.

<sup>11</sup> Hierher gehört die Urlaubsregelung überhaupt, wenn sie nicht tariflich erfolgt ist, aber auch innerhalb des tariflichen Urlaubs, die Aufstellung des allgemeinen Urlaubsplans (Verteilung auf die Jahreszeit, Vertretung usw.). Die Verteilung des Urlaubs auf die einzelnen Arbeitnehmer ist zunächst nicht Sache der Betriebsvertretung. Kann aber eine Anzahl von Arbeitnehmern, die im Betriebe zusammenarbeiten und sich gegenseitig vertreten müssen, untereinander nicht einig werden, so wird die insofern tariflich nicht erfolgte Urlaubsregelung für diese Arbeitnehmer zur Gesamtkreittigkeit eines Teils der Arbeitnehmerschaft mit dem Arbeitgeber, die dieser mit der Betriebsvertretung gemeinsam durch Betriebsvereinbarung beilegen kann (RABl. vom 16. XII. 20, RABl. 1921 S. 331 Nr. 233, und vom 5. XI. 20, RABl. 1921 S. 372 Nr. 236).

<sup>12</sup> Das Lehrlingswesen der gewerblichen Lehrlinge ist in der Gewerbeordnung in den §§ 126—128 im allgemeinen, in §§ 129—132 für Handwerkslehrlinge im besonderen geregelt. Weitere Vorschriften über gewerbliche Lehrlinge finden sich in § 81a Nr. 3, § 93 Abs. 2 Nr. 5, § 103a Abs. 1 Nr. 2, § 103f Abs. 2 G.D.

Das Recht der Handlungslehrlinge ist in den §§ 76—82 HGB. enthalten.

Die Lehrlinge sind im Betriebsrat selbst nicht vertreten (§ 20 Abs. 2); sie sind dagegen wahlberechtigt und haben in manchen Berufen oft auch das Wahlalter.

Der Betriebsrat soll sich auch ihrer Interessen annehmen; er soll dadurch zugleich an den wirtschaftlich bedeutsamen Fragen des gewerblichen Nachwuchses interessiert werden, die um so wichtiger sind, als mehr denn je die Qualitätsarbeit von besonderer Bedeutung für die Wirtschaft ist.

Das Wort „Mitwirken“ am Anfang der Ziffer hat für dieses Beispiel notwendigerweise einen anderen Sinn als zu den anderen Punkten (ebenso Feig-Sißler § 78 Anm. 3 a. E.), weil es sich hier nicht um die Mitwirkung bei der Regelung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse der Lehrlinge handelt (siehe am Schluß der Anm.), sondern um die Erlebigung der Einzelbeschwerden,

die, sei es von den Lehrlingen selbst, sei es von den Erziehungsberechtigten, geltend gemacht werden. Über solche Beschwerden gibt es keine Betriebsvereinbarung, die immer das sichere Merkmal der „Mitwirkung“ im Sinne von Anm. 2 ist, sie können vielmehr, wenn sie keine gütliche Erledigung finden, nur wie jeder andere Rechtsstreit aus dem Lehrlingsverhältnis gerichtlich ausgetragen werden. Bei dem Versuch der gütlichen Beilegung hat aber die Betriebsvertretung ein Recht auf Zuziehung gegenüber dem Arbeitgeber, ähnlich dem Recht auf Vermittlung bei Beschwerden nach Nr. 4 des § 78. Das Recht ist gesichert durch die §§ 95, 99 und durch die Möglichkeit, eine Entscheidung aus § 93 herbeizuführen. Weil es sich nicht um den Abschluß einer Betriebsvereinbarung, also im Streitfall um keine Gesamtschlichtung handelt (§ 66 Nr. 3 Anm. 5b, § 75 Anm. 4), gibt es auch keine Anrufung des Schlichtungsausschusses, weder wegen der Nichtzuziehung noch wegen der fruchtlosen Erörterung der Beschwerde.

Verschieden von der Mitwirkung bei der Erledigung der Einzelbeschwerden ist die Aufgabe, die Durchführung der von den Lehrlingen handelnden Teile des Tarifvertrages zu überwachen (Nr. 1 hier) und bei der Regelung der Lehrlingsverhältnisse im allgemeinen mitzuwirken (Nr. 2 hier); bezüglich dieser kann die Betriebsvertretung vom Arbeitgeber ebenfalls den Abschluß einer Betriebsvereinbarung in der üblichen Weise verlangen (vgl. Lieb, „Der Lehrling im BRG.“, GRG. 26, 100 und über die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens den Erlaß des Preussischen Handelsministers vom 4. VI. 23 HandMinBl. 196). Im übrigen gehen hier nach der herrschenden Ansicht die von den Handwerkskammern und Innungen auf Grund ihrer gesetzlichen Berechtigung erlassenen Bestimmungen öffentlich-rechtlichen Charakters vor.

### Vereinbarung der Arbeitsordnung.

#### **3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 80 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren<sup>1</sup>;**

<sup>1</sup> Näheres siehe § 80; vgl. auch § 66 Nr. 5 Anm. 1.

### Abstellung von Einzelbeschwerden.

#### **4<sup>1</sup>. Beschwerden zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken<sup>2</sup>;**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Die Bestimmung entspringt dem Antrag 89, Abs. 2 Ziffer 4 (der insofern wohl auf den von demokratischer Seite der Nationalversammlung überreichten Gesetzentwurf zurückgeht) in Verbindung mit Antrag 195 Ziffer 5.

<sup>2</sup> Die Bestimmung ist im Zusammenhang mit § 66 Nr. 7 zu betrachten. Auf die Anm. 2 dort sei verwiesen. Eine Anrufung des Schlichtungsausschusses ist, wie an dieser Stelle wiederholt sei, nicht gegeben, soweit nicht die persönliche Angelegenheit allgemeinen Charakters ist und den Anlaß zu einer Gesamtschlichtung gibt.

Handelt der einzelne Arbeitgeber, der Mitglied des tarifvertragschließenden Verbandes ist, der Pflicht zuwider, die sich für ihn im Hinblick auf seine Mitgliedschaft aus dem Tarifvertrag ergibt, so ist es Sache des benachteiligten Arbeitnehmers, entweder seine Rechte gerichtlich geltend zu machen oder aber durch Vermittlung der Betriebsvertretung seine Gewerkschaft zu ersuchen an den Arbeitgeberverband im Sinne einer entsprechenden Einwirkung auf dessen Mitglied heranzutreten (vgl. auch § 78 Nr. 2 Anm. 6).

Die Vertretung der einzelnen Arbeitnehmer vor den Gerichten gehört, da es sich dabei um reine Einzelstreitigkeiten handelt, nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Betriebsvertretung (RMR. vom 16. XI. 20, RABl. 1921 S. 485 Nr. 275; vgl. § 35 Anm. 5).

Das Recht und die Pflicht der Betriebsvertretung, sich solcher Einzelbeschwerden anzunehmen, bedeutet nicht, daß jeder Arbeiter, der sich beschwert fühlt, sich zu ihrer Erledigung stets der Betriebsvertretung bedienen muß (vgl. Kreishauptmannschaft Chemnitz vom 27. IX. 23, SchWesf. 1924, 37); vielmehr kann und soll er sogar zweckmäßigerweise rein persönliche Angelegenheiten zunächst stets in persönlicher Aussprache mit dem Beschwerdegegner (Meister usw.) zu erledigen suchen (vgl. § 30 der Arbeitsordnung für die Metallindustrie in Beilage Nr. 8 der Metallarbeiter-WRZtschr. vom 1. VIII. 20). Über die Zulässigkeit des Auffuchens der Betriebsvertretung während der Arbeitszeit vgl. § 76 Anm. 6 und GG. Berlin in Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 97 Nr. 478.

### Anrufung des Schlichtungsausschusses.

#### **5<sup>1 2</sup>. in Streitfällen den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt<sup>3</sup>;**

<sup>1</sup> Vgl. zunächst § 66 Nr. 3 Anm. 2 über die hier im Interesse einer sinnmäßigen Auslegung gebotene Abweichung vom Gesetzeswortlaut bezüglich der Zuständigkeitsverteilung zwischen Betriebsrat und Gruppenrat.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 91, 195 Ziffer 4.

<sup>3</sup> Hierher gehören alle der Gesamtvereinbarung zugänglichen Streitfälle bezüglich der Arbeitnehmerverhältnisse im Betrieb, falls keine Verständigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird und die Anrufung bei pflichtgemäßer Prüfung geboten erscheint. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Anm. zu § 66 Nr. 3, 5, §§ 75, 78 Nr. 2.

Der Gruppenrat wird vor dem Schlichtungsausschuß durch seinen Vorsitzenden vertreten (§§ 38, 28).

### Bekämpfung der Unfallgefahren.

#### **6. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Gruppe im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Aus-**

**kunst zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbe-  
polizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvor-  
schriften hinzuwirken<sup>1</sup>;**

<sup>1</sup> Vgl. § 66 Nr. 8 und § 78 Nr. 1.

*Fürsorge für Kriegs- und Unfallbeschädigte.*

**7<sup>1</sup>. bei Kriegs- und Unfallbeschädigten<sup>2</sup> für eine ihren Kräften  
und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung durch Rat, An-  
regung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und  
den Mitarbeitern tunlichst Sorge zu tragen<sup>3</sup> 4;**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 96. Über die Zuständig-  
keit des Betriebsrats an Stelle des Gruppentats in gemeinsamen Angelegen-  
heiten aller Schwerbeschädigten des Betriebes siehe vor § 78 Einleitung Anm. 1.

<sup>2</sup> Der Begriff der Kriegs- und Unfallbeschädigten geht über den der Schwer-  
beschädigten (§ 21 Abs. 4) hinaus; er umfaßt alle Arbeitnehmer, die durch ihre  
Kriegsteilnahme oder durch einen Unfall eine körperliche oder geistige Be-  
schädigung erlitten haben, mögen sie Rentenempfänger sein oder nicht (vgl.  
Versch. § 78 Z. 7 Anm. 8a, der zutreffend die entsprechende Anwendung der  
Vorschrift auf die Zivildrentenempfänger, die keine Unfallbeschädigten sind,  
z. B. invalide Arbeitnehmer im Sinne von § 1255 RVO. empfiehlt). Sie  
alle bedürfen des Schutzes gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber den  
gesunden Arbeitnehmern; eine besonders verständnisvolle Behandlung ist  
hier geboten, die sich von Schroffheit wie von übertriebener Besorgtheit gleich  
fernhalten und allein darauf gerichtet sein muß, die Beschädigten nach Mög-  
lichkeit zu wirtschaftlich selbständigen, arbeits- und berufsfreudigen Menschen  
zu machen.

<sup>3</sup> Als besondere Aufgabe überträgt § 12 des Gesetzes über Beschäftigung  
Schwerbeschädigter vom 12. I. 23 den Betriebsvertretungen die Pflicht, sich  
um die Durchführung des Gesetzes zu bemühen.

In Betrieben mit wenigstens fünf schwerbeschädigten Arbeitnehmern haben  
diese nach § 11 Abs. 2 des Gesetzes für diese Aufgabe einen Vertrauensmann  
zu bestellen, der tunlichst ein schwerbeschädigter sein soll. Der Arbeitgeber  
hat einen Beauftragten zu bestellen, der mit dem Vertrauensmann der Arbeit-  
nehmer im Interesse der schwerbeschädigten zusammenzuwirken hat. Beide  
Personen sind von dem Arbeitgeber der Hauptfürsorgestelle zu benennen.  
Sie dienen ihr als Vertrauensleute für diesen Betrieb.

Der Vertrauensmann der schwerbeschädigten braucht nicht Mitglied der  
Betriebsvertretung zu sein, wengleich dies wohl im Interesse des ständigen  
Zusammenarbeitens zwischen Vertrauensmann und Betriebsvertretung sehr  
zweckmäßig ist. Die Wählbarkeit der schwerbeschädigten zum Betriebsrat  
ist durch § 21 Abs. 4 BRG. erleichtert. Vorschriften über die Form der Be-  
stellung des Vertrauensmannes, seine Wahldauer usw. fehlen.

<sup>4</sup> Für alle kriegsbeschädigten Rentenempfänger sind die §§ 89, 90 des Reichs-  
versorgungsgesetzes wichtig; danach ist die Anrechnung der Rente auf das  
Arbeitsentgelt verboten.

Mitwirkung bei Einstellungen.

8<sup>1</sup>. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, nach Maßgabe der §§ 81 bis 83 mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betrieb zu vereinbaren;

<sup>1</sup> Näheres siehe §§ 81—83.

Mitwirkung bei Entlassungen.

9<sup>1</sup>. nach Maßgabe der §§ 84 bis 90 bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe mitzutwirken<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Näheres siehe §§ 84 ff.

<sup>2</sup> Wie in § 66 Nr. 9 bemerkt, ist hier das Wort „Mitwirken“ in einem von § 66 Nr. 9 und von § 78 Nr. 2 abweichenden Wortlaut zu verstehen, indem „Mitwirken“ hier das einer Maßnahme des Arbeitgebers, nämlich der Kündigung, nachfolgende Eingreifen der Betriebsvertretung in das Einzelarbeitsverhältnis mit dem Anspruch auf Rückgängigmachung jener Maßnahme bedeutet.

Förderung des Gemeininteresses. Freiheit der Betriebsführung.§ 79<sup>1</sup>.

Auf den Arbeiterrat und Angestelltenrat finden die §§ 68 und 69 entsprechende Anwendung.

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Eingefügt im Redaktionsauschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Nationalversammlung; vgl. im übrigen §§ 68, 69 Anm. 2.

Vereinbarung der Arbeitsordnung.§ 80<sup>1</sup>.

1. Sollen gemäß § 78 Ziffer 3 Arbeitsordnungen oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer vereinbart werden, so findet § 75 entsprechende Anwendung<sup>2</sup>.

2. Die im § 134b Ziffer 4 der Gewerbeordnung vorgesehene Festsetzung von Strafen erfolgt durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat<sup>3 4</sup>. In Streitfällen entscheidet das Arbeitsgericht<sup>5</sup>.

3. Ist die geltende Arbeitsordnung vor dem 1. Januar 1919 erlassen, so ist spätestens bis zum 1. September 1920 eine neue Arbeitsordnung zu erlassen<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. § 80 ist bereits in § 75 mit bargestellt. Auf die Anmerkungen dort sei verwiesen. § 80 ist als Aufgabe des Gruppenrats vorzugsweise für das Zu-

standekommen der nach öffentlich-rechtlicher Vorschrift notwendig zu erlassenden Arbeitsordnungen (§ 75 Anm. 5b) von Bedeutung, die regelmäßig nur für die Arbeiter oder nur für die Angestellten zu erlassen sind. Wegen der besonders wichtigen Frage der Unabhängigkeit vgl. § 75 Anm. 5.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 75 Anm. 1, 2.

<sup>3</sup> Über die Auslegung des § 80 Abs. 2 in Verbindung mit § 134 b Nr. 4 O.D. bestanden, vornehmlich in den ersten Jahren der Geltung des BRG., lebhaft Meinungsverschiedenheiten, ob nämlich mit dem Wort „Festsetzung“ hier die Einzelstraffestsetzung oder die Aufstellung der Strafvorschriften im allgemeinen in der Arbeitsordnung gemeint ist. Allmählich hat sich mehr und mehr die Auffassung durchgesetzt, daß es sich hier um die Einzelstraffestsetzung handelt, insbesondere seitdem die Schlichtungsverordnung vom 30. X. 23 den § 80 Abs. 2 in dem vom arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren handelnden Artikel II als besonderen Zuständigkeitsfall der Arbeitsgerichte aufgeführt hat. Diese Zuständigkeitsregelung ist durch § 112 Nr. 3 A.G.G. aufrecht erhalten und dadurch mittelbar zugleich die materiell-rechtliche Frage erneut mitentschieden worden. Eine ausführliche Darstellung des Streitgegenstandes siehe bei Flatow, NZfA. 1921, 433. Dort ist im Anschluß an die Entstehungsgeschichte, den Wortlaut („Festsetzung“ in § 134 b Nr. 4 bedeutet unzweifelhaft die Einzelstraffestsetzung) und den Sinn der Bestimmung, besonders im Hinblick auf das Verhältnis zu § 80 Abs. 1, der bereits das Recht auf Mitwirkung bei der Aufstellung der Strafvorschriften im allgemeinen (des sogenannten Strafrahmens), gibt, ein eingehender Beweis für die hier vertretene Ansicht angetreten. Für die gleiche, jetzt wohl als herrschend zu bezeichnende Ansicht haben sich ausgesprochen: Feig-Söhler § 80 Anm. 3, Kieselste-Syrup-Billerbed § 80 Anm. 9, Kasfel in einem NZfA. 1924, 497/8 erwähnten Gutachten, Dertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 29, Erbel, SchlWef. 1921, 141, 245, Hued, RA. vom 18. IV. 25, Karte Arbeitsordnung, Straffestsetzung, Dertmann RA. vom 8. V. 20, Karte Vertragsstrafe zu 5a, Ulrichs S. 101 ff., RAA. vom 13. IX. 20, RABl. 1921 S. 250 Nr. 189, Preussisches Handelsministerium in den Ausführungsbestimmungen zur O.D. in der abgeänderten Fassung vom 10. IX. 20 unter 220d II 1 im HandMinBl. 1920 S. 285, Kammergericht vom 11. X. und 19. XII. 24, NZfA. 1925, 303, 246, LG. I Berlin vom 14. II. 24, NZfA. 1924, 497, LG. Dortmund vom 19. VII. 22, O.R.G. 28, 50, AG. Rathenow vom 15. VI. 22, Betriebsrat des FA. vom 9. IX. 22 S. 74, LG. Dortmund vom 28. I. 23, Arbeitsrecht i. B. Nr. 7 S. 3, LG. Heilbronn vom 1. VI. 23, SchlWef. 1923, 180, anderer Ansicht Bayerisches Ministerium für soziale Fürsorge vom 14. VII. 21, RABl. 1921 S. 1032 Nr. 489, Sächsisches DRG. vom 20. V. 21, O.R.G. 27, 98.

Nach dem Wortlaut bezieht sich die Beschränkung des Arbeitgebers nur auf die Strafen aus der obligatorischen Arbeitsordnung des § 134 b Nr. 4 O.D. Indessen ist eine erweiternde Auslegung sinngemäß geboten, zunächst auf die Arbeitsordnung aus § 139k O.D., § 13 L.A.D. und aus den Berggesetzen, sodann aber auch auf alle sonstigen unter §§ 75, 80 fallenden Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften, z. B. „im nicht gewerbmäßig geführten, aber fabrikmäßigen technischen Staats- und Kommunalbetrieb“, so Kammergericht vom 11. X. 24 und LG. I Berlin vom 14. II. 24, — s. oben — im Anschluß an das oben erwähnte Kasfelsche Gutachten, anderer Ansicht Hued, RA. vom 18. IV. 25,

Karte Arbeitsordnung, Straffestsetzung, der nur die Ausdehnung auf § 139 k O.D. zulassen will, ablehnend auch O.G. Geestemünde vom 6. V. 24, O.R.G. 29, 236 bezüglich einer Kleinbahn und O.G. Berlin vom 24. XI. 25, O.R.G. 31, 251 bezüglich der städtischen Irrenanstalt.

Estrafen auf Grund der Dienstordnungen in der Sozialversicherung und im Arbeitsnachweisgesetz fallen nach der hier vertretenen Ansicht über deren von den „Dienstvorschriften“ der §§ 75, 80 verschiedenen Charakter (§ 75 Anm. 7) nicht unter die Bestimmung (ebenso R.V.A. vom 11. VI. 24, R.V.B. 1925, 87, anderer Ansicht O.G. I Berlin vom 14. II. 24 und Kammergericht vom 11. X. 24 a. a. D., dem erwähnten Kaskelschen Gutachten folgend; ohne Entscheidung der Frage das hierzu ergangene R.G.-Urteil vom 3. XI. 25, R.V.B. 1926 S. 25 Nr. 5, welches den Rechtsweg verneinte und sachlich nicht Stellung nahm).

Die Rechtsnatur der Estrafen der Arbeitsordnung, ob Vertragsstrafe oder Ordnungsstrafe, ist sehr umstritten, vgl. Landmann § 134 b Anm. 5, Dertmann Arbeitsvertragsrecht S. 28, Molitor, R.V.B. 1924 S. 204\*, Schuldt, Betriebsvereinbarung S. 49 und vor allem Frieze, die Estrafen in der Arbeitsordnung, Gruchots Beiträge Band 67, 627, mit wertvollem, besonders rechtsvergleichendem Material für die Auffassung als Ordnungsstrafe, anderer Ansicht Kaskel S. 107. Die Beantwortung der Frage ist wichtig, z. B. für die Anwendbarkeit der §§ 339, 343 BGB.

Darüber, daß „Entlassung“ keine Strafe im Sinne des § 134 b Nr. 4 ist vgl. Kammergericht vom 19. XII. 24, R.V.A. 1925, 246.

<sup>4</sup> § 80 Abs. 2 ist einer der wenigen Fälle, in denen das DRG. den Betriebsvertretungen einen Einfluß auf die Ausübung der dem Arbeitgeber aus dem Einzelarbeitsvertrag zustehenden Rechte gibt. Voraussetzung hierfür ist, daß in der Arbeitsordnung überhaupt Strafvorschriften gemäß § 134 b Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 enthalten sind, die von den Arbeitnehmern meist bekämpft werden und alsdann erst durch Festsetzung seitens des Sch.A. (§§ 75, 80 Abs. 1) Aufnahme in die Arbeitsordnung finden können. Die „gemeinsame Festsetzung“ bedeutet, daß der Arbeitgeber, um die Strafe rechtswirksam festsetzen zu können, der Zustimmung der Betriebsvertretung bedarf, ähnlich wie nach § 96 zur Kündigung. Solange die Zustimmung fehlt, ist die Festsetzung unwirksam, und eine vom Arbeitgeber im Wege der Selbstbefriedigung seines vermeintlichen Anspruchs vorgenommene Lohnkürzung unberechtigt. Allerdings kann der Arbeitnehmer, der auf diese Weise zu wenig Lohn erhält, nichts anderes tun, als den zu Unrecht abgezogenen Lohn einklagen, so daß die Frage, wie das Wort „Festsetzung“ in § 80 Abs. 2 auszulegen ist, letzten Endes in der Hand des Richters liegt, der über die Lohnklage zu befinden hat. Eine Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses für diese echte Einzelstreitigkeit ist nicht gegeben. |

Wie die Festsetzung im einzelnen sich abspielt, wann die erforderliche Zustimmung als erteilt, wann als verweigert anzusehen ist, ist in der Arbeitsordnung unter den Bestimmungen „über die Art der Straffestsetzung“ (§ 134 b Abs. 1 Nr. 4) zu regeln.

Wege zu einer praktisch einfacheren Gestaltung der Zustimmung sind erörtert von Erdel, SchWBef. 1921, 141, Hued, R.V. vom 18. IV. 25, Karte Arbeitsordnung, Straffestsetzung, Denede, R.V.A. 1923, 503, 511, Flatorw, R.V. vom 21. III. 24, Karte Betriebsvertretung, 34. Straffestsetzung. Verschiedent-

lich ist hier z. B. als ausreichend empfohlen eine Mitteilung an den Gruppenratsvorsitzenden oder an ein fest bestimmtes anderes Gruppenratsmitglied, dessen Zustimmung zur Bestrafung mangels Widerspruchs in bestimmter Frist als erteilt gelten soll; erst der Widerspruch soll zur Verhandlung mit dem gesamten Gruppenrat führen. Die Bedenken, die gegen solches Verfahren — jetzt auch im Hinblick auf das RG. Urteil vom 23. X. 25, RG. 110, 142, siehe hierzu vor § 1 zu VI — erhoben werden können (vgl. auch Denecke a. a. O. Seite 507 ff.), können angesichts der genannten Fassung des § 134 b Nr. 4, die auf eine nähere Regelung der „Art der Straffestsetzung“ hinweist, zurücktreten (vgl. LG. Dortmund vom 30. IV. 23 in der Betriebsrätezeitung des Metallarbeiterverbandes vom 7. VII. 23, 427 ff.). Wegen der Widerrufsmöglichkeit der erteilten Zustimmung vgl. die entsprechende Rechtslage im Falle des § 96 — siehe Anm. 7 daselbst.

<sup>b</sup> Bei mangelnder Zustimmung entscheidet (vgl. § 112 Nr. 3 UGG.) jetzt auch dem Wortlaut nach das bereits durch Art. II der SchV.D. zuständig gewordene Arbeitsgericht (früher der Schlichtungsausschuß). Die Ausführung des die Zustimmung erteilenden Beschlusses ist auch dann noch Sache des Arbeitgebers, in dessen Belieben es liegt, ob er von dem die Zustimmung erteilenden Beschluß Gebrauch machen will. Daher kann auch die Betriebsvertretung von sich aus höchstens eine Bestrafung anregen, aber nicht bei Ablehnung der Anregung selbst das Arbeitsgericht anrufen. Träger der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ist auch hier, trotz der Bindung in der Ausübung der Rechte an die Zustimmung eines Dritten, allein der Arbeitgeber.

Das Arbeitsgericht dürfte berechtigt sein, auch einer geringeren als der beantragten Strafe zuzustimmen, z. B. die beantragte Geldstrafe herabzusetzen.

<sup>c</sup> Der Zweck der Vorschrift ist, eine Nachprüfung der aus älterer Zeit stammenden notwendig zu erlassenden Arbeitsordnungen herbeizuführen. Die Fassung beruht auf dem Abänderungsgezet vom 12. V. 20 (Reichsgezetbl. S. 961).

Eine Sicherung der Verpflichtung des Arbeitgebers besteht durch § 147 Nr. 5 G.D. und § 134f G.D. (vgl. § 75 Anm. 9).

Die Betriebsvertretung ist jederzeit berechtigt, von sich aus mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen über die Neugestaltung der Arbeitsordnung einzutreten und bei erfolgloser Verhandlung den Streit dem Schlichtungsausschuß zwecks Festsetzung der Arbeitsordnung (§ 75 Anm. 3) zu unterbreiten.

Abs. 2 des Paragraphen hat seit dem Inkrafttreten des BRG. unmittelbare Geltung, unabhängig davon, ob eine neue Arbeitsordnung erlassen ist oder nicht (anderer Ansicht anscheinend Kammergericht vom 11. X. 24 s. Anm. 4).

Die vom RMW. entworfene und käuflich beziehbare Musterarbeitsordnung für die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter, abgedruckt im RMWBl. vom 11. X. 20 S. 9 stellt nur ein unverbindliches Muster vor, das nach vorherigem Benehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Benutzung empfohlen wird. Eine Musterarbeitsordnung für Angestellte ist infolge Scheiterns der Verhandlungen mit den Verbänden nicht veröffentlicht worden. Richtlinien für Land- und forstwirtschaftliche Arbeitsordnungen sind abgedruckt bei Feig-Caesar § 13 Anm. 7.

Über die zentral vereinbarten Musterarbeitsordnungen siehe § 75 Anm. 8.

Vorbemerkung zu den §§ 81 bis 90.

1. Die §§ 81—90 stellen das Endergebnis heftiger parlamentarischer und außerparlamentarischer Kämpfe um das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaften der Betriebe bei Einstellungen und Entlassungen dar.

Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen im Sinne des BRG. ist im Gegensatz zu dem alten gewerkschaftlichen Bestreben, mit Hilfe tariflicher Abreden, z. B. über Benutzung des Arbeitsnachweises, Einfluß auf die Einstellungen zu gewinnen, eine ziemlich junge sozialpolitische Forderung, sie ist im wesentlichen erst im Gefolge der Umwälzung aus dem ideellen und materiellen Bestreben der Arbeitnehmerschaft entstanden, an dem Betrieb mitzuraten, Subjekt zu sein und deshalb — zugleich aber auch wegen des Interesses der Arbeitnehmer an der Innehaltung der Tarifverträge und der Beachtung auch der Vorgesitzeneigenschaften des Einzustellenden neben seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit (Begründung S. 21) — auf die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft — und zwar hinsichtlich jeder Einzuleinstellung — Einfluß zu gewinnen (vgl. für das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen in den Sten. Ber. vom 21. VIII. 19 Sp. 2723, gegen dies Mitbestimmungsrecht daselbst Sp. 2727, 2733, 2736, 2746).

Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen bei Entlassungen stellt eine Umbildung der schon vor dem Kriege von Sozialpolitikern erhobenen Forderung dar, das freie, einer Begründung nicht bedürftige Kündigungsrecht einer Nachprüfung durch unparteiische Stellen zu unterwerfen (vgl. Potthoff, „Probleme des Arbeitsrechts“, Jena 1912, S. 126). In der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung wurde mit dieser ursprünglich als Recht jedes einzelnen Arbeitnehmers gedachten Forderung der Gedanke einer entscheidenden Beteiligung der Betriebsvertretungen bei der Entlassung der einzelnen Arbeitnehmer verknüpft um so — neben der Berücksichtigung der „wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers“ und „der sozialen Interessen des Arbeitnehmers“ bei Entlassungen — auch auf diesem Gebiete „die Kenntnisse und den guten Willen der Arbeitnehmerschaft für das Gedeihen des Betriebes nützlich zu machen und durch die Verleihung größerer Rechte am Betrieb auch ihr Verantwortlichkeitsgefühl für den Betrieb zu wecken und zu stärken“. Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen bei Einstellungen und Entlassungen bildete das Ziel des großen Angestelltenstreiks vom April 1919 (Einleitung S. 3), der mit der tariflichen Regelung vom 12. IV. 19 abschloß, welche unter bestimmten Voraussetzungen dem Angestelltenausschuß ein Einspruchsrecht gegen jede Einstellung und Entlassung gab mit der Maßgabe, daß bei Nichteinigung zwischen Geschäftsleitung und Angestelltenausschuß der Schlichtungsausschuß entscheidet. Über die weitere gesetzliche Regelung des Mitwirkungsrechts der Betriebsvertretungen bei Entlassungen in den Demobilmachungsverordnungen vgl. § 74 Anm. 1.

Der Regierungsentwurf des BRG., der in dem Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen eine die Arbeitsverhältnisse und die Betriebsleitung zugleich berührende Aufgabe erblickte (Begründung S. 20), sah eine jenem Tarifvertrag vom April 1919 grundsätzlich entsprechende Regelung vor, nämlich ein Einspruchsrecht des Betriebsrats gegen jede „wichtige,

berechtigte Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes verletzende Einstellung“ und gegen jede Kündigung, „wenn wichtige Gründe die Entlassung als gegen die berechtigten Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes verstößend, oder als eine unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebes, insbesondere einen der Fälle des § 41 (jetzt § 74) bedingte Härte gegen den betroffenen Arbeitnehmer erscheinen lassen“.

Die vorgeschlagene Regelung wurde bereits in dem entscheidenden Abänderungsantrage Nr. 89 des Ausschusses der Nationalversammlung aufgegeben zugunsten der in den Grundzügen mit der gegenwärtigen Gestaltung übereinstimmenden Anträge Nr. 118/119.

Die §§ 81—83 haben in der Praxis nur sehr geringe Bedeutung gewonnen, die §§ 84—89 eine um so größere, wenn auch, von anderen Gründen abgesehen, die Unanwendbarkeit der Bestimmungen auf die Betriebe unter 20 Arbeitnehmern sowie die nur Entstehungsgeschichtlich verständliche Verbindung mit den Betriebsräten (Gruppenräten) vielfach als unzweckmäßig und unberechtigt empfunden wird (vgl. über das Für und Wider der jetzigen Regelung Hueck, *RABl.* 1924, 260 ff.\*).

2. Entstehungsgeschichte der §§ 81—90. Entstanden aus *E.* § 39, 40, 42 bis 45 i. V. mit Antrag 118, 119, 126, 127, 168 Ziffer 2, 3, 203—206, 208—210, 212—215, 218 Ziffer 2, 219, 229, 230, 3a—c, 1939 Ziffer 24, 32, 33—40, 1975 Ziffer 3—9, 1980, 2005.

3. Die Zulässigkeit anderweiter Gestaltung des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen und Entlassungen mittels Tarifvertrages ergibt sich aus den Ausführungen vor § 1 zu V. Als Muster sei der mehrfach erwähnte Schiedsspruch vom 19. IV. 19 genannt (Einleitung *S.* 3).

Im allgemeinen erzeugt die tarifliche Regelung nur Rechte und Pflichten der vertragschließenden Verbände, indem diese auf ihre Mitglieder im Sinne einer Erfüllung des Tarifvertrages einzuwirken haben. Eine Verletzung der Pflicht des Arbeitgebers, z. B. den Betriebsrat vor einer Einstellung oder Entlassung zu hören, trifft ihn nur als Mitglied seines Verbandes, ändert aber nichts an der zivilrechtlichen Wirksamkeit des Einstellungsvertrages oder der Kündigung.

Nur dann, wenn eine Kündigung ausdrücklich durch den Tarifvertrag in ihrer Wirksamkeit an die Zustimmung einer anderen Stelle, z. B. der Betriebsvertretung — ersatzweise einer Schiedsstelle — geknüpft ist, geht die Kündigungsbeschränkung unmittelbar in den Einzelarbeitsvertrag ein (so *LG.* III Berlin vom 24. VI. 21, *Recht und Rechtspraxis* 1921, 27).

Vgl. im übrigen über tarifvertragliches Mitbestimmungsrecht *Vollbrecht*, *RABl.* 1925, 211.

Für bestehende Tarifverträge, die diese Gegenstände betreffen, enthält § 104 VIII, eine Übergangsvorschrift.

### Vereinbarung der Richtlinien.

#### § 81<sup>1 2</sup>.

1. Die gemäß § 78 Ziffer 8 vereinbarten Richtlinien<sup>3 4 5</sup> müssen<sup>6</sup> die Bestimmung enthalten, daß die Einstellung eines

Arbeitnehmers nicht von seiner politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband abhängig gemacht werden darf<sup>7</sup>. Sie dürfen nicht bestimmen, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll<sup>8</sup>.

2. Die Vorschriften des Abs. 1 gelten nicht für die im § 67 genannten Betriebe, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt<sup>9</sup>.

3. Einstellungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Urteil des Arbeitsgerichts oder durch Schiedsspruch eines Schiedsgerichts auferlegten Verpflichtung beruhen, gehen den Richtlinien in jedem Falle vor<sup>10</sup>.

4. Im Rahmen der Richtlinien hat über die Einstellung des einzelnen Arbeitnehmers der Arbeitgeber allein ohne Mitwirkung oder Aufsicht des Arbeiterrats oder Angestelltenrats zu entscheiden<sup>11</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut des Abs. 3:

... tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle ...

<sup>1</sup> Allgemeines. Die §§ 81—83 werden infolge ihrer nicht ganz einwandfreien Fassung vielfach mißverstanden. Die Auslegung muß davon ausgehen (s. Vorbemerkung), daß das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen im Sinne des § 81 entstehungsgeschichtlich die Abschwächung des in der Regierungsvorlage enthaltenen Einspruchsrechts der Betriebsvertretung gegen jede einzelne Einstellung eines Arbeitnehmers darstellt. Dieses allgemeine Einspruchsrecht wurde im Ausschuß der Rationalversammlung lebhaft bekämpft und durch das Recht der Vereinbarung von Richtlinien ersetzt, eine Rechtsform, die dem § 23 Nr. 5 eines der Rationalversammlungen von demokratischer Arbeitnehmerseite vorgelegten Gesetzentwurfs, betreffend die Arbeitsverfassung in den Betrieben, entstammte. Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen im Sinne des BtVG soll der Betriebsvertretung ermöglichen, den Eintritt bisher Betriebsfremder in den Betrieb zu überwachen, hat also keinen Zusammenhang mit dem gegen den Arbeitgeber sich richtenden Recht auf Eintritt in den Betrieb, das, von dem Einstellungszwang zugunsten der Kriegsteilnehmer und Schwerverbeschädigten abgesehen, dem deutschen Recht fremd war und ist, mag auch die Ablehnung eines Arbeitnehmers aus politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen und ähnlichen Gründen heute als unmoralisch erscheinen (vgl. Feig-Sipler § 81 Anm. 5 und Vaum, Mitbestimmungsrecht und Sozialisierung im RABl. vom 26. X. 20 S. 65\*). Über die

Frage des Zwanges zum Vertragschluß, wenn die Unterlassung solchen Abschlusses sittenwidrig ist, vgl. Ripperhey, Kontrahierungszwang S. 96 ff., über das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen größeren Umfangs siehe § 74.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Vorbem. vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Da die Richtlinienvereinbarung eine der wenigen Betriebsvereinbarungen mit obligatorischem Inhalt ist (vgl. vor § 66 zu II und § 66 Nr. 3 Anm. 5 bes. b), so steht auch hier wie für sofortige Gesamtvereinbarungen, z. B. Tariffreitigkeiten obligatorischen Inhalts (vgl. Flator, Grundzüge des Schlichtungswesens S. 15, Flator-Joachim, Schlichtungsverordnung S. 24 Anm. 2 am Ende) dem Betriebsrat der Weg zum Schlichtungsausschuß offen (a. A. M.M. vom 19. V. 20, M.A.B. vom 16. X. 20 S. 54 Nr. 54 und — wegen eines engeren Begriffs der Gesamtstreitigkeit — die älteren Auflagen, wie hier Derich § 81 Anm. 2, Feig-Sißler § 78 Anm. 9, sowie der Bericht S. 29). Die Verbindlichkeitsklärung eines im Schlichtungsverfahren ergehenden Schiedsspruchs dürfte, wenn auch nicht rechtlich, so doch praktisch ausgeschlossen sein. Die Rechte aus einer etwaigen Richtlinienvereinbarung sind eigene Rechte der Betriebsvertretung gegenüber dem Arbeitgeber, die ebensowenig in den Einzelarbeitsvertrag eingehen, wie etwa eine der Richtlinienvereinbarung entsprechende tarifvertragliche Abrede des Bezugs von Arbeitskräften durch den Arbeitsnachweis oder der Einstellung einer nur beschränkten Zahl von Lehrlingen in die Einzelarbeitsverträge der beteiligten Verbandsmitglieder eingeht. In beiden Fällen handelt es sich um die Rechte einer Personengesamtheit gegenüber der anderen Vertragspartei, dort der Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband, hier des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber des Betriebes.

Jedenwelche rechtlichen Vorschriften, abgesehen von Anm. 4 ff., über das Zustandekommen, Form und Inhalt dieser Vereinbarung fehlen, nur die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Vereinbarung sind in den §§ 82, 83 künftig i. B. mit § 2 Nr. 5 ArbG. (z. Bt. Art. II § 1 Nr. 1 SchV.D.) in Gestalt eines bestimmten Verfahrens geregelt, weil ohne solche besondere Regelung die Geltendmachung der Rechte aus der Vereinbarung angesichts der fehlenden privatrechtlichen Rechtsfähigkeit und zivilprozessualen Parteifähigkeit der Betriebsvertretung (siehe vor § 1 zu I) ausgeschlossen wäre.

Auf das Zustandekommen der Richtlinienvereinbarung finden die Vorschriften des ArbG. über das Zustandekommen von Verträgen entsprechende Anwendung; die Vereinbarung kann formlos abgeschlossen werden; wird sie nicht auf bestimmte Dauer oder mit bestimmter Kündigungsfrist abgeschlossen, so ist sie jederzeit und mit sofortiger Wirkung kündbar. Anfechtung und Nichtigkeit sind entsprechend den Vorschriften des ArbG. zu behandeln.

Die Vertragsfähigkeit der Betriebsvertretung im Bereich der Regelung der Einstellungen reicht nicht über die Vereinbarung von Richtlinien hinaus. Eine andere Vereinbarung zwischen der Betriebsvertretung und dem Arbeitgeber, z. B. die Vereinbarung einer Anzeigepflicht bezüglich aller beabsichtigten Neueinstellungen, ist nichtig, könnte im übrigen auch in keiner Weise in einem Verfahren geltend gemacht und vollzogen werden (dies gilt nicht für eine tarifliche Regelung nach Art des Schiedsspruchs im Metallangestelltenstreik vom April 1919, siehe vor § 81 Anm. 1).

Parteien der Richtlinienvereinbarung sind regelmäßig die Gruppenräte, doch dürfte unter Berücksichtigung der Vorbemerkung vor § 66 zu IV auch der Betriebsrat zuständig sein, wenn ein gemeinsames Interesse der gesamten Arbeitnehmererschaft durch die Vereinbarung gewahrt werden soll, man denke an eine Vereinbarung der grundsätzlichen Nichteinstellung Auswärtiger.

<sup>4</sup> Wichtig ist das Verhältnis der Richtlinienvereinbarung zum Tarifvertrag, zumal § 78 Nr. 8 die Vereinbarung ausdrücklich nur zuläßt, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Danach schließt jede tarifliche Regelung die Richtlinienvereinbarung aus, die sich ebenfalls gegen die Einstellung irgendwelcher Personen in die Betriebe wendet, z. B. die Lehrlingszahl, die Zahl der jeweils Auswärtigen beschränkt, den Bezug von Arbeitskräften durch den Arbeitsnachweis anordnet usw. (vgl. Anm. 3). Soweit daher die eben genannten Beschränkungen eine aus dem Tarifvertrag entspringende Pflicht jedes Arbeitgebers darstellen, kann dieser Gegenstand nicht mehr in die Richtlinienvereinbarung aufgenommen werden, etwa indem die Zahl der nach dem Tarifvertrag statthafter Lehrlinge durch die Richtlinienvereinbarung von 5 auf 4 herabgesetzt wird; vielmehr ist durch die tarifliche Regelung der Gegenstand „Beschränkung der Lehrlingszahl“ der betriebsweisen Regelung entzogen. Die gegenteilige Richtlinienvereinbarung wäre nichtig; dagegen kann in diesem Beispiel der Bezug der Arbeitnehmer durch den Arbeitsnachweis sehr wohl den Inhalt einer Richtlinienvereinbarung bilden. Die Überwachung der Durchführung der Tarifbestimmungen über die Einstellung von Arbeitnehmern ist nach § 78 Nr. 1 Sache der Betriebsvertretung. Eine andere Art tarifvertraglicher Abrede über Einstellungen — die sogenannte Absperrungsklausel —, wonach nur organisierte Arbeitnehmer oder sogar nur solche bestimmter Verbandsangehörigkeit eingestellt werden dürfen, ist um bezwillen für die Richtlinienvereinbarung ohne Bedeutung, weil diese Vereinbarung kraft Gesetzes (§ 81 Abs. 1 Satz 1 Anm. 6 hier) die Absperrungsklausel nicht enthalten darf. Über die Gültigkeit der Absperrungsklausel im Tarifvertrag vgl. im übrigen § 85 Anm. 6.

Enthält der Tarifvertrag, wie es in der Praxis oft vorkommt, die Klausel, daß die Einstellung nicht von „politischer . . . Zugehörigkeit“ abhängig sein soll (womit die Beteiligten häufig, jedoch irrtümlich einen die Richtlinienvereinbarung des § 81 ausschließenden Vertrag zu vereinbaren glauben), so bezweckt dies keinen Schutz der im Betrieb vorhandenen Arbeitnehmererschaft gegen Betriebsfremde, sondern umgekehrt den Schutz der Arbeitssuchenden gegen eine Ablehnung der Einstellung durch den Arbeitgeber aus den genannten Gründen. Die Geltendmachung des Rechts ist Sache des vertragsschließenden Arbeitnehmerverbandes, ein Recht des einzelnen abgelehnten Bewerbers auf Einstellung, das er etwa gerichtlich geltend machen könnte, ist nicht gegeben. Eine derartige tarifliche Regelung schließt also die Richtlinienvereinbarung nach § 81 nicht aus.

Echte Richtlinien sind in der Praxis sehr selten, zum Teil zutreffende Vorschläge zu Richtlinien siehe in der Wirtschaftlichen Selbstverwaltung 1921, S. 58 ff.

<sup>5</sup> Was mit „Richtlinien“ gemeint ist, läßt sich zum Teil aus dem Bericht S. 29 schließen. Unter „Richtlinien“ sind die Grundsätze zu verstehen, nach denen der nach wie vor die einzelnen Personen ausführende Arbeitgeber zu

verfahren im Wege der Vereinbarung sich verpflichtet. Solche Richtlinien können sich beziehen auf den Bezug vom Arbeitsnachweis, auf die Zulässigkeit der Einstellung von Lehrlingen oder ihr Zahlenverhältnis gegenüber den anderen Arbeitnehmern (RdM. vom 19. V. 20, RdM. vom 26. X. 20 S. 54 Nr. 54), auf die Einstellung von Auswärtigen, von Ausländern, soweit dem nicht etwa der Friedensvertrag entgegensteht, und von nicht auf Erwerb Angewiesenen, auf das Verhältnis von Verheirateten und Ledigen innerhalb der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebes. Die Richtlinien können vorschreiben, daß zunächst vor Neueinstellungen die Möglichkeit des Aufrückens geeigneter Personen im Betriebe zu prüfen ist. Ein Tarifvertrag für Ludwigshafen (Wirtschaftliche Selbstverwaltung vorige Anm. — S. 59 —) enthält Richtlinien, wie sie in gleicher Weise auch die Richtlinienvereinbarung des DRG. enthalten könnte, über das Zahlenverhältnis der verschiedenen Arbeitnehmergruppen zueinander. Weitere Beispiele sind das Verhältnis der gelernten zu den ungelernten Arbeitern, der Vorarbeiter zu den anderen Arbeitern, daß zur Wiedereinstellung gelangenden Arbeitnehmer eines vorübergehend geschlossenen Betriebes zu den bisher nicht dort beschäftigten Arbeitnehmern (SchlM. Stuttgart vom 18. V. 20, Württ. M. Bl. vom 15. VII. 20 S. 70), das Verhältnis verschiedener Altersgruppen zueinander.

\* Das Wort „müssen“ hat zu vielen Mißverständnissen (auch in den älteren Auflagen, ebenso bei Dersch § 81 Anm. 3a, Feig-Sippler § 82 Anm. 1c) geführt. Die Regierungsvorlage bestimmte im Interesse der Gewinnungsfreiheit in ihrem § 40 Satz 2, daß die politische usw. Betätigung keinen Grund zur Erhebung eines Einspruchs gegen die Einstellung abgeben dürfe, ebenso wenig — von gewissen Ausnahmen abgesehen — die ausländische Staatsangehörigkeit. Diesen Grundsatz wollte der Antrag Nr. 118 des Ausschusses der Nationalversammlung, der an die Stelle des Einspruchs gegen die einzelne Einstellung den Einspruch gegen die Richtlinienvereinbarung einführte, für den Inhalt der Richtlinien aufrechterhalten, brachte dies aber nur bezüglich der später fortgelassenen Ausländereigenschaft richtig zum Ausdruck mit den Worten: „Die Einstellung darf nur, ... ausgeschlossen werden“, dagegen bezüglich des Schutzes der Gewinnungsfreiheit gegen eine sie gefährdende Vereinbarung zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber in der sprachlich unrichtigen Form, daß die Richtlinien gewisse Verbote enthalten müßten, statt zu sagen, wie es in Wirklichkeit gemeint war, daß sie gewisse Abreden nicht enthalten dürfen. Daß diese hier entwickelte Auslegung zutreffend ist, ergibt sich auch zwingend daraus, daß der Schlußsatz des § 81 Abs. 1 ebenfalls einen gewissen Inhalt der Richtlinienvereinbarung, nämlich die Bevorzugung des einen Geschlechts, in der sprachlich zutreffenden Form „die Richtlinien dürfen nicht bestimmen“ verbietet, nachdem ursprünglich (siehe § 39 Abs. 1 der Ausschlußbeschlüsse der Nationalversammlung) auch dieses Verbot in dem allgemeinen Satz über den vorgeschriebenen Inhalt der Richtlinien enthalten war.

Die irrtümliche Annahme, daß es sich hier um einen notwendigen, wenn auch negativen Inhalt der Richtlinienvereinbarung handele, hat vielfach zu der Vereinbarung von sogenannten Richtlinien geführt, in denen nichts weiter steht als: „Die Einstellung von Angestellten darf nicht von ... abhängig gemacht werden“. In dieser negativen Vereinbarung fehlt indessen die Haupt-

sache, nämlich die Richtlinien selbst, zu deren Beobachtung bei der Einstellung der Arbeitgeber verpflichtet ist. Das Fehlen wirklicher Richtlinien in einer solchen Abrede zeigt sich auch darin, daß es hier eine die Richtlinien verletzende Einstellung, deren Rückgängigmachung im Verfahren aus §§ 82, 83 betrieben werden könnte, nicht gibt (denn die Entfernung eines wegen seiner Gesinnung vom Arbeitgeber Bevorzugten aus dem Betriebe würde diesen wegen seiner Gesinnung benachteiligen, also gerade dem Grundsatz der in Rede stehenden Bestimmung widersprechen), sondern nur eine den fraglichen Grundsätzen widersprechende Ablehnung von Arbeitssuchenden wegen ihrer politischen Betätigung usw. Die Vereinbarung aus den §§ 81 ff. dient aber, wie oben (Anm. 1) bemerkt, nicht dem Schutze gegen die Ablehnung Außenstehender durch den Arbeitgeber aus Gesinnungsgründen (solche Aufgabe widerspräche auch dem Charakter der Betriebsvertretung als Vertretung der im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und ist vielmehr eine Angelegenheit der an der Unterbringung ihrer Mitglieder interessierten Gewerkschaften), vielmehr dem Interesse der Belegschaft an der RichtEinstellung gewisser Personen, nur daß eben die vom Gesetz aufgezählten gesinnungsmäßigen Gründe hierbei niemals eine Rolle spielen sollen.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß auch dort, wo wirkliche Richtlinien vereinbart werden, die der Arbeitgeber durch Einstellung von Arbeitnehmern verletzen kann, die Anführung der negativen Bestimmungen über die politische usw. Betätigung, weil irreführend, zweckmäßigerweise unterbleibt, daß aber die Vereinbarung bloß der negativen Bestimmungen über die Einflußlosigkeit der politischen usw. Betätigung rechtlich völlig wertlos ist, weil eine diesen Vorschriften zuwider erfolgende Ablehnung eines Stellungsuchenden weder von ihm selbst, noch von der Betriebsvertretung des Betriebes, dessen Arbeitgeber die Einstellung abgelehnt hat, in irgendeiner Weise geltend gemacht werden kann, indem das Verfahren aus § 82 nur die Entfernung von eingestellten Arbeitnehmern, aber nicht die Einstellung von abgelehnten Stellungsuchenden ermöglicht. Der Schutz der Stellungsuchenden ist nur im Wege des Tarifvertrages möglich.

<sup>7</sup> Vereinbarungen, daß „politische usw. Betätigung oder die Zugehörigkeit zu einem Verein . . . , Verband“, den Einspruch begründen, sind nach Anm. 6 nichtig. Die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft ist nicht ausdrücklich erwähnt, aber aus der Anführung des konfessionellen Vereins zu folgern.

Daher kann so wenig die Zugehörigkeit zur kommunistischen Partei wie zu den christlichen Gewerkschaften als Einspruchsgrund vereinbart werden.

<sup>8</sup> Dieser Satz dient vor allem dem Schutze der Frauen gegenüber dem Bestreben, weibliche Arbeitskräfte von den Betrieben fernzuhalten (Bericht S. 51), ein Streben, das zwar von den Gewerkschaften überwiegend bekämpft worden ist, aber in den Betrieben doch hier und da sich bemerkbar macht.

<sup>9</sup> Eine Einschränkung erfährt das Verbot von Richtlinien bestimmten Inhalts zugunsten der in § 67 abgegrenzten Tendenzbetriebe. An sich wäre die Bestimmung kaum nötig gewesen, da in solchen Betrieben der Arbeitgeber schon von sich aus niemanden einstellen wird, dessen Einstellung mit der Tendenz des Betriebes in Widerspruch stünde, die Ablehnung der Einstellung aber in Fällen, in denen die politische usw. Zugehörigkeit an sich bedeutungs-

los sein sollte (man denke an den Portier eines konfessionellen Krankenhauses), hier so wenig wie sonst durch das BGG. verhindert wird (s. Anm. 1, 6).

<sup>10</sup> Abs. 3 enthält eine wichtige Ausnahme von Abs. 1. Danach sind Einstellungspflichten auf Grund von Gesetz oder Tarifvertrag stärker als die Richtlinienvereinbarung; d. h. eine an sich nach dem Inhalt der Vereinbarung unzulässige Einstellung, die z. B. die etwa zulässige Zahl von Vorarbeitern überschreitet, kann dennoch nicht angefochten werden, wenn Gesetz oder Tarifvertrag zur Einstellung verpflichten.

a) Gesetzlich ist der Einstellungszwang in der neuesten Gesetzgebung mehrfach ausgesprochen worden, z. B. in der B.D. über Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 12. II. 20 (die allerdings in den entsprechenden Bestimmungen betreffend die Kriegsteilnehmer nicht mehr praktisch ist), in dem Gesetz über Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. I. 23, ferner mittelbar — durch Vermittlung der Demobilmachungsbehörden — in der früheren B.D. über die Freimachung von Arbeitsstellen vom 25. IV. 20/5. III. 20.

Umstritten war nach früherem Recht, ob die Einstellung von Militär-anwärtern und Besitzern des Anstellungscheins gemäß den Anstellungsgrundsätzen vom 20. VI. 07 auf Grund einer „gesetzlichen“ Verpflichtung stattfand. Für die Gesetzesnatur der Anstellungsgrundsätze hatte sich ein Sonderschlichtungsausschuß beim RM. vom 28. I. 21 (RMBl. 1921 S. 440 Nr. 257 unter X) ausgesprochen. Den Gesetzescharakter dieser Anstellungsgrundsätze bestreitet Feiner S. 63 Anm. 42 unter Anführung weiterer Literatur. Bezüglich der neuen vom Reichsminister des Innern auf Grund mehrerer Reichsgesetze erlassenen Anstellungsgrundsätze vom 31. VII. 26 (RMBl. I S. 435) dürfte die „gesetzliche“ Verpflichtung zu bejahen sein.

Einen weiteren Fall des Einstellungszwangs enthält das preuß. Unterbringungs-gesetz vom 30. III. 20.

b) Die z. Bt. — bis zum Inkrafttreten des BGG. — noch geltende Gegenüberstellung der „tariflichvertraglichen oder durch Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung“, beruht, ähnlich wie in § 78 Nr. 1 und § 66 Nr. 4, auf einer in den älteren Auflagen nicht hinreichend gewürdigten Verbindung von Tarifvertrag und Schlichtungs-wesen. Denn von der Auf-erlegung einer Einstellung durch Schiedspruch des Schlichtungsausschusses kann nur dann die Rede sein, wenn der zunächst unverbindliche Schieds-pruch, der als solcher gar nichts bindend auferlegen kann, durch Annahme zum Tarifvertrag wird (a. A. Feig-Sizler § 81 Anm. 4, Dersch § 85 Anm. 1 b), mit anderen Worten, das Gesetz hat statt bloß von einer tarif-vertraglichen Verpflichtung zur Einstellung zu reden, überflüssigerweise einen besonderen Fall der Entstehung des Tarifvertrages aufgenommen. Die Worte fallen daher künftig von Inkrafttreten des Arbeitsgerichts-gesetzes ab mit Recht fort.

Tarifvertragliche Verpflichtungen zur Einstellung sind sehr selten. Sie kommen fast nur als Pflicht zur Wiedereinstellung nach Arbeitskämpfen vor, während im übrigen der Tarifvertrag wohl die Arbeitsbedingungen für abgeschlossene Arbeitsverträge, auch die Pflicht zum Nichtabschluß mit

gewissen Personen (über die Rechtsgültigkeit solcher Absperrungsklausel siehe § 85 Anm. 6), aber kaum die Pflicht zum Abschluß mit irgendwelchen Personen enthält. Daher kann auch die in der Literatur meist an dieser Stelle (so auch ältere Aufl., ebenso Feig-Sißler § 78 Anm. 9, Dersch § 81 Anm. 4 b B) im Anschluß an die Regierungserklärung (Sten. Berichte vom 16. I. 20 Sp. 4408) erörterte Frage der Zulässigkeit der Sperrklausel hier unberührt bleiben, weil diese Klausel keine Einstellungspflicht, sondern umgekehrt gerade die Verpflichtung zur Nichteinstellung gewisser Personen enthält (s. § 85 Anm. 6).

- c) Dagegen ist der Sinn der durch das Arbeitsgerichtsgesetz (§ 112 Nr. 4) künftig hinzukommenden Worte „durch Urteil des Arbeitsgerichts oder durch Schiedspruch eines Schiedsgerichts“ schwer festzustellen. Da nicht anzunehmen ist, daß das Gesetz dadurch den Vorrang jedes beliebigen auf Einstellung eines Arbeitnehmers gerichteten Vertrages oder auch nur der wenigen mit dem Recht auf Arbeit ausgestatteten Arbeitsverträge (Schau- und Spielervertrag usw.) vor den Richtlinien aussprechen wollte, ist offenbar nur der Fall gemeint, daß nach §§ 84 ff. ein Urteil auf „Weiterbeschäftigung oder Entschädigung“ ergeht und der Arbeitgeber erstere wählt. Praktisch ist dieser Fall aber schwer denkbar, weil der Arbeitnehmer, gegen den sich der Gruppenrat nach §§ 81 ff. richtet, nicht gleichzeitig die Unterstützung desselben Gruppenrats nach § 86 Abs. 1 finden wird (vgl. ferner § 85 Abs. 2 Nr. 1 der neuen Fassung, wonach dem durch Beschluß des Arbeitsgerichts seiner Stellung verlustig gegangenen Arbeitnehmer umgekehrt sogar ausdrücklich der Einspruch aus § 84 verweigert ist).

<sup>11</sup> Der in der zweiten Lesung im Ausschuß (Bericht S. 52, Antrag Nr. 203) eingefügte Abs. 2 spricht, was an sich schon aus Abs. 1 hervorging, aus, daß die Betriebsvertretung auf Einzeleinstellungen keinen Einfluß hat. Mangels Vertragsfähigkeit auf diesem Gebiete für etwas anderes als die Richtlinienvereinbarung kann solche Beeinflussung der Einzeleinstellung auch vertraglich nicht ausübungen werden (anders freilich im Tarifvertrag). Die Betriebsvertretung kann nur die Verletzung der Richtlinien, die durch den Abschluß eines danach nicht zulässigen Arbeitsvertrages stattfindet, im Verfahren nach §§ 82, 83 verfolgen (abweichend ältere Aufl.).

### Einspruch gegen die Einstellung.

#### § 82<sup>1 2</sup>.

1. Wird gegen die vereinbarten Richtlinien verstoßen<sup>3</sup>, so kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen fünf Tagen<sup>4</sup> nach Kenntnis von dem Verstoße, jedoch nicht später als vierzehn Tage nach dem Dienstantritt, Einspruch erheben<sup>5</sup>.

2. Die Gründe für den Einspruch und die Beweisunterlagen sind vom Arbeiterrat oder Angestelltenrat bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen<sup>6</sup>.

3. Wird bei diesen Verhandlungen eine Einigung<sup>7</sup> nicht erzielt, so kann<sup>8</sup> der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen drei Tagen<sup>9</sup>

nach Beendigung der Verhandlungen das Arbeitsgericht anrufen<sup>10</sup>.

**4. Der Einspruch gegen die Einstellung und die Anrufung des Arbeitsgerichts hat keine aufschiebende oder auflösende Wirkung<sup>11</sup>.**

Bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut der Abs. 3, 4:

Abs. 3. . . Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle . . .

Abs. 4. . . des Schlichtungsausschusses oder der Schiedsstelle . . .

<sup>1</sup> Allgemeines. § 82 enthält das Verfahren für die Geltendmachung des Rechtes der Betriebsvertretung aus der Richtlinienvereinbarung des § 81, das in zwei Teile, eine Vorverhandlung mit dem Arbeitgeber und ein mit der „Entscheidung“ abschließendes Verfahren vor dem Arbeitsgericht nach § 2 Nr. 5, §§ 80 ff. ArbGG. (z. Bt. Art. II § 1 Nr. 1 SchWB. i. B. mit § 4 der 1. ArbO. vom 10. XII. 23) zerfällt.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte vgl. Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Indem jemand eingestellt wird, der nach dem Inhalt der mit dem Gruppenrat vereinbarten Richtlinien nicht hätte eingestellt werden dürfen (vollkommen abwegig geben Urteile des O. Dresden vom 24. IX. 24, — RZfA. 1925, 609 — und des O. Frankfurt a. M. vom 22. IX. 26, GRG. 31, 531, dem Arbeiterrat ein Anrufungsrecht wegen Verstoßes gegen die zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft vereinbarten Richtlinien; mit Recht a. A. O. Braunschweig vom 26. II. 26, GRG. 31, 398). Es ist anzunehmen, daß der Verstoß bereits mit dem Abschluß eines — wenn auch erst später wirksam werdenden — Einstellungsvertrages begangen ist.

Infolge der unzutreffenden Auslegung des Wortes „müssen“ in § 81 Abs. 1 Satz 1 (siehe § 81 Anm. 6) kommen Feig-Sizler (in § 82 Anm. 1 im Widerspruch zu § 81 Anm. 5) zu dem Ergebnis, daß der Verstoß gegen die Richtlinien auch in der Ablehnung der Einstellung jemandes wegen seiner politischen usw. Betätigung usw. zu erblicken sei, obwohl sie keinen Weg zur Durchsetzung der doch allein mit dem Einspruch in solchem Falle vernünftigerweise zu bezweckenden Einstellung des Abgelehnten angeben können (unrichtig auch Dersch § 82 Anm. 3a).

<sup>4</sup> Mangels besonderer Vorschrift ist hier und in den folgenden Paragraphen für die Fristenberechnung das ArbB. maßgebend (§§ 186 bis 193). Danach rechnet der Tag der Kenntnis nicht mit (§ 187 Abs. 1). Ist ferner an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag oder einen am Erklärungsorte staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, so tritt an die Stelle des Sonntags oder des Feiertags der nächstfolgende Werktag (§ 193).

<sup>5</sup> Wie die Betriebsvertretung zu der für den Fristablauf entscheidenden Kenntnis des Verstoßes, nicht etwa bloß der Tatsache der Einstellung gelangt, sagt das Gesetz nicht. Ein wichtiges Mittel, um zur Kenntnis zu gelangen,

bietet das Ausschlußrecht aus § 71. Die Betriebsvertretung wird spätestens dann von der Einstellung Kenntnis haben, wenn diese durch den Dienstantritt öffentlich geworden ist. Die vierzehntägige Frist ist absolut, d. h. mit ihrem Ablauf endet ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder Nichtkenntnis das Einspruchsrecht. Gegen den Ablauf der fünfzügigen Frist gibt es den Antrag aus § 90, dagegen nicht gegen den Ablauf der vierzehntägigen Frist.

Der Einspruch kann mündlich oder schriftlich erhoben werden, er ist an den Arbeitgeber oder seinen Vertreter (§ 14) zu richten und wirksam, wenn er diesem rechtzeitig „zugeht“, d. h. nach § 130 BGB. in seinen Empfangsbereich gelangt.

<sup>6</sup> Die Verhandlung mit dem Arbeitgeber, zu der die Betriebsvertretung zu laden hat, ist notwendige Voraussetzung für das weitere Verfahren. Die Innehaltung dieser Voraussetzung hat das Arbeitsgericht vor der Entscheidung zu prüfen und gegebenenfalls den Antrag der Betriebsvertretung auf Rückgängigmachung der Einstellung zurückzuweisen. Wegen der mit aufschiebender Wirkung ausgestatteten Rechtsbeschwerde hiergegen vgl. §§ 85 ff. ArbG. (3. Zt. ist das Urteil des Arbeitsgerichts endgültig).

<sup>7</sup> Sei es, daß die Betriebsvertretung ihren Einspruch zurücknimmt oder der Arbeitgeber sich zur sofortigen oder einer späteren Kündigung des vereinbarungswidrig eingestellten Arbeitnehmers bereit erklärt. Doch gibt es keinen Weg zur Durchsetzung des aus solcher Einigung der Betriebsvertretung erwachsenden Rechtes. Die Einigung muß auch dann als mißlungen gelten, wenn der Arbeitgeber nicht erscheint (vgl. die entsprechende Vorschrift des § 29 Abs. 3).

<sup>8</sup> Er braucht es nicht, hat allerdings nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob er von seinem Anrufungsrecht Gebrauch machen will. Macht er von dem Recht Gebrauch, so muß er es innerhalb der dreitägigen Frist tun.

<sup>9</sup> Vgl. Anm. 4 und 5. Auch hier gibt es die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 90.

<sup>10</sup> Vgl. Anm. 1.

Wegen des künftigen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht vgl. §§ 80 ff. ArbG., danach schließt das Verfahren nicht wie bisher (nach Art. II § 1 Nr. 1 SchIVD.) mit einem Urteil, sondern mit einem unvollstreckbaren Beschluß ab.

<sup>11</sup> Das Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bleibt durch den Einspruch zunächst unberührt.

### Entscheidung über den Einspruch.

#### § 83<sup>1 2</sup>.

Geht die Entscheidung des Arbeitsgerichts dahin, daß ein Verstoß gegen die vereinbarten Richtlinien vorliegt, so kann<sup>3</sup> darin zugleich<sup>4</sup> ausgesprochen werden, daß das Dienstverhältnis des Eingestellten als mit dem Eintritt der Rechtskraft<sup>5</sup> der Entscheidung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist<sup>6</sup> gekündigt gilt<sup>7</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut:

1. Über den Einspruch wird im Schlichtungsverfahren endgültig entschieden. Vor der Entscheidung ist der Eingestellte tunlichst zu hören. Geht die Entscheidung dahin... gilt. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

<sup>1</sup> Allgemeines. Maßgeblich für das Verfahren sind künftig die §§ 80 ff. ArbG., z. Bt. das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren aus § 4 der 2. ArbO. zur SchWB. vom 10. XII. 23, ergänzt durch den bisherigen Wortlaut des § 83, insbesondere Satz 2.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Gegenstand des Rechtsstreits ist der Fortbestand des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem nach der Behauptung der Betriebsvertretung abredewidrig eingestellten Arbeitnehmer. Die Betriebsvertretung hat ihren Antrag in dem Streit dahin zu richten, daß „das Dienstverhältnis des Eingestellten als mit dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt gilt“ (a. A. Feig-Eißler § 83 Anm. 3). Nach der Regierungsvorlage (siehe vor § 81 Anm. 1) war das die notwendige Folge jedes berechtigten Einspruchs. Nach der absichtlich gewählten jetzigen Fassung ist es nur die schärfste Folge, die das Arbeitsgericht wenn es den Verstoß als gegeben ansieht und nicht etwa zur Ablehnung des Antrags kommt, nur aussprechen kann, aber nicht unter allen Umständen aussprechen muß. Es kann sich im Interesse des oft unschuldigen Eingestellten, der von den Richtlinienvereinbarungen in dem Betriebe gar nichts zu wissen braucht (über sein Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber siehe Anm. 7) unter Zurückweisung des weitergehenden Antrags mit einem milderem Eingriff in das Rechtsverhältnis des Arbeitgebers und des Eingestellten begnügen, indem es dieses etwa unter einer längeren Frist, vielleicht der im Verträge zwischen dem Arbeitgeber und dem Eingestellten vorgesehenen, für gekündigt erklärt. Ja es kann soweit gehen, sich mit der bloßen Feststellung, daß der Arbeitgeber die Richtlinien verletzt hat, zu begnügen, so daß dann aus der Verletzung keine anderen Folgen als diese gerichtliche Feststellung erwachsen. Diese bloße Feststellung wird dann empfehlenswert sein, wenn etwa durch ein bald zu erwartendes Ausscheiden eines anderen Arbeitnehmers die gegenwärtige Richtlinienverletzung entfallen dürfte, indem vielleicht das vereinbarte Zahlenverhältnis der verschiedenen Arbeitnehmergruppen zueinander, das zurzeit verletzt ist, sich alsbald wieder als gewahrt erweist. Auch eine an eine Bedingung geknüpfte Entscheidung ist für zulässig zu halten, z. B. derart, daß die Kündigung als zum 1. X. ausgesprochen gilt, wenn nicht bis zum 1. IX. die Verletzung der Richtlinien auf andere Weise ausgeglichen wird.

Ist die vertragliche Kündigungsfrist kürzer als die gesetzliche, so kann dennoch nur die Kündigung zum gesetzlichen Termin als ausgesprochen gelten, weil der Ausspruch der Kündigung zum nächsten vertraglich statthaftern Termin ein schärferer Eingriff in das Vertragsverhältnis wäre, als das Gesetz zulassen will. Im Gegensatz zu der hier vertretenen von Rieseke-Schupp-

Willerbed § 83 Anm. 3, Böfche § 83 Anm. 2 geteilten Ansicht, nehmen Feig-Sißler § 83 Anm. 3 an, daß die Anerkennung des Verstoßes regelmäßig die Unguläßigkeit der Weiterbeschäftigung zur Folge habe, so daß der Arbeitgeber zwar die Dienste weiter zu bezahlen habe, aber von ihnen keinen Gebrauch machen dürfe; sie geben zu, daß das Gesetz keine Bestimmungen über die Durchsetzung dieser vermeintlichen Verpflichtung enthalte. (Nicht ganz klar ist Sued, S. 122).

Beschäftigt der Arbeitgeber den Eingestellten, trotzdem die Kündigung durch den Spruch des Arbeitsgerichts erfolgt ist, weiter, oder schließt er unmittelbar darauf einen neuen Vertrag mit ihm, so gibt es hiergegen kein Zwangsmittel, das etwa zur zwangsweisen Entfernung des Gefündigten aus dem Betriebe verwendet werden könnte. Doch kann sich der Arbeitgeber, mag sich das Arbeitsgericht mit der Feststellung des Verstoßes begnügen oder die weiteren zulässigen Rechtsfolgen aussprechen, durch die Weiterbeschäftigung nach §§ 95, 99 strafbar machen.

Ein zivilrechtlicher Zwang zur Nichtbeschäftigung des durch den Spruch gefündigten Arbeitnehmers wäre vielleicht im Wege des Tarifvertrages durchzuführen (Kieschke-Syrup-Willerbed § 83 Anm. 6).

<sup>4</sup> Aus dem Wörtchen „zugleich“ folgt, daß in dem Wortlaut der Entscheidung, wenn die Richtlinienvereinbarung als verletzt zu gelten hat, dieses unter allen Umständen auszusprechen ist, während die sonst zulässige Folge nach Anm. 3 wohl ausgesprochen werden kann, aber nicht muß.

<sup>5</sup> Die Rechtskraft tritt künftig mit dem Ablauf der Notfrist für die Einlegung der Rechtsbeschwerde nach § 87 AOG. ein; z. Bt. ist das arbeitsgerichtliche Urteil endgültig. Zu diesem Zeitpunkt gilt dann die Kündigung als ausgesprochen, als hätte der Arbeitgeber selbst sie ausgesprochen.

<sup>6</sup> Die gesetzliche Kündigungsfrist ist für die verschiedenen Rechtsverhältnisse sehr verschieden. Sie beträgt z. B. bei Gesellen, Gehilfen und Fabrikarbeitern, die gewerbliche Arbeiter nach der Gewerbeordnung sind, 14 Tage, bei Betriebsbeamten, Werkmeistern, Technikern, Handlungsgehilfen 6 Wochen zum Vierteljahrsende; bei Personen, die dem BGB. hinsichtlich ihres Dienstvertrages unterstehen, sind die §§ 621 ff. maßgebend, nach denen die Kündigung in der Regel von dem für die Vergütung maßgebenden Zeitabschnitt abhängt.

Die zahlreichen voneinander abweichenden Bestimmungen für die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien können hier nicht angeführt werden. (Einzelheiten siehe bei Sued, Einstellung usw.). Über das Fehlen gesetzlicher Kündigungsfristen bei Lehrlingen vgl. Lieb, GRU. 26, 103.

<sup>7</sup> Über die Rechtsfolgen der Kündigung für das Verhältnis des Arbeitgebers zu dem Eingestellten schweigt das Gesetz. Das Vertragsverhältnis ist jedenfalls durch die die Kündigungserklärung ersetzende Entscheidung des Arbeitsgerichts erloschen. Es kommen daher nur Ansprüche aus unerlaubter Handlung und zwar aus § 826 BGB. in Frage, mit deren Hilfe der Entlassene seine Rechte geltend machen kann, z. B. wenn der Arbeitgeber im Bewußtsein der Möglichkeit eines Einspruchsverfahrens jemanden einstellt, ohne ihn auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen (ebenso Sued S. 121 Anm. 1 und Kieschke-Syrup-Willerbed § 83 Anm. 7, siehe oben Anm. 3 am Ende).

Einspruch gegen Kündigung.§ 84<sup>1 2</sup>.

1) Arbeitnehmer<sup>3</sup> können im Falle der Kündigung<sup>4</sup> seitens des Arbeitgebers binnen fünf Tagen<sup>5</sup> nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen<sup>6</sup>:

1. wenn der begründete Verdacht vorliegt<sup>7</sup>, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte<sup>8</sup>, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung<sup>9</sup> oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen<sup>9</sup> Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist;
2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist<sup>10</sup>;
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten<sup>11</sup>;
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt<sup>12</sup>.

2) Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt<sup>13 14</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Regierungsentwurf des BRG. (§ 40 Abs. 2) legte das Einspruchsrecht unter den in der Vorbemerkung vor § 81 erwähnten Voraussetzungen ausschließlich in die Hände der Betriebsvertretung. Die jetzige Gestaltung, die vom Einspruch des einzelnen Arbeitnehmers ausgeht, beruht auf dem Antrag 119 des Ausschusses der Nationalversammlung, dessen Ursprung wohl in dem § 25 des zu § 81 Anm. 1 erwähnten demokratischen Entwurfs zu erblicken ist.

Das bisherige Kündigungsrecht unterscheidet die ordentliche — gesetzliche oder vertragliche — Kündigung, sowie die außerordentliche Kündigung, die a) als fristlose Kündigung oder b) in gewissen Ausnahmefällen als Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist (dies z. B. im Konkurs des Arbeitgebers nach § 22 Konkursordnung oder während der Geschäftsaufsicht nach § 11 GeschäftsaufsichtsVO. statthaft ist.

Während die ordentliche Kündigung nach früherem Zivilrecht keiner Begründung bedarf, ist die außerordentliche fristlose Kündigung nur aus bestimmten Gründen zulässig. Diese Gründe sind in dem sehr mannigfachen Kündigungsrecht entweder einzeln aufgeführt (§§ 123, 124 G.D.), oder an Stelle (§ 626 BGB.) oder neben der Aufzählung (§ 124a, 133b G.D., § 70

§ 83.) ist der „wichtige Grund“ genannt, d. h. Tatsachen, bei denen dem einen Teil des Arbeitsvertrages dessen Aufrechterhaltung nicht mehr zugemutet werden kann. Außerhalb des Gesetzes liegende, vereinbarte „wichtige Gründe“ gehören nicht hierher (ebenso Hueck, Kündigung S. 104).

Die außerordentliche befristete Kündigung ist vom Standpunkt des BRG. aus der ordentlichen befristeten Kündigung gleichzusetzen. Daher besteht mangels anderweiter Bestimmung das Einspruchsrecht der §§ 84 ff. z. B. auch gegenüber dem Konkursverwalter, mag es auch praktisch in dem häufigsten Einspruchsfalle der Nr. 4 meist nicht zum Ziele führen (vgl. ebenso Sell BRG. 31, 346, Hueck, Ztschr. f. Handelsrecht Bd. 85, 424/5, GG. Plauen vom 28. IV. 26, BRG. 31, 400, a. A. Erdel, BRG. 31, 267 und 386 für Konkurs und Geschäftsaufsicht, Goerrig, SchWesf. 1923, 88, Kassel S. 136).

Während bei der eines Grundes bedürftigen fristlosen Kündigung diese, falls der Grund fehlt, unwirksam ist, so daß alle vertraglichen Ansprüche weiter bestehen (wie man allerdings annimmt, nur bis zu dem Augenblick, an dem bei ordentlicher Kündigung der Arbeitsvertrag abgelaufen wäre, weil offenbar nach dem Willen des Kündigenden in jeder außerordentlichen Kündigung regelmäßig zugleich die ordentliche Kündigung liegt), endet bei der keines Grundes bedürftigen Kündigung der Arbeitsvertrag an sich ohne weiteres mit dem Ablauf der Kündigungsfrist oder, falls dies zulässig vereinbart ist, ohne Frist. Hier setzt nun das neue Arbeitsrecht ein, das den Gefündigten unter bestimmten Voraussetzungen, wenn nämlich kein oder nur ein vom Gesetz gemißbilligter Grund zur Kündigung vorliegt, in einem besonderen Verfahren das Recht gibt, gewisse Ansprüche geltend zu machen (ähnlich Hueck S. 9).

Im Falle des begründeten Einspruchs aus § 84 BRG. gehen die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung (und zwar nach Wahl des Arbeitgebers — § 87 —). Mit dieser Gestaltung, deren Ursprung in § 29 Abs. 3 des oben (§ 81 Anm. 1) erwähnten demokratischen Entwurfs zu erörtern ist, der seinerseits in der Begründung auf die in den Abbeschen Zeiswertken in Jena getroffene Einrichtung der Abgangsentchädigung verweist, weicht das Gesetz von dem reinen Kündigungsschutz, der im Weiterbestehen eines ohne triftigen Grund gekündigten Arbeitsverhältnisses bestehen müßte (wie dies die Regierungsvorlage vorschlug), erheblich ab. Der Übergang zum Entschädigungsprinzip hätte an sich geboten, die Entschädigung weitergehend auch dann zu gewähren, wenn zwar nicht der Fortbestand des Arbeitsvertrages, aber die Zahlung der Entschädigung zumutbar ist. Das Gesetz bestimmt indessen die Voraussetzungen eines wirksamen Einspruchs unverändert, als ob es sich um den Fortbestand des Arbeitsvertrages handelte.

Das Recht des Gefündigten nach dem BRG. setzt die Zugehörigkeit zu einem bestimmten, den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden organisierten Betrieb voraus, in dem nämlich ein Gruppenrat oder mangels Vorhandenseins beider Arbeitnehmergruppen im Betrieb (vor § 78 Anm. 3) ein Betriebsrat vorhanden sein muß.

Über den Verlust des Kündigungsschutzes, wenn die Betriebsvertretung durch eigenes Verhalten der Arbeitnehmerschaft fehlt, siehe vor § 1 zu IV, § 15 Anm. 8 ff. und Anm. 6 hier; über den Fall, daß infolge des Verhaltens

des Arbeitgebers keine Betriebsvertretung vorhanden ist siehe § 23 Anm. 1 und hier Anm. 6.

Seiner Rechtsnatur nach bedeutet der Kündigungschutz eine Nachwirkung des Arbeitsvertrages und ist als öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzbestimmung im voraus unverzichtbar. (SchlA. Hanau vom 25. X. 20, Württ. MBl. vom 15. XI. 20 S. 161, SchlA. Essen, RZfA. 1922, 513 und Schäfer, Berl. MBl. 22 S. 29 ff.). Dies schließt allerdings so wenig wie etwa im Falle des § 619 BGB. aus, daß ein durch Kündigung entstandener Anspruch nach der Entfaltung durch eine Vereinbarung rechtswirksam abgegolten werden kann, z. B. durch Geld oder durch die Abrede einer vorübergehenden Weiterbeschäftigung. Die Zulässigkeit solcher Vereinbarung ergibt sich auch aus der in § 86 Abs. 1 Satz 2 vorgesehenen „Verständigung“ (wie hier Dersch, SchlWD. S. 385—86, S. 395 Anm. 16 b und S. 415 Anm. 17g, Kasel S. 124, Lange, RZfA. 1922, 419, Ripperbey, Weitrage S. 46, Schäfer a. a. D., Feig-Eißler § 84 Anm. 1, Hueck, Kündigung und Entlassung S. 93, GG. Berlin vom 20. XI. 25 und 4. III. 26, RZfA. 1926, 247 bezüglich einer Ausgleichsquittung, LG. I Berlin vom 10. IV. 24, GRG. 29, 233 mit berechtigten Anforderungen bezüglich der Deutlichkeit der Ausgleichsquittung, GG. Berlin Arbeitsrechtl. Entscheidungen S. 339 Nr. 1684). Im Hinblick auf den rein persönlichen Charakter des Einspruchsrechts, dessen Ausgangspunkt der Verlust, dessen Ziel die Wiedererlangung der Arbeitsstelle ist, ist es unübertragbar und unvererblich (ebenso Königsberger, RZfA. 1924, 349).

Während in den eben genannten Fällen die zivilrechtliche Wirksamkeit der Kündigung, z. B. was Formen und Fristen betrifft, die notwendige, allerdings verzichtbare Voraussetzung des Anspruchs ist, (vgl. SchlA. Düsseldorf vom 6. X. 21 in Rhein.-westf. MBl. vom 1. XI. 21 S. 145, Dersch, SchlWD. S. 380, Grothe, Berl. MBl. vom 15. IX. 21 S. 58, Lieb, GRG. 25, 162, LG. Bremen vom 2. X. 23, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1925, 73), ist die Wirksamkeit der Kündigung selbst z. B. in den Fällen der §§ 96—98 BRG., § 13 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 12. I. 23 und § 2 der Stilllegungsverordnung vom 8. XI. 20/15. X. 23 an die Zustimmung dritter Stellen geknüpft, die nur, wenn bestimmte Gründe vorliegen, ihre Zustimmung geben werden oder dürfen. Gegen die durch die Zustimmung wirksam gewordene Kündigung gibt es regelmäßig rechtlich, wenn auch vielleicht nur selten mit praktischer Erfolgsmöglichkeit, den Einspruch aus § 84; wegen des besonderen Falles der Mitglieder der Betriebsvertretung vgl. § 96 Anm. 3.

Weitere Fälle unwirksamer Kündigung können sich aus Art. 159 der Verfassung, aus § 95 Anm. 7 und aus § 24 Anm. 5 ergeben (siehe auch Anm. 9 hier). Ebenso bedarf es bezüglich eines durch Anfechtung nach dem BGB. (§§ 119 ff.) nichtig gewordenen oder aus einem sonstigen Grunde bereits von vornherein nichtigen Vertrages (z. B. § 138 BGB.) nicht erst des Einspruchs (GG. Hamburg vom 29. I. 25, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1925, 78, GG. Berlin vom 18. II. 26, SchlWef. 1926, 219).

Über die Wirkung der Stilllegungsverordnung vom 8. XI. 20/15. X. 23 auf das Kündigungsrecht vgl. § 85 Anm. 10, über das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretungen bei Entlassungen größeren Umfangs vgl. § 74.

Einen Fall des Kündigungs-schutzes im älteren Rechte enthielt § 80 fo des preussischen Berggesetzes von 1865 (aufgehoben durch die Novelle vom 18. XII. 20).

Das Entschädigungsprinzip bei Kündigungen findet sich auch im ausländischen Recht, so in einem österreichischen Gesetz vom 29. XII. 20.

Über Kündigung und Entlassung nach geltendem Recht vgl. im übrigen das gleichnamige Buch von Sued, über das „Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. VII. 26“ die Erläuterungen von Baum.

Die weitere Entwicklung des Kündigungsschutzes dürfte sich in der Richtung einer personellen Erweiterung und gleichzeitig mehr individualrechtlicher Ausgestaltung gegenüber der jetzt durch die Einschaltung der Betriebsvertretungen sehr stark kollektivrechtlich gestalteten Form bewegen (vgl. §§ 148 ff. des Entwurfs eines Arbeitsvertragsgesetzes RMBl. 1923 S. 506). Grundsätzliche Bemerkungen zum Kündigungsschutz, insbesondere über das Für und Wider kollektivrechtlicher und individualrechtlicher Gestaltung s. Sued bei Molitor-Sued-Riezler S. 207 ff. und RMBl. 1924, 260\*.

Über Zusammenhänge zwischen Mieterschutz und Kündigungsschutz, wobei die Entscheidung über den Einspruch aus § 84 auf den Mieterschutz bindend einwirkt, vgl. § 20 des Mieterschutzgesetzes (Kommentar von Genthe, Anm. 3, 4, Verlag Benzheimer).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Vgl. § 10. Wer Arbeitnehmer ist, genießt den Schutz des § 84, mag er auch z. B. als Jugendlicher nicht wahlberechtigt sein. Auch der Jugendliche ist im übrigen nach § 113 BGB. in Verbindung mit § 52 BPD. berechtigt, selbständig das Einspruchsverfahren zu betreiben. Der im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehende Beamte, der nach § 13 Abs. 2 der Betriebsverfassung eingegliedert ist, hat, auch wenn er auf Kündigung angestellt ist, nach der ausdrücklichen Bestimmung des § 13 Abs. 3 keinerlei Recht aus § 84 (falsch frühere Auflage). Der im Fall des § 13 Abs. 4 der Betriebsverfassung entzogene Arbeitnehmer verliert nach herrschender Ansicht mit der Betriebsvertretung im Sinne des BRG. zugleich den Kündigungsschutz, da die Beamtenvertretung weder das Vorverfahren aus § 86 Abs. 1 vermitteln, noch das Arbeitsgericht zugunsten des Entlassenen anrufen könne; angesichts der das Beamtenrecht aufrechterhaltenden Vorschrift des § 13 Abs. 3 läßt sich aber sehr wohl die Ansicht vertreten, daß auch umgekehrt der der Beamtenvertretung eingegliederte Arbeitnehmer dadurch keine Rechtsminderung erfahren, d. h. daß die Beamtenvertretung ihn im Kündigungsschutz gleich der Arbeitnehmervertretung — zumindest im Vorverfahren, vielleicht auch vor dem Arbeitsgericht — schützen kann und soll.

<sup>4</sup> Trotz der darin bisweilen liegenden Unbilligkeit muß angesichts des Wortlauts und der Regelung des Kündigungsschutzes im Gesetze angenommen werden, daß gegen den auf andere Weise (Vereinbarung, Fristablauf, wie in der Regel bei Lehrvertrag und Probevertrag) endenden Arbeitsvertrag kein Einspruchsrecht besteht (ebenso Sued S. 92, Molitor, RZfA. 1926, 67, Fischer, RZfA. 1922, 107, Lieb, GRG. 26, 104, Sued, Berl. MBl. vom 15. VIII. 21 S. 33, Derjch, SchfW. S. 378, mit vielen Literaturangaben, SchfA. Essen vom 15. V. 21, RZfA. 1921, 415 mit Literaturangaben, SchfA. Düsseldorf vom 7. VII. 21, RZfA. 1921, 598, Kammergericht vom 28. II. 23, 5 U 9461/22, Bühnenschiedsgericht vom 31. V. 21, Berl. MBl. 1922, 18,

349 und vom 6. III. 23, *SchlWef.* 1923, 52, Herzfeld, *Arbeitsrecht* 1921, 202, Uchaffenburg, *SchlWef.* 1921, 31, Hoeniger, daselbst, 122, *SchlW.* Halle vom 27. VII. 21 *SchlWef.* 1922, 13, *SchlW.* Freiburg vom 18. II. 21, *SchlWef.* 1921, 82.

Es fehlt an jedem Anhalt dafür, wann in solchem Falle und mit welchen Folgen für die Vertragsdauer das Einspruchsrecht geltend zu machen wäre. Mit Recht weist aber Fischer a. a. O. Sp. 109 darauf hin, daß manche scheinbar — der äußeren Form nach — von selbst ablaufende Verträge, besonders in der Landwirtschaft, im Bühnenwesen, in Wirklichkeit doch kündbare Verträge sind, wenn nämlich herkömmlicherweise an einem bestimmten Termin, z. B. am 1. I. (falls der Vertrag jeweils bis zum 1. IV. läuft) die Erklärung über Endigung oder Fortbestand des Arbeitsvertrages abgegeben wird; so *RG.* vom 28. IX. 26, *RA.* vom 30. X. 26, Karte Entlassung 4, von Betriebsvertretungsmitgliedern, c) Wegfall des Schutzes,  $\beta$  beim befristeten Arbeitsvertrag, ferner *RG.* Breslau vom 1. XII. 20 und die zutreffenden Äußerungen des *SchlW.* Liegnitz, sowie des *RAW.* im *Berl. WBl.* vom 15. IV. 21 S. 315 und *RG.* Stolp vom 12. X. 21, *RAW.* 1922 S. 268 Nr. 60. Die soeben angeführten gegensätzlichen Ansichten lösen sich zum Teil bei Beobachtung dieser Grundsätze (vgl. die *Schlüßbemerkungen* Hoenigers a. a. O.).

Eine parallele Entwicklung der Beschränkung der Kündigungsfreiheit, wie sie auch im Arbeitsrecht denkbar ist, hat im Mietrecht stattgefunden, in dem ebenfalls ursprünglich nur ein Schutz gegen Kündigung und erst später — wegen der durch den Abschluß befristeter, immer wieder erneuerter Verträge erfolgten Umgehungen — auch ein Schutz gegen solche ablaufenden Verträge geschaffen ist.

Einen Einspruch gibt es auch gegen die mit einem neuen Vertragsangebot z. B. Kurzarbeit, Umwandlung der Tarifarbeit in Zeitarbeit bei der Reichsbahn, verbundene Kündigung (ebenso Nikisch, *Arbeitsrecht* 1926, 683 ff., 693, 697, Dersch, *Recht und Rechtspraxis* 1924, 32 und *SchlW.D.* S. 376, die Frage ist viel erörtert bezüglich des Kündigungsschutzes der Schwerebeschädigten; in dieser Hinsicht wie hier mit weiteren Literaturangaben *RG.* Stuttgart vom 30. VI. 26, *RA.* vom 30. X. 26, Karte Schwerebeschädigte Entlohnung II und *RG.* Hamburg vom 6. XI. 24 *Hans. UZ.* *Arbeitsrecht* 1925, 91, vgl. ferner § 78 Nr. 1 Anm. 9 am Ende), ebenso gegen die vertraglich fristlose Kündigung, wie sie in der Zynustrie häufig als sogenannte tägliche Kündigung vorkommt. Die zum Zwecke der Aussperrung vorgenommene Kündigung hindert, soweit nicht § 85 Abs. 2 Nr. 2 entgegensteht, ebenfalls den Einspruch nicht, z. B. wenn nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern eines Großbetriebes, etwa die Transportarbeiter oder die Fabrikmurer, ausgesperrt werden (ebenso Ripperden, *Arbeitsrecht* 1924, 573, Anm. 23 b, Lenhardt, *SchlWef.* 1924, 66, 110, Herschel, *Arbeitsrecht* 1924, 177 ff., 757, anderer Ansicht Landmann, *Arbeitsrecht* 1923, 385 ff., Priebe, *SchlWef.* 1924, 32, 85 und *SchlW.* Raftatt vom 23. XI. 23 *SchlWef.* 1924, 52).

Der Arbeitnehmer, der selbst kündigt, hat kein Einspruchsrecht, auch wenn ihn etwa der Arbeitgeber durch sein Verhalten zu der Kündigung veranlaßt hat (vgl. aber § 628 Abs. 2 *BGB.*).

<sup>5</sup> Über Fristberechnung vgl. § 82 Anm. 4. Die Frist läuft von dem auf die Kündigung folgenden Tage. Über Wiedereinsetzung in den vorigen Stand bei unverschuldeter Fristversäumnis siehe § 90.

<sup>6</sup> Die nachfolgenden vier Ziffern enthalten die einen Einspruch begründenden Tatbestände, die bei der Anrufung nebst den Beweisen ihrer Berechtigung vorzubringen sind (§ 86 Abs. 1 Satz 1 und Anm. 3 daselbst). Ebenso wie in Fällen der fristlosen Kündigung der Kündigende sich vor Gericht auf alle Umstände berufen kann, die zur Zeit der Kündigung objektiv vorhanden waren, ganz gleich ob sie wirklich den Anlaß zur Kündigung gegeben haben und ob sie dem Kündigenden damals überhaupt bekannt waren (Sued S. 52), ist hier der Gefündigte und die Betriebsvertretung für befugt zu halten, nachdem zunächst (was allerdings unzweckmäßig ist) die Anrufung der Betriebsvertretung auf einen der vier Gründe gestützt war, nach der Anrufung in jedem Stadium des Verfahrens sich auf einen beliebigen anderen, sogar später entstandenen (Tod des Ernährers!) der vier Einspruchsgründe zu berufen (ebenso Kiesche-Syrup-Villerbed § 86 Anm. 2). Die entgegen gesetzte Ansicht, die Abel, *GRG.* 27, 76, z. T. auch Derich, *SchWZ.* S. 384, vertritt, würde praktisch dazu führen, daß Arbeitnehmer und Betriebsvertretung sich, um formalen Schwierigkeiten zu entgehen, von vornherein durchweg auf alle vier Gründe berufen würden oder aber daß, soweit dies nicht der Fall ist, z. B. eine etwa erst nachträglich bekannt gewordene Äußerung, die den Schluß auf eine tendenziöse Entlassung — Nr. 1 — zuläßt, vom Gericht nicht mehr verwendet werden könnte; die Fristfordernisse andererseits würden ein erneutes Einspruchsverfahren ausschließen (anderer Ansicht außer Abel, *GG.* Stettin vom 30. VII. 24, *Wertblätter* des *DeV.* 1924, 96, daß nämlich der Übergang von § 84 Nr. 4 zu Nr. 1 eine unzulässige Klageänderung bedeute). Vgl. ferner § 86 Anm. 3.

Die Anrufung hat, um wirksam zu sein, sich an den Gruppenrat zu richten. Soweit der Betriebsrat zugleich Gruppenrat ist (im reinen Arbeiter- oder reinen Angestelltenbetrieb), ist die Anrufung an den Betriebsrat zu richten. Fehlt es aus einem vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Umstand, z. B. infolge Wahlenthaltung der Arbeitnehmer an einem danach zuständigen Gruppenrat (ebenso wenn ausnahmsweise alle ihm angehörige Mitglieder ausgeschieden sind, ohne daß § 43 anwendbar ist), so entfällt der Kündigungsschutz (*GG.* Berlin vom 19. VIII. 25, *SchWZ.* 1925, 235, *RG.* Berlin vom 3. X. 24, *RA.* vom 15. XII. 24, Karte Entlassung 3, Einspruch nach dem *BRG.* h Wegfall, *GG.* Hamburg vom 25. IV. 24, *Hanf. GZ.* Arbeitsrecht 1924, 92, Lieb, *RAW.* 1921 S. 578\* a. *U.* *GG.* Mannheim vom 9. VI. 26, *GRG.* 31, 530; vgl. ferner vor § 1 zu IV) § 15 Anm. 8 ff., Einleitung zu § 78 Anm. 3. Eine Ausnahme ist entgegen der bisher herrschenden Ansicht auch dieses Kommentars dann zu machen, wenn der Arbeitgeber die Wahlvorstandsbestellung unterlassen hat und es infolgedessen an einem Gruppenrat fehlt; nach den Ausführungen zu § 23 Anm. 1 ist es nämlich dann so anzusehen, als ob die dem Arbeitgeber durch das *BRG.* auferlegten, an das Vorhandensein der Betriebsvertretung geknüpften Schranken der nach früherem Recht bestehenden Handlungsfreiheit doch vorhanden seien und sich zugunsten der Arbeitnehmerchaft auswirken (vgl. auch den Grundsatz des § 162 *BGB.*). Auf den Kündigungsschutz übertragen bedeutet dies sinngemäß, daß der Arbeitnehmer

für berechtigt zu erachten ist, hier ausnahmsweise ohne Vorverfahren vor dem Gruppenrat unmittelbar das Arbeitsgericht anzurufen. Diese Fortbildung des Rechts ist hier unumgänglich, wenn nicht die kollektivrechtliche Gestaltung des Kündigungsschutzes durch Mißbrauch formaler Bestimmungen in diesem Falle zu schwerer, unverschuldeter Schädigung der Arbeitnehmer ausschlagen soll (vgl. im übrigen § 86 Anm. 4).

Der Einspruch unterliegt, auch wenn er nach § 86 im späteren Verlauf des Verfahrens vom Gruppenrat verfolgt wird, der Verfügung des gekündigten Arbeitnehmers, der den Einspruch jederzeit durch Erklärung gegenüber dem Gruppenrat zurücknehmen und damit sowohl diesem als sich selbst die Voraussetzungen weiteren Vorgehens entziehen kann (ebenso Derich, *SchlB.D.* S. 392, 396, 415). Im arbeitsgerichtlichen Prozeß kommt es dann, sofern nicht die schwebende Klage zurückgenommen wird, zur Klageabweisung.

Das Einspruchsrecht kann sowohl bei Einzel- wie bei Massenentlassungen ausgeübt werden, soweit bei letzteren nicht § 85 Abs. 2 Nr. 2 entgegensteht. Streit über die Berechtigung einer Massenentlassung als Maßnahme des wirtschaftlichen Kampfes dürfte allerdings praktisch nur sehr selten im Wege des § 84 ausgetragen werden. Über die Form, in der der gekündigte Arbeitnehmer die Betriebsvertretung anzurufen hat, gilt das gleiche wie in § 82 Anm. 5 letzter Absatz. Der Einspruch kann mündlich oder schriftlich bei jedem Mitglied des Gruppenrats eingelegt werden (vgl. § 28 Anm. 6). Aufschiebende Wirkung ist dem Einspruch nach § 86 Abs. 3 versagt. Er hat sich an die Vertretung des eigenen Betriebes zu richten, dem der Gekündigte als Arbeitnehmer angehört, mag er auch z. B. als Monteur oder als Unternehmerarbeiter im fremden Betriebsraum mitten unter den Arbeitnehmern eines anderen Betriebes arbeiten.

<sup>7</sup> Nr. 1 beruht auf Nr. 4 des § 26 des in Anm. 1 erwähnten demokratischen Entwurfs. Absichtlich (Bericht S. 53) soll der begründete Verdacht, nicht erst der Nachweis einer Kündigung aus den nachstehenden, nach bisherigem Recht unerheblichen inneren Beweggründen den Einspruch rechtfertigen, weil der Nachweis der so motivierten Kündigung oft sehr schwer zu erbringen ist.

<sup>8</sup> Die Bestimmung ist erst in der 3. Lesung durch den Antrag 2005 eingefügt worden. Ist eine Frau nicht wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit, sondern z. B. um einem Ehemann mit kinderreicher Familie Platz zu machen, entlassen worden, so besteht kein Einspruchsgrund (vgl. *GG*. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 344 Nr. 1701).

Über einen Fall der grundsätzlichen Entlassung von Männern vgl. *Zentral-SchlA.* vom 10. XI. 21 in *NZfA.* 1922, 57.

<sup>9</sup> Für den Einspruch nach dem *MRG.* genügt, wie in Anm. 7 betont, der Verdacht, nicht ist notwendig die viel schwerer zu beweisende Tatsache solcher tendenziösen Kündigung (ebenso *Huedt*, Kündigung S. 98).

Weitergehend ist der Schutz bei einer tatsächlichen Kündigung wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen (beruflichen) Organisation im Hinblick auf Art. 159 der *W.V.*, weil in solcher Kündigung zugleich eine die Vereinigungsfreiheit verletzende „Maßnahme“ im Sinne des Art. 159 zu erblicken ist. Indem die Verfassung Maßnahmen

dieser Art für rechtswidrig erklärt, sind solche Maßnahmen verbotene Rechtsgeschäfte und daher als nichtig auch dann anzusehen, wenn sie an sich — wie die ordentliche Kündigung des Zivilrechts — keines Grundes bedürfen. Daher besteht in solchem Falle der Arbeitsvertrag fort, und der Gefündigte kann aus diesem unmittelbar seine bisherigen Rechte, nicht nur die Rechte auf Grund des eine wirksame Kündigung voraussetzenden Einspruchs geltend machen. In der Literatur ist diese Frage in den letzten Jahren im steigenden Maße erörtert worden, im zustimmenden Sinne für den Fall des vertretungslosen Betriebes in der Beilage der Deutschen Arbeitgeberzeitung vom 10. IV. 21 von von Karger (bezüglich der unter das BKG. fallenden Betriebe jedoch ablehnend, mit der Begründung, daß § 84 als Sondergesetz dem Art. 159 vorgehe), ferner allgemein zustimmend Groh, Koalitionsrecht S. 43, Einzheimer, Arbeit 1926, 752, Ripperhey, Beiträge S. 65 und NZfW. 1923, 308, Rasch, JW. 1924, 1854); abgelehnt ist diese Ansicht von Potthoff, GKG. 29, 65 und „Einwirkung der Reichsverfassung“ S. 73, von von Karger, JW. 1924, 1032, Kastel S. 234, untereinander aber nicht übereinstimmend, zum Teil wegen der unleugbaren praktischen Schwierigkeiten, eine Kündigung aus solchem Motiv zu beweisen. Von der hier vertretenen Auffassung aus ist das oft tarifvertraglich vereinbarte Maßregelungsverbot bereits ein Ausfluß der Reichsverfassung und ist die Geltendmachung der Rechte aus Art. 159 von der Art des Betriebes innerhalb der Betriebsverfassung unabhängig. Über die Entlassung wegen Zugehörigkeit zu einer Baugenossenschaft s. Anm. 12 vorletzter Abs., wegen Zugehörigkeit zu einem Mieterverein GG. Magdeburg vom 15. II. 24, Arbeitsrecht 1924, 701 (mit Recht — zumindest sinngemäß — den Schutz der Nr. 1 hierauf erstreckend), a. A., den Kündigungsschutz ablehnend, in solchem Falle GG. Dresden vom 9. IV. 24, SchWef. 1924, 115.

<sup>10</sup> Dieser Einspruchsgrund entstammt dem § 23 Z. 1 des mehrfach genannten demokratischen Entwurfs. Er soll einen Zwang zur Angabe des Kündigungsgrundes bei Auspruch der Kündigung schaffen. Die ursprüngliche Nichtangabe des Grundes jedoch hindert, wie man annehmen muß, den Arbeitgeber nicht, im Laufe des weiteren Verfahrens einen Grund anzugeben (ebenso Dersch § 84 Anm. 3c, II, Kieselke-Syrup-Willerbed § 84 Anm. 8), demgegenüber freilich die Betriebsvertretung oder der Arbeitnehmer sich auf jeden anderen Einspruchsgrund (s. Anm. 6 oben) berufen kann (ebenso Dersch § 84 Anm. 3c, II). Gibt der Arbeitgeber bis zum Schlusse des Verfahrens keinen Grund an, so muß die Beurteilung nach § 87 erfolgen.

Gibt der Arbeitgeber zunächst einen der Wahrheit nicht entsprechenden Kündigungsgrund an, z. B. häufiges Zuspätkommen, so ist es Sache des Einspruchserhebenden, den angegebenen Kündigungsgrund zu bestreiten und sich zugleich auf einen zutreffenden Einspruchsgrund zu berufen. Solche Berufung, besonders auf Nr. 4, kann auch stillschweigend, in der bloßen Einspruchserhebung, erblickt werden. Der Nachweis allein, daß die angegebenen Gründe unzutreffend sind, zwingt noch nicht zu einer dem Arbeitnehmer günstigen Entscheidung, wenn diese nicht nach Nr. 1, 3 oder 4 gerechtfertigt ist. (Bericht S. 53; etwas abweichend offenbar Hueck S. 99 und Btschr. f. Handelsrecht Bd. 85, 379 ff., daß bei nur vorgeschobenem Kündigungsgrund der Einspruch unbedingt durchdringen müsse). Auch bei Vereinbarung eines jederzeitigen

Entlassungsrechts ohne Angabe von Gründen ist der Einspruch zulässig (O. G. Bremen vom 28. V. 25, O. R. G. 30, 540).

<sup>11</sup> Dieser Einspruchsgrund entstammt ebenfalls dem oben genannten demokratischen Entwurf (§ 23 Z. 5 daselbst). Sein Sinn ist schwer verständlich. Während der Dauer des Arbeitsvertrages kann der Arbeitnehmer mit Recht sowohl dauernd wie vorübergehend die Leistung anderer als der vereinbarten Arbeit verweigern, ohne seiner vertraglichen Rechte verlustig zu gehen. Es ist nicht einzusehen, warum der Arbeitgeber, der solche berechtigte Weigerung oder die Weigerung, einen neuen Arbeitsvertrag für die Zukunft mit anderem Inhalt abzuschließen, mit der Kündigung beantwortet, anders behandelt werden soll als der Arbeitgeber, der aus irgendeinem beliebigen, nach § 84 Nr. 4 zu beurteilenden Grunde kündigt, d. h. warum nicht auch Nr. 3 des § 84 der gleichen Abwägung von Fall zu Fall unterliegen soll, wie die Nr. 4 des Paragraphen. Zu demselben Ergebnis, daß nämlich Nr. 3 nicht unter allen Umständen, sondern nur dann den Anspruch aus § 87 rechtfertigt, wenn die Kündigung „unbillig“ im Sinne des § 84 Nr. 4 ist, kommen Feig-Sitzler § 84 Anm. 7 („berechtigte Weigerung“), Hueck S. 100.

<sup>12</sup> Nr. 4 entstammt dem in Anm. 1 vor § 81 erwähnten Berliner Tarifvertrag vom April 1919 und stellt eine Generalklausel zur Umschreibung der nicht triftig begründeten Kündigung dar.

In der Praxis hat dieser Einspruchsgrund die weitaus größte Bedeutung gewonnen. Er läßt sich begrifflich ebenso schwer umschreiben, wie etwa der Begriff der „guten Eitten“ in §§ 138, 826, BGB. (vgl. über diesen Begriff im Arbeitsrecht § 66 Nr. 6 Anm. 5b II).

Das Gesetz erblickt (vgl. auch Hueck bei Molitor-Hueck-Riezler S. 213 ff.) seinem Charakter nach in der Betriebsverbundenheit einen hohen, sowohl volks- und privatwirtschaftlichen wie ideellen Wert. Es will die „Stelle“ des Arbeitnehmers festigen und gegen den „Mißbrauch“ des formalen Kündigungsrechts“ schützen (R. G. Hamburg vom 30. IX. 25, Hans. O. Z. Arbeitsrecht 1925, 280). Daher ist jede Kündigung an sich eine Härte, mag sie auch in Zeiten guten Arbeitsmarktes den Übergang zu einer neuen Stelle nicht ausschließen und in Zeiten schlechten Arbeitsmarktes mit dem Übergang zur Erwerbslosenfürsorge verbunden sein (vgl. ebenso Feig-Sitzler § 84 Anm. 8, Hueck S. 101).

Indessen ist der Einspruch nur begründet, wenn die in der Kündigung an sich liegende Härte „unbillig“, d. h. nicht entweder durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.

Das Verhalten des Arbeitnehmers kann verschuldet oder unverschuldet sein. Der schwerhörige, geistig unbewegliche kann ebenso wie der unpünktliche Arbeitnehmer Anlaß zur Kündigung geben.

Die Verhältnisse des Betriebes sind sowohl in wirtschaftlicher, wie in technischer und organisatorischer Hinsicht (Rationalisierung, Arbeitsbedarf im Betriebe — vgl. über Entlassungen in einem mit Überstunden arbeitenden Betriebe R. G. Frankfurt a. M. vom 9. XII. 25, Hans. O. Z. Arbeitsrecht 1926, 39, mit zutreffender Anmerkung von Richter —, Verhältnis der Arbeiter und Angestellten, Möglichkeit der Umschulung im Betriebe — vgl. hierzu das Beispiel bei Lange, SchlWesf. 1926, 33, der bei seiner Kritik die weiter unten geforderte Abwägung vernachlässigt, Austauschmöglichkeiten im Großbetriebe — vgl

GG. Altona vom 8. VI. 26, Merkblätter des DVB. 1926, 75) zu würdigen; f. auch Sonderschlichtungsausschuß beim RAA. vom 28. I. 21, RAAbl. 1921 S. 445 Nr. 257 unter VIII, IX über die Anwendung des Begriffs der „unbilligen Härte“ bei Entlassungen von Angestellten des Reiches, im besonderen zwecks Einstellung von Beamten oder sonst Versorgungsberechtigten, sowie — etwas abweichend — SchlA. Frankfurt a. M. vom 18. V. 21, SchlWef. 1921, 132.

Es ist danach im Einzelfall abzuwägen, welche Wirkung einerseits die Kündigung für den Gefündigten hat, andererseits welche Umstände vom Standpunkt des Betriebes und des Verhaltens des Arbeitnehmers aus die Kündigung „bedingen“. Dabei sind die wirtschaftlichen und Familienverhältnisse des Arbeitnehmers, die Lage des Arbeitsmarktes für den Beruf des Gefündigten, die Zumutbarkeit, schlechtere Arbeitsbedingungen im gleichen Betriebe anzunehmen (vgl. Anm. 4 vorletzter Abs.) oder einen neuen Beruf zu ergreifen, die bisherige Dauer der Beschäftigung im Betriebe, die etwa im Betrieb erlittenen gesundheitlichen Schäden (vgl. GG. Trier vom 12. VII. 26, Merkblätter des DVB. 1926, 78 und GG. Dresden vom 8. VI. 26, ebenda 1926, 94) und anderes mehr zu berücksichtigen. Das Ergebnis dieser Abwägung kann für die gleichzeitig Gefündigten sehr verschieden sein, z. B. wenn bezüglich des Ledigen die unbillige Härte zu verneinen, bezüglich des Verheirateten dagegen zu bejahen ist.

Im der Wertung der persönlichen Verhältnisse für die Reihenfolge und Auswahl der Entlassungen ist auch nach Aufhebung des § 13 der Verordnung vom 12. II. 20 (Wortlaut s. zu § 74 Anm. 3) der darin zum Ausdruck gelangende Grundsatz, der eine gewohnheitsrechtliche Bedeutung erlangt hat, zu beachten (so RAA. vom 15. XI. 24, RAAbl. 1924, S. 461 Nr. 170, und vom 18. XI. 23, RAAbl. 1923 S. 734, Erdel, GRG. 29, 214, GG. Pforzheim vom 6. II. 24, SchlWef. 1924, 51, anderer Ansicht Golm, GRG. 29, 175, Priebe, GRG. 31, 238). Völlig zu Unrecht will Priebe a. a. O. die Anwendbarkeit des § 84 Nr. 4 begrenzen auf den Fall der Umbesetzung einer bestehenden Arbeitsstelle. Er verkennt die aus dem Gesetz sich ergebende Notwendigkeit, die persönliche Wirkung der Kündigung für den Arbeitnehmer und die sie bedingenden Faktoren miteinander abzuwägen (wie hier SchlA. Guben vom 30. I. 23, SchlWef. 1923, 53, ähnlich auch GG. Flöha vom 28. II. 24, SchlWef. 1924, 75). Die Verhältnisse des Betriebes können die Kündigung eines jungen, ledigen Angestellten bedingen, die eines älteren verheirateten aber nicht als unbedingt geboten erscheinen lassen. Sache des Richters ist es, den Ausgleich zwischen volks- und privatwirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeiten im Einzelfalle zu treffen. Die Beschränkung auf Umbesetzungen würde der Bestimmung der Nr. 4 praktisch einen sehr wesentlichen Teil ihrer Bedeutung überhaupt rauben und einseitig die wirtschaftlichen Gesichtspunkte des Arbeitgebers in den Vordergrund rücken.

Zahlreiche Beispiele aus der Praxis vgl. in Arbeitsrechtliche Entscheidungen des GG. und RG. Berlin S. 344 ff., ferner JAA., besonders Bd. 4, S. 128 ff., einen interessanten Fall der Entlassung, um die für die Fortbildungspflicht der Jugendlichen nötige Zeit zu sparen, siehe GG. Wilhelmshaven vom 5. V. 24, GRG. 29, 278.

Arbeitnehmer, die auf voraussichtlich begrenzte Zeit, wenn auch mit monatlicher Kündigung, eingestellt sind, z. B. Hilfsarbeiter für die Weihnachts-

zeit, Saisonarbeiter können ihre endgültige abredegemäße Kündigung regelmäßig nicht als unbillige Härte auffassen, wengleich der Einspruch als solcher zweifellos zulässig ist und gerechtfertigt sein kann, wenn z. B. bei Teilentlassungen gegen die oben dargestellten Gesichtspunkte in der Auswahl verstoßen wird (vgl. *GG. Königsberg* vom 1. I. 26, *Merktblätter des DGB.* 1926, 139).

Die Frage, ob ein Bauarbeitgeber berechtigt ist, Arbeitnehmer wegen der Zugehörigkeit zu einer Baugenossenschaft zu entlassen, ist bejaht (im Hinblick auf § 84 Nr. 1, 4) vom *SchA. Landsberg* vom 12. III. 20, *Württ. WBl.* vom 15. VI. 20, S. 58, mit Recht verneint vom *SchA. Stuttgart, Württ. WBl.* vom 15. VII. 20, S. 72 im Hinblick auf § 84 Nr. 4 mit der Einschränkung, daß nicht die betreffenden Arbeiter noch berufliche Arbeiten bei der Genossenschaft gegen Entgelt außerhalb der tarifmäßigen Zeit verrichten; dagegen hat der *SchA. Stuttgart* vom 3. IX. 20 im *Württ. WBl.* vom 15. XI. 20, S. 162 sogar das Recht zur fristlosen Entlassung von Steinarbeitern, die einer Steinarbeitergenossenschaft angehörten, anerkannt, allerdings auf die kleinen örtlichen Verhältnisse der beteiligten Betriebe anscheinend besonderes Gewicht gelegt.

Die Verweigerung von Streikarbeit kann nach der jetzt allgemein dem Organisationsgedanken beigemessenen Wertschätzung nicht als ein Verhalten gelten, das zur Kündigung im Sinne des § 84 berechtigt (*SchA. München* vom 28. V. 21, *SchlWef.* 1921 S. 152, *RG. Leipzig* vom 17. III. 24, *GRG.* 29, 205, *Kastel* S. 74, *Sued.* Kündigung S. 64), ebensowenig die Zurückweisung der Zumutung untertariflicher Löhne oder die sonstige Verweigerung vertraglich nicht geschuldeter oder sogar verbotener (z. B. Überstunden-) Arbeit (*GG. Berlin, SchlWef.* 1925 S. 131). Darüber, daß die Verweigerung von Streikarbeit auch nicht zur fristlosen Entlassung berechtigt, vgl. *LG. I Berlin* vom 9. VII. 25, *GRG.* 31, 226, und *LG. Dortmund* vom 11. III. 26, *Arbeiterrecht* 1926, 37, dies unter Beschränkung auf den den gewerkschaftlichen Regeln entsprechenden Streik.

<sup>13</sup> a) Rechtslage bis zum Inkrafttreten des *AGG.* (1. VII. 27).

Wie in Anm. 1 bemerkt, besteht der Kündigungsschutz des *BAG.* darin, daß die nach dem allgemeinen Arbeitsvertragsrecht unerheblichen inneren Gründe einer ordentlichen Kündigung vom Arbeitsgericht, früher dem Schlichtungsausschuß, auf ihre sozialpolitische Angemessenheit hin nachgeprüft werden können. Daraus folgt, daß die außerordentliche Kündigung, die bereits nach früherem Recht nur aus bestimmten, der richterlichen Nachprüfung unterliegenden Gründen statthaft ist, von dem *BAG.* nur insofern berührt wird, als im Falle ihrer Unstatthaftigkeit in der außerordentlichen Kündigung regelmäßig zugleich die ordentliche Kündigung mit eingeschlossen ist. Ist z. B. A, der eine sechs wöchentliche Kündigung zum Vierteljahrsende hat, am 10. X. fristlos entlassen worden, so unterliegt die Statthaftigkeit der außerordentlichen Kündigung nach allgemeinem Arbeitsvertragsrecht der Nachprüfung, die Statthaftigkeit der zugleich darin liegenden zum 1. I. ausgesprochenen ordentlichen Kündigung aber der Nachprüfung nach §§ 84 ff. *BAG.* (vgl. hierzu *Platow NZfA.* 1921, 39 ff., und *Rspr.* S. 312, zusammenfassend *Erbel, SchlWef.* 1922, 26 und 1921, 162, in letzterem Aufsatz nicht ganz klar, *Doppenheimer, GRG.* 26, 137, *Dersch, SchlW.D.* S. 426, mit neueren Literatur-

angaben, Feig-Sißler § 84 Anm. 9, Kassel S. 124 Anm. 3, S. 135 und Anm. 1, Erbel, *RA.* vom 1. V. und 23. XII. 22, Karte Einspruch und Arbeitsvertrag, Proebsting, *NZfA.* 1924, 33, Osthuus, *NZfA.* 1923, 497, Sell, *SchlWef.* 1925, 81, *SchlA.* Essen vom 8. VII. 21, *NZfA.* 1921, 600, *RG.* Mannheim vom 23. XII. 21, *GRG.* 27, 139, *LG.* I Berlin vom 6. VII. 22, *NZfA.* 1923, 195, *SchlA.* Duisburg vom 28. III. 22, *GRG.* 27, 200, *GG.* Düsseldorf vom 19. I. 23, *SchlWef.* 1923 S. 59, *GG.* Berlin vom 30. I. 23, *Berl. MBl.* vom 15. II. 23 S. 32, *LG.* Dresden vom 24. IX. 24, *NZfA.* 1926, 54, *LG.* Duisburg, *GRG.* 29, 24, *LG.* Bremen vom 2. X. 23, *Hans. GZ.* Arbeitsrecht 1925 S. 69 Nr. 42 mit ausführlicher Begründung, abweichend Schulz-Schäffer, *GRG.* 27, 66, besonders aber Kammergericht vom 5. X. 21, *NZfA.* 1922, 59, *RG.* vom 24. VI. 22, *NZfA.* 1922, 756 — ablehnend besprochen von Abel, *JB.* 1923, 230 —, *RG.* vom 26. II. 24, *RG.* 108, 98, *Sued.* S. 102 *NZfA.* 1921, 209 und 1924, 19; vgl. auch § 86 Anm. 8).

Die vorstehenden Sätze stellen den Sinn der wenig glücklichen, erst in der zweiten Lesung des *RRG.* in der Rationalversammlung beschlossenen Formulierung der §§ 84 Abs. 2, 86 Abs. 2 dar. Nachdem in der Regierungsvorlage der Nationalversammlung die Fälle der außerordentlichen Kündigung von der Zulässigkeit des Einspruchs ganz ausgenommen und in besonderer Weise geregelt waren, wurde nunmehr der Einspruch auch im Falle der außerordentlichen Kündigung für statthaft erklärt, und zwar dem Wortlaut nach („auch“) unter Berufung nur darauf, daß ein außerordentlicher Kündigungsgrund nicht vorliege, der Sache nach aber allein im Hinblick auf die in der außerordentlichen Kündigung gleichzeitig liegende ordentliche Kündigung, also aus den Gründen des § 84 Abs. 1, Nr. 1—4, d. h. wenn im obigen Beispiele A die gerichtliche Geltendmachung seines Gehaltsanspruches für die Zeit vom 10. X. bis 1. I. unterläßt und nur Einspruch erhebt, kann er diesen nicht allein auf den Mangel eines außerordentlichen Kündigungsgrundes stützen, sondern muß gleichzeitig behaupten, daß einer der Fälle des Abs. 1 Nr. 1—4 vorliegt. Hierbei ist allerdings in der Berufung auf Abs. 1 Nr. 1—4 stets stillschweigend das Bestreiten des außerordentlichen Kündigungsgrundes enthalten; denn es wäre sinnwidrig, einen der Gründe des Abs. 1 Nr. 1—4 für sich in Anspruch zu nehmen, zugleich aber etwa die Berechtigung der außerordentlichen Kündigung anerkennen zu wollen. Regelmäßig ist auch umgekehrt in dem Bestreiten des außerordentlichen Kündigungsgrundes durch den Entlassenen und der gleichzeitigen Einspruchseinlegung stillschweigend eine Berufung auf § 84 Abs. 1 Nr. 4 zu erblicken. Eine dem Arbeitnehmer günstige Entscheidung des Arbeitsgerichts muß daher — unter gleichzeitiger Verwerfung des außerordentlichen Kündigungsgrundes — einen der Einspruchsgründe des Abs. 1 bejahen (ebenso Feig-Sißler § 84 Anm. 9).

Daß diese Auslegung des § 84 Abs. 2 zutreffend ist, zeigt sich, abgesehen von den obigen Erwägungen, darin, daß es widerspruchsvoll wäre, dem fristlos Entlassenen, nur weil er fristlos entlassen ist, z. B. wegen eines Wortwechsels, Rechte zu geben, die er bei fristgerechter Entlassung (weil ihm kein Einspruchsgrund aus Abs. 1 Nr. 1—4 zur Seite stünde) nicht hätte; man denke an den Fall, daß die außerordentliche Kündigung in dem Beispiel erst nach der bereits am 15. XI. erfolgten, nicht angefochtenen ordentlichen Kündigung, etwa am 1. XII., ausgesprochen wird. Die Richtigkeit der Auslegung folgt ferner

aus der Bestimmung des § 86 Abs. 2, wonach zwar die gerichtliche Bejahung der Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung das weitere Verfahren vor dem Arbeitsgericht abschneidet, die Verneinung es aber fortlaufen läßt mit dem Ziel, nicht über den gerichtlich entschiedenen Anspruch für die Kündigungsfrist, sondern — je nach Maßgabe des einzelnen Falles, also nach § 84 Abs. 1 — über die Rechte für die spätere Zeit zu befinden. Das BRG. will wohl, daß der außerordentliche Kündigungsgrund stets stärker ist als die durch Abs. 1 Nr. 1—4 aus sozialpolitischen Erwägungen gemißbilligten Kündigungsgründe; liegt er aber nicht vor, so beweist dies allein noch nichts für die weitere Zukunft nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Die Bedeutung des Abs. 2, die seine Einfügung nicht als belanglos erscheinen läßt, liegt darin, daß er ausdrücklich auf die Möglichkeit und Zweckmäßigkeit des Einspruchs auch bei fristloser Entlassung hinweist, nicht mit dem Ziel, im Einspruchsverfahren das allein gerichtlich verfolgbare Restgehalt bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung zu erhalten, aber mit der Absicht auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung gemäß § 87.

Die Klage auf Restlohn entbindet den Arbeitnehmer, der seine Rechte aus dem Einspruchsverfahren wahren will, nicht von der Verpflichtung zur Innehaltung der fünfzügigen Frist, deren Versäumnis den Verlust der Rechte aus dem BRG. nach sich zieht (so auch Dersch, SchLB. S. 384).

Über die weitere Gestaltung des Verfahrens im Falle des § 84 Abs. 2 im Hinblick auf die Verbindung mit der gleichzeitigen gerichtlichen Klage siehe § 86 Abs. 2.

b) Nach dem Inkrafttreten des AGG.

Das AGG. hat leider darauf verzichtet, die unklare Bestimmung des § 84 Abs. 2 zu beseitigen, obwohl dies sehr zweckmäßig gewesen wäre (vgl. hierzu Molitor, NZfA. 1926, 71, dessen Ausführungen vom Stand des AGG. betrachtet zu der hier gezogenen Folgerung führen). Die Rechtslage ist aber genau die gleiche geblieben, nur gestattet die künftige Einheit des Gerichtes, das über die aus dem alten Vertragsrecht und dem neuen Sozialrecht des BRG. entspringenden Ansprüche befindet, nicht mehr (wie es z. B. das Kammergericht und das Reichsgericht in den Urteilen vom 5. X. 21 und 24. VI. 22 a. a. O. getan haben), aus der Beziehung des § 84 Abs. 2 zu dem künftig fortfallenden § 86 Abs. 2 und 87 Abs. 2 Satz 5 irgendwelche Schlußfolgerungen zu ziehen, insbesondere Widersprüche in der Behandlung beider Arten von Ansprüchen zu befürchten (vgl. Flator, Mpr. S. 315, 317).

Vielmehr ist anzunehmen, daß künftig, genau wie nach herrschender Ansicht schon jetzt, der Arbeitnehmer in der Vertragsklage die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung bestreiten und den Restlohn einklagen, in der Einspruchsklage unter der Voraussetzung der unwirksamen Kündigung die Wiedereinstellung aus einem der zu Nr. 1—4 hier genannten Gründe begehren, beide Prozesse aber getrennt oder gleichzeitig führen kann. Vgl. im übrigen § 86 Anm. 8 und die Erläuterungen zum AGG.

<sup>14</sup> Da nach dem in Anm. 13 gewonnenen Ergebnis ein zur außerordentlichen Kündigung berechtigender Grund stärker ist als die Einspruchsgründe des Abs. 1, ist anzunehmen, daß auch dann, wenn eine ordentliche Kündigung aus einem an sich außerdem zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Grunde stattfindet, der Einspruch materiell nicht berechtigt ist. Wenn z. B.

nach dem Arbeitsvertrag jederzeitige Kündigung vereinbart ist (in der Industrie sehr häufig) oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erst zum Ablauf der Kündigungsfrist entläßt, obwohl er ihn an sich fristlos hätte kündigen können, kann der Arbeitnehmer nicht mit seinem nach Abs. 1 Nr. 1—4 erhobenen Einspruch durchbringen. Das Arbeitsgericht hat dies bei seiner Entscheidung zu beachten (s. O.G. Berlin vom 26. IX. 24, RZfA. 1925, 177). Über die Zulässigkeit der Feststellungsklage in diesem Falle siehe § 86 Anm. 8.

### Ausschluß des Einspruchs.

#### § 85<sup>1 2</sup>.

1) Das Recht des Einspruchs nach § 84 Ziffer 1 gilt nicht für die im § 67 genannten Betriebe, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt<sup>3</sup>.

2) Das Recht des Einspruchs besteht nicht<sup>4</sup>:

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen<sup>5</sup> oder tarifvertraglichen<sup>6</sup> oder durch Beschluß des Arbeitsgerichts<sup>7</sup> auferlegten Verpflichtung beruhen;
2. bei Entlassungen, die durch gänzliche<sup>8</sup> oder teilweise<sup>9</sup> Stilllegung des Betriebs erforderlich werden<sup>10</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des UGB. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut des Abs. 2 Nr. 1:

... tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle ...

<sup>1</sup> Allgemeines. Nicht ausnahmslos gibt das Gesetz beim Vorhandensein der nach § 84 grundsätzlich gemißbilligten Kündigungsgründe das Einspruchsrecht. Daß ein solcher Ausnahmefall vorliegt, hat der Arbeitgeber zu beweisen, der sich darauf beruft, um den Anspruch des Entlassenen abzuwehren. Der Arbeitgeber kann schon den Gruppenrat mit der aus § 86 Anm. 4 sich ergebenden Wirkung davon überzeugen, daß ein Einspruchsrecht wegen des Ausnahmefalles nicht gegeben ist. Gelingt dies dem Arbeitgeber nicht, so hat er nunmehr vor dem Arbeitsgericht den Beweis der Unbegründetheit des Einspruchs anzutreten. Der Arbeitnehmer hat alsdann materiell kein Recht aus der Kündigung, der Einspruch ist als unbegründet zurückzuweisen, ähnlich privatrechtlichen Ansprüchen, die, obwohl an sich bestehend, durch entgegengelegte Umstände ausgeschlossen werden (vgl. z. B. § 815 BGB.).

Daß der Kündigungsschutz in diesen Fällen nicht besteht, obwohl die Zahlung einer Entschädigung durchaus denkbar und grundsätzlich keineswegs unbillig wäre, erklärt sich aus der ursprünglichen Gestaltung des Kündigungsschutzes, der nur auf Wiedereinstellung, nicht auf Abgeltung durch Zahlung gerichtet war; eine zwangsweise Wiedereinstellung oder Weiterbeschäftigung verbot sich aber in den Fällen dieses Paragraphen.

Entsprechend den Ausführungen zu § 84 Anm. 6 über das Recht des Arbeitnehmers, nachträglich neue Einspruchsgründe vorzubringen, ist auch der

Arbeitgeber für berechtigt zu halten, einen erst nachträglich entstanden, das Einspruchsrecht ausschließenden Grund, z. B. eine nachträglich erforderlich werdende oder gewordene Stilllegung vorzubringen (vgl. UG. Lübeck vom 10. V. 26, Hans. GJ. Arbeitsrecht 1926, 109).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Der Schutz gegen „Maßregelung“ entbehrt dort der inneren Begründung, wo und soweit die Zugehörigkeit zu gewissen Organisationen oder die Betätigung auf gewissen Gebieten des geistigen Lebens Voraussetzung des Arbeitsvertrages ist.

Der Redakteur des sozialistischen Blattes, der Kommunist wird, darf sich nicht über Maßregelung beschweren. Der wissenschaftliche Hilfsarbeiter des Zentrumsvereins, der Sozialist wird, darf sich nicht wundern, wenn er entlassen wird. Der freigewerkschaftliche Sekretär, der plötzlich syndikalistische Propaganda treibt, muß entlassen werden können.

Anders steht es mit dem Zeitungsaussträger der „Kreuzzeitung“, der Kommunist ist oder wird, denn die Eigenart des Betriebes bedingt es nicht, daß der Zeitungsbote die politische Auffassung des von ihm ausgetragenen Blattes teilt. Die Schreibmaschinenschreiberin kann nicht entlassen werden, weil sie die Verbandsanschauungen nicht teilt, dies gilt für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeberverband. Hier sind freilich Grenzfälle für besondere Vertrauensstellungen denkbar, und es hängt von den jeweiligen Umständen ab, ob die Eigenart des Arbeitsverhältnisses den Fortfall des Schutzes gegen Maßregelungen bedingt (vgl. aus der Praxis UG. Königsberg vom 5. VIII. 24, SchWRf. 1924, 173 über Unanwendbarkeit des § 67 bezüglich der der kommunistischen Partei angehörigen Arbeitnehmer eines militärischen Betriebes).

Den Schutz des § 84 Abs. 1 Nr. 2—4 genießen auch die Arbeitnehmer der Tendenzbetriebe.

<sup>4</sup> Während Absatz 1 zu einer Entscheidung von Fall zu Fall über den Ausschluß des Einspruchsrechts nötig, besteht letzteres im Fall des Abs. 2 überhaupt nicht, d. h. beim Zusammentreffen der an sich vom Gesetz gemißbilligten Kündigungsgründe des § 84 mit den Kündigungsgründen des Abs. 2 hier gehen letztere vor. Kündigt z. B. der Arbeitgeber in Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht, so können Arbeitnehmer kein Recht daraus herleiten, daß der Arbeitgeber ihnen vielleicht sonst wegen gewerkschaftlicher Zugehörigkeit kündigen wollte und dies irgendwie Dritten gegenüber zum Ausdruck gebracht hat.

„Entlassungen“ ist hier, wie der Zusammenhang mit dem Wortlaut des § 78 Nr. 9 und des § 84 ergibt, gleichbedeutend mit „Kündigungen“ (ebenso Feig-Sizler § 85 Anm. 3).

<sup>5</sup> Sinn der Einschränkung ist die Vermeidung von Widersprüchen zwischen der gesetzlichen Entlassungspflicht einerseits und dem aus dem Kündigungsschutz sich ergebenden Wiedereinstellungsgebot andererseits, das zudem nach der ursprünglichen Fassung des Gesetzes nicht wie jetzt durch Zahlung einer Entschädigung abgewendet werden konnte. Es muß sich daher um einen Konflikt in der Person des gleichen Arbeitnehmers handeln.

Entlassungen auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen sind sehr selten. Sie kommen in dem vorrevolutionären Arbeitsrecht auf Grund von Verordnungen vor, die den Arbeitgeber zur Entlassung von Arbeitern aus bestimmten Grün-

den verpflichten (vgl. Beispiele bei Kasel, „Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes“, S. 10/11 und Landmann § 134b Anm. 1, 4), ferner in den Fällen des § 354 Abs. 6, § 357 Abs. 2 RVO. und der §§ 319, 320 StrGB. (betreffend Verpflichtung zur Entlassung jemandes, gegen den strafgerichtlich auf Unfähigkeit zum Eisenbahn- oder Telegraphendienst oder in bestimmten Zweigen dieser Dienste erkannt ist).

Das neue Arbeitsrecht hatte eine Entlassungspflicht z. B. auf Grund der Anordnung des Demobilisierungskommissars gemäß der inzwischen aufgehobenen Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen vom 25. IV. 20/5. III. 21 geschaffen.

Sehr umstritten war die Anwendbarkeit der Nr. 1 unter der Herrschaft der inzwischen insoweit aufgehobenen Personalabbauverordnung vom 27. X. 23/28. I. 24 (RGBl. 1923, 999, 1924, 39, geändert durch Gesetz vom 4. VIII. 25 RGBl. S. 181). Das Reichsgericht hat — zum Teil im Gegensatz zum RAr. — in der zwar weitgehenden, aber doch nicht ausnahmslosen Entlassungspflicht der PAB. eine gesetzliche Entlassungspflicht im Sinne des BRG. erblickt (RG. vom 8. VII. 24, RG. 108, 372, bestätigt in einer späteren Sache vom Kammergericht vom 11. XII. 25, GRG. 31, 258) und dadurch den Mitgliedern der Betriebsvertretungen, um die es sich im wesentlichen handelte (den sonstigen Arbeitnehmern war ihr Schutz schon durch die zeitweilige Außerkraftsetzung des § 84 Nr. 4 in der Hauptsache genommen) ihren Kündigungs-schutz im Hinblick auf § 96 Abs. 2 Nr. 1 entzogen. Wegen der Einwände, die gegenüber dem Reichsgerichtsurteil zu machen sind, vgl. Flatow, Rpr. S. 295, mit weiteren Literaturangaben, und Kasel, Merkblätter des DGB. 1924, 44).

Die gesetzlichen Einstellungspflichten, etwa auf Grund des Schwerkbeschädigtengesetzes vom 12. I. 23 oder des preussischen Gesetzes über die Unterbringung von mittelbaren Staatsbeamten und Lehrpersonen vom 30. III. 20 (vgl. § 81 Anm. 10) bewirken keine Entlassungspflicht bezüglich bestimmter einzelner Personen und können daher wohl Kündigungen, die infolge der erzwungenen Einstellung wirtschaftlich notwendig werden, den Charakter der unbilligen Härte im Sinne des § 84 Nr. 4 nehmen, lassen aber das Recht des Einspruchs als solches zunächst bestehen (ebenso Schlichtungsausschuß Düsseldorf vom 17. VI. 20 im Rhein.-westf. MBl. 1920, S. 14 im Hinblick auf das eben erwähnte preussische Gesetz vom 30. III. 20). Das gleiche gilt bei den Entlassungen zwecks Einstellung von Militäranwärtern und Inhabern des Anstellungsscheines; darüber, ob die Einstellung dieser Personen auf „gesetzlicher“ Verpflichtung beruht, vgl. § 81 Anm. 10 (im Gegensatz hierzu ist in solchem Falle eine Entlassungspflicht angenommen von dem Sonder-schlichtungsausschuß beim RAr. vom 28. I. 21, RArBl. 1921 S. 445, Nr. 257 unter X). Der Einspruch kann daher auch bei Entlassungen, die mit Rücksicht auf eine gesetzliche Einstellungspflicht stattfinden, sehr wohl begründet sein, wenn bei der zunächst dem Arbeitgeber zustehenden Auswahl solchen Arbeitnehmern gekündigt wird, denen nach Ansicht des Arbeitsgerichts erst später als anderen Arbeitnehmern hätte gekündigt werden dürfen.

Entlassungen, die erfolgen müssen, weil die im Staatshaushaltsgesetz bewilligten Mittel zur Entlohnung der vorhandenen Angestellten unter Zugrundelegung der geltenden Lohnregelung nicht ausreichen, stellen keine gesetzliche Verpflichtung zur Entlassung dar. (So der mehrfach erwähnte

Sonderentscheidungsausfluß vom 28. I. 21, *RABl* 1921 S. 445, Nr. 257 unter VII).

\* Über die Bedeutung der Worte „tarifvertragliche . . . Verpflichtung“ in der bis zum Inkrafttreten des *UO*. geltenden Fassung, siehe § 81 Anm. 10b.

Eine Entlassung beruht auf tarifvertraglicher Verpflichtung, wenn der Tarifvertrag den Arbeitgeber, sei es als Tarifvertragspartei, sei es als Mitglied des am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbandes, zur Entlassung verpflichtet, z. B. von Streikbrechern, die während eines Streiks eingestellt worden sind, oder wenn der Tarifvertrag eine bestimmte Reihenfolge der Entlassung vorschreibt (vgl. hierzu *GG*. München vom 21. X. 20, *SchWef.* 1921 S. 25).

Sehr umstritten ist (vgl. zum folgenden § 66 Nr. 6 Anm. 4, 5) die Rechtswirksamkeit der Tarifverträge mit Organisationsklausel, die zur Entlassung von Nicht- oder Andersorganisierten verpflichtet (beschränkte oder allgemeine Organisationsklausel):

- a) Soweit ein solcher Vertrag ganz allgemein gewerkschaftliche Zugehörigkeit vorschreibt, widerspricht er von dem hier zu § 66 Nr. 6 Anm. 4 vertretenen Standpunkt aus dem Art. 159 der Verfassung nicht, da dessen Ziel — erhöhter Schutz der Vereinigungsfreiheit, nicht der Freiheit, sich nicht zu vereinigen — dadurch nicht beeinträchtigt wird. Soweit er dagegen bestimmte Verbände bevorzugt, denen beizutreten der nicht- oder andersorganisierte Arbeitnehmer genötigt werden soll, ist die Statthaftigkeit der Organisationsklausel im Hinblick auf die Verfassung zu verneinen. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die in der 2. Lesung des Gesetzes in der Nationalversammlung abgegebene Regierungserklärung (*Sten. Ber.* vom 16. I. 20 Sp. 4408), wonach nach Ansicht der Regierung „Tarifbestimmungen, die Arbeiter von den Betrieben ausschließen, nur weil sie der Organisation einer anderen Weltanschauung oder politischen Richtung angehören, deren gewerkschaftlicher Charakter aber außer Zweifel steht, den guten Sitten, aber auch unter Umständen dem Art. 159 der Reichsverfassung widersprechen“.

Wegen des Begriffs der „gewerkschaftlichen Zugehörigkeit“ vgl. zu § 8 Anm. 5 über den Charakter der „wirtschaftlichen Vereinigung“ von Arbeitnehmern. Das Reichsgericht hat in seinen mehreren diesbezüglichen Entscheidungen die Frage der Verfassungswidrigkeit der Organisationsklausel dahingestellt sein lassen (*RG.* vom 6. IV. 22, *RG.* 104, 327, *RG.* vom 3. V. 24, *RABl.* 1925 S. 286 Nr. 77); ebenso hat das Kammergericht vom 4. II. 25, *SchWef.* 1925, 132 (anscheinend im Gegensatz zu der älteren, die Verfassungsmäßigkeit verneinenden Entscheidung vom 4. VII. 21, *RJfA.* 1921, 505—6, die dem Reichsgerichtsurteil vom 6. IV. 22 in der unteren Instanz voranging) gelegentlich eines Tarifvertrages mit beschränkter Organisationsklausel die Frage der Verfassungsmäßigkeit überhaupt nicht berührt; aus der Literatur vgl. die zu § 66 Nr. 6 Anm. 4 Genannten, besonders auch *Kastel* S. 233, ferner für Verfassungswidrigkeit *Bühler*, *RJfA.* 1921, 158, anderer Ansicht *Baum*, *RJfA.* 1921, 23, *Kurlbaum* bei *Kastel*, *Koalitionen* S. 86 und *Müller*, *RABl.* 1921, 984\* bezüglich der beschränkten und *Diensfeld*, *RABl.* 1921, 763\* bezüglich der allgemeinen Organisationsklausel.

- b) Neben der Verfassungswidrigkeit der (allgemeinen oder beschränkten) Organisationsklausel bleibt die Frage der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB.) zu erörtern, deren Möglichkeit auch von den Anhängern der Ansicht zugegeben wird, die die Verfassungswidrigkeit bestreiten, z. B. von Paum, *NZfA.* 1921, 23, Potthoff, *Einwirkung der Reichsverfassung*, S. 16, Singheimer, *FZB.* 1921, 30 und *Arbeit* 1926, 745.

Das Reichsgericht hat die Sittenwidrigkeit der beschränkten Organisationsklausel bejaht im Urteil vom 6. IV. 22, verneint im Urteil vom 3. V. 24, ähnlich wie dies auch das Kammergericht im Urteil vom 4. II. 25 (sämtlich a. a. O.) getan hat.

Von dem hier vertretenen Standpunkt aus, wonach die beschränkte Organisationsklausel verfassungswidrig ist, bleibt für die Frage der Sittenwidrigkeit nur die allgemeine Organisationsklausel. Den Maßstab enthalten die zu § 66 Nr. 6 Anm. 5 b II wiedergegebenen Grundsätze für die Anwendbarkeit des § 826 des BGB. (ähnlich Kurlbaum bei Kassel, *Koalitionen* S. 87). Aus der Bestimmung des § 81 Abs. 1 Satz 1, die den Unorganisierten allerdings gegen Benachteiligung durch eine Richtlinienvereinbarung im Betriebe schützt, kann bezüglich der Erlaubtheit oder Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel im Tarifvertragswesen keine Folgerung hergeleitet werden, weil das, was der Vereinbarung der Betriebsvertretung für den Betrieb verwehrt ist, der Vereinbarung der Gewerkschaft für den regelmäßig weiteren Bereich des Tarifvertrages sehr wohl erlaubt sein kann (ebenso Kassel in dieser Hinsicht S. 233 Anm. 1 bei sonst grundsätzlich abweichender Ansicht). Bei der Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist gegenüber den Ausführungen zu § 66 Nr. 6 Anm. 5 b II die Verschiedenheit des Mittels gebührend zu würdigen: dort Streik oder Streikdrohung der Belegschaft, hier der im Tarifvertrag seinen Niederschlag findende Wille bedeutender, oft nahezu allumfassender Teile des Berufsstandes, welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor den sozial- und wirtschaftspolitisch verhängnisvollen Wirkungen des Außenseitertums schützen will (vgl. Derich, *Rspr.* S. 221 und die folgenden Ausführungen des Reichsgerichts vom 3. V. 24, *RAbl.* 1925, S. 287 Nr. 77: „Es ist verständlich, wenn die Gewerkschaften die Vorteile, die sie in den oft mit großen Opfern durchgesetzten Tarifverträgen für die Arbeiter errungen haben, nur ihren Mitgliedern zugute kommen lassen wollen. Werden auch andere zur Beschäftigung im Tarifbereiche zugelassen, so besteht die Gefahr, daß die Außenseiter den Tarifvertrag unterhöhlen. Es muß auch anerkannt werden, daß die Organisationen ein berechtigtes Interesse daran haben, sich möglichst stark auszubauen und sich so im gewerblichen Lohnkampfe einen möglichst großen Einfluß zu verschaffen, daß sie auch bei der Verfolgung dieses Zieles vor entgegenstehenden Interessen Dritter nicht zurückzutreten brauchen und, wie dies im Interessenkampf allgemein zugelassen ist, darauf hinarbeiten dürfen, über sie die Oberhand zu gewinnen. Da zur Stärkung ihrer Stellung und ihrer wirtschaftlichen Kraft die möglichst vollzählige Heranziehung aller für sie in Betracht kommenden Personen von ausschlaggebender Bedeutung ist, kann ihnen nicht verwehrt werden, zur Erreichung dieser Voraussetzung einen gewissen Druck auf die zum Anschlusse nicht Bereiten auszuüben und Maßnahmen zu

treffen, um ihren Widerstand zu überwinden. Selbstverständlich dürfen hierbei nur erlaubte Mittel zur Anwendung gelangen und auch sie nur insoweit, als sie in ihrer Auswirkung nicht gegen die guten Sitten verstoßen, — zu vergleichen Reichsgericht vom 6. IV. 22 im Reichsarbeitsblatt 1922 S. 428“).

Soweit nach den vorstehenden Ausführungen der Tarifvertrag im ganzen oder bezüglich der Organisationsklausel nichtig ist (§ 139 BGB.), besteht das Einspruchsrecht fort; andernfalls entfällt es.

<sup>7</sup> Die durch das BGG. (§ 112 Nr. 4) künftig neu hinzugefügten Worte „durch Beschluß des Arbeitsgerichts“ beziehen sich auf eine etwa nach § 83 ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen die Richtlinien. Wenn der Arbeitgeber daraufhin die Weiterbeschäftigung unterläßt, ist dem Arbeitnehmer der Einspruch versagt. Der Fall ist ebenso wie der umgekehrte Fall des § 81 Anm. 10c praktisch kaum denkbar, weil der auf Betreiben der Betriebsvertretung entlassene Arbeitnehmer nicht die Unterstützung derselben Betriebsvertretung im Einspruchsverfahren nach § 86 finden wird.

<sup>8</sup> Ungeachtet des Fortbestandes der Pflicht des Arbeitgebers, sich bei einer durch Einschränkung oder Stilllegung erforderlich werdenden Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern nach § 74 mit der Betriebsvertretung ins Benehmen zu setzen, entfällt das Einzeleinspruchsrecht aus § 84, wenn der Grund der Kündigung eine gänzliche oder teilweise Betriebsstilllegung ist, die die Entlassung erforderlich macht. Über die Bedeutung des Wortes „Entlassungen“ hier siehe Anm. 4.

Das Wort „Stilllegung“ ist im BGG. nicht näher bestimmt. Es hat — zumal i. B. mit der Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stilllegungen vom 8. XI. 20/15. X. 23 — zu einer umfangreichen Erörterung in Literatur und Rechtsprechung geführt. In der Gesetzesprache kommt der Begriff der „Stilllegung“ ferner in der „Verordnung (des Reichspräsidenten) betreffend die Stilllegung von Betrieben, welche die Bevölkerung mit Gas, Wasser und Elektrizität versorgen“ vom 10. XI. 20, sowie der ähnliche Begriff der „nicht nur vorübergehenden vollständigen Einstellung oder wesentlichen Beschränkung“ des Betriebes in § 16 des Schwebeschädigtengesetzes vom 12. I. 23 vor (vgl. Jacobi, Betrieb S. 13 und JW. 1925, 187, mit weiteren Literaturangaben).

Eine Begriffsbestimmung ist nur in § 1 der Stilllegungsverordnung erfolgt, die aber nur für den Bereich dieser Verordnung anwendbar ist (in letzterer Hinsicht ebenso RG. vom 16. II. 26, RAbl. 1926 S. 193 Nr. 70, ferner Jacobi, JW. 1925, 187, Häußner, RA. vom 18. IV. 25, Karte Betriebsstilllegung II unter IX, Weigert, NZfA. 1924, 65, Kammergericht vom 1. V. 25, RAbl. 1925 S. 422 Nr. 87). Die Verordnung unterwirft neben dem Betriebsabbruch die gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen in Verbindung mit einer gewissen Zahl von Entlassungen für ein beschränktes Gebiet gewerblicher Betriebe besonderen Hemmnissen; Betriebsrätegesetz und Schwebeschädigtengesetz enthalten keine nähere Bestimmung.

Der Ursprung der Sondervorschrift der Nr. 2 ist darin zu erblicken, daß im Hinblick auf die vom BGG. unberührt gebliebene, letzten Endes allein entscheidende Herrschaft des Arbeitgebers über die Produktionsmittel und über den Willen zur Betriebsfortführung der Kündigungsbeschluß nicht dazu

führen sollte, dem zur Einstellung des Betriebes entschlossenen Arbeitgeber die Betriebsfortführung aufzuzwingen (abweichend in der Begründung RG. vom 16. II. 26 a. a. O., welches Urteil auch hier an die im Urteil vom 6. II. 23 — vgl. § 1 zu VIII — begründete, überaus bedenkliche Theorie von der durch das BRG. geschaffenen „Produktionsgemeinschaft“ mit anderweiter, den Arbeitnehmer belastender Gestaltung des Betriebsrisikos anknüpft, wenn es auch zu ähnlichen Ergebnissen wie hier kommt, vgl. Flator, Rechtsprechung S. 297/9). Nur im Bereich der Stilllegungsverordnung besteht eine zeitweilige weitergehende Beschränkung des Arbeitgebers hinsichtlich der Betriebschließung, indem eine Sperrfrist für die Dauer von 4 Wochen „eine die ordnungsmäßige Führung des Betriebes beeinträchtigende Veränderung der Sach- und Rechtslage“ verbietet und Entlassungen in dieser Zeit für unwirksam erklärt (§ 2).

Daraus folgt, daß eine Betriebsstilllegung im Sinne des BRG. vorliegt, wenn die Verfolgung der dem Betrieb im Sinne von § 9 Anm. 4 gesetzten technischen Zwecke in ihrer Gesamtheit aufgegeben wird (in der Sache übereinstimmend RG. vom 16. II. 26 a. a. O., Kammergericht vom 1. V. 25, RABl. 1925 S. 422 Nr. 97, Jacobi, Betrieb S. 14 Anm. 32 und JW. 1925, 187). Die Kündigungen, die durch die schon geschehene oder die erst beabsichtigte, ihrem Endzweck nach aber unzweideutig erkennbare und unmittelbar bevorstehende Aufgabe der Betriebszwecke (vgl. Kammergericht vom 1. V. 25 a. a. O.) „erforderlich“ werden, unterliegen dann keinem Einspruch, mag auch die Durchführung der Stilllegung „sich über eine gewisse Zeit erstrecken“.

Das Motiv und die vorausgerichtliche Zeitdauer (vgl. zu letzterem Punkt den Hinweis in RG. vom 16. II. 26 auf die „endgültige oder zeitweilige Stilllegung“ als genügende Voraussetzung der §§ 85 Abs. 2 Nr. 2, 96 Abs. 2 Nr. 2) der Betriebsstilllegung sind grundsätzlich unerheblich (ebenso Feig-Sißler § 85 Anm. 4, Jacobi, Betrieb S. 14). Wirtschaftliche und Kampfmaßnahmen können in gleicher Weise auf kürzere oder längere Zeit die Aufgabe der Betriebszwecke veranlassen; die Stilllegungsverordnung (§ 6b) nimmt von ihrem Standpunkt aus mit Recht „Maßnahmen, die lediglich als Mittel in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwendet werden“, von ihrem Geltungsbereich aus. Daß die Aussperrung, wenn sie als ernstliche „auf unbestimmte Dauer“ berechnete Maßnahme getroffen wird, eine Betriebsstilllegung im Sinne des BRG. in sich birgt, ist im übrigen auch sozialpolitisch unbedenklich, anderenfalls würde das Arbeitsgericht in zahllosen Fällen sowohl gegenüber Betriebsratsmitgliedern, als auch gegenüber den übrigen Arbeitnehmern aus § 84 Nr. 4 über die Berechtigung des Arbeitskampfes urteilen müssen, eine für das Gericht gar nicht lösbare Aufgabe, die nur zur betriebsweisen Atomisierung der Arbeitskämpfe führte. Bei einer Aussperrung z. B. in der chemischen Industrie oder im Baugewerbe für räumlich große Bezirke würden, wenn man einmal von der weiteren Rechtsfrage des Fortbestandes der Betriebsvertretungen oder ihres Prozeßführungsrechts über den Zeitpunkt des Endes der Arbeitsverträge hinaus absieht, zahllose einzelne Arbeitsgerichte (in Zukunft auch Landesarbeitsgerichte) über die Berechtigung der Aussperrung zu urteilen haben. Vgl. aus der Rechtsprechung zu dieser Frage: Kammergericht vom 7. XII. 23, RABl. 1924, S. 347 Nr. 132, LG. Dresden vom 17. X. 25, RABl. 1926,

184, LG. I Berlin vom 4. VII. 24, RZfA. 1925, 181 — in allen drei Fällen Aussperrung = Stilllegung —, ebenso OLG. Königsberg vom 12. III. 24, OLG. 29, 161, OLG. Königsberg vom 29. II. 24, SchWef. 1924, 78, OLG. Königsberg vom 4. VII. 24, SchWef. 1924, 215, a. A. LG. Dresden vom 6. VI. 25, RZfA. 1926, 183 (ernstliche Aussperrung ist keine Stilllegung); aus der Literatur vgl. Kasfel S. 310, Feig-Sißler § 85 Anm. 4, Häußner, RA. vom 18. IV. 25, Karte Betriebsstilllegung Ia zu III und II zu V, mit ausführlichen Literaturangaben, Erbel in der Anm. Hans. GZ. Arbeitsrecht 1924, 121 zu zwei gleichartigen Urteilen der Gewerbegerichte Hamburg und Bremen, sämtlich Aussperrung sei = Stilllegung.

Nur dann wenn der Arbeitgeber in Wahrheit die Verfolgung des Betriebszweckes nicht auf unbestimmte Zeit aufgibt, sondern von vornherein eine zeitlich kurz begrenzte Stilllegung ins Auge faßt mit dem Ziel, durch die „in das Gewand einer Stilllegung gekleidete Umstellungsmaßnahme“ (RG. vom 16. II. 26 a. a. O. und OLG. 31, 336) bestimmte einzelne Arbeitnehmer, insbesondere die Betriebsratsmitglieder, für die nach § 96 die gleiche Ausnahme vom allgemeinen Kündigungsschutz gilt, ohne „die aus dem BRG. sich ergebenden Schwierigkeiten“ aus dem Betriebe zu entfernen (vgl. OLG. Bremen vom 5. III. 25, OLG. 30, 393, OLG. Hamburg vom 7. XII. 23, OLG. 29, 281), kann solche Schließung nicht als „Stilllegung“ gelten, d. h. die Hemmnisse des Kündigungsschutzes gelten als nicht bestehend, die nicht dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmer und die Betriebsratsmitglieder können die aus dem Kündigungsschutz fließenden Rechte geltend machen, nur daß bei den nicht dem Betriebsrate angehörigen Mitgliedern gewöhnlich Formen und Fristen des Einspruchs nach §§ 84 ff nicht mehr erfüllbar sein dürften. Ihnen steht äußerstenfalls die Klage aus § 826 BGB. zur Verfügung. Wie hier auch RG. vom 16. II. 26, RA. 1926 S. 193 Nr. 70 im Falle der Wiederöffnung nach einer Woche, wobei der Arbeitgeber „von vornherein nur eine vorübergehende Schließung der Fabrik beabsichtigt hat“. „Einer Stilllegung des Betriebes aber, an die sich dessen Wiedereröffnung so rasch und in einer Weise anschließt, daß sie zeitlich und wirtschaftlich nur als eine Fortsetzung des bisherigen Betriebes, wenn auch vielleicht in beschränkterem Umfange, erscheint, kommt nicht die Bedeutung einer solchen im Rechtsinne, sondern nur die einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause zu, es sei denn, daß eine Stilllegung von längerer oder unbestimmter Dauer beabsichtigt war und die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung des Betriebes auf eine nicht vorhergesehene plötzliche Änderung der Verhältnisse zurückzuführen ist. Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft darf nicht lediglich ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- oder Neubildung sein, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes für sich in Anspruch nehmen will. Macht, wie es häufig der Fall sein wird, die Umstellung oder Einschränkung des Betriebes Massenkündigungen erforderlich, dann kann der Unternehmer nur nach Maßgabe des § 74 BRG. und, soweit es sich um die Entlassung von Betriebsratsmitgliedern handelt, auf dem durch die §§ 96 Abs. 1, 97 BRG. gewiesenen Wege vorgehen“; zustimmend Jacobi, Betrieb S. 14 Anm. 32 und JB. 1925, 187, Erbel, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1924, 122, Häußner, RA. vom 18. IV. 25, Karte Betriebsstilllegung II, mit reichhaltiger

Literaturangabe, Sued, Kündigung S. 96, ferner Kammergericht vom 7. XII. 23 a. a. D. und vom 1. V. 25 a. a. D., welche beiden Urteile eine „auch nur vorübergehende Aufgabe aller oder einzelner Betriebszwecke“ für ausreichend zum Stilllegungsbegriff erachten, aber einen Vorbehalt bezüglich der „Umgehungsakte“ oder „Scheinstillegung“ machen, ähnlich LG. Stettin vom 16. VI. 26, Arbeiterrecht 1926, 85 im Anschluß an das Reichsgericht, OLG. Bremen vom 5. III. 25 a. a. D., LG. Jwidau vom 24. I. 25, RfA. 1925, 682, LG. Dresden vom 17. X. 25, RfA. 1926, 184, LG. I Berlin vom 12. I. 25, ZW. 1925, 1903 — keine Stilllegung, „wenn in fast unmittelbarem Anschluß an die erfolgte Aussperrung der Betrieb in der alten Form und in altem Umfang wieder aufgenommen wird und dies von vornherein beabsichtigt war“ — LG. I Berlin vom 15. II. 23, OLG. 28, 148, in den 3 letzten Fällen Aussperrung = Scheinstillegung.

Allerdings sind die Grenzen zwischen Scheinstillegung und ernstlicher, auf unbestimmte Zeit berechneter Stilllegung flüchtig, namentlich dann, wenn der Arbeitgeber die Wiedereröffnung des Betriebes an die Erfüllung gewisser Bedingungen knüpft und der Richter nun darüber zu befinden hat, ob nicht vielleicht diese Bedingungen nur vorgeschützt sind, um den Schein einer nicht ernstlichen, bloß auf die Umgehung des BRG., besonders des § 96, gerichteten Maßnahme zu vermeiden. Die im Urteil des RG. vom 16. II. 26 angeführten Umstände geben dem Richter wertvolle Fingerzeige dafür, wann die Annahme berechtigt ist, daß der Arbeitgeber eine Stilllegung von unbestimmter Dauer in Kauf nehmen wollte und wann er gar nicht eine ernstliche Einstellung des Betriebes beabsichtigte.

Über das Weiterbestehen des unterbrochenen Betriebsratsamts nach Arbeitskämpfen vgl. § 39 Anm. 5.

Im Einspruchsverfahren ist nur die Tatsache der erfolgten oder bevorstehenden Stilllegung (s. 5. Absatz dieser Anm.) entscheidend, nicht ihre wirtschaftliche Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit (ebenso RG. vom 16. II. 26 a. a. D.). Das bei teilweiser Stilllegung (nächste Anm.) wichtige Merkmal der „Erfordlichkeit“ spielt bei der völligen Stilllegung regelmäßig keine Rolle (vgl. jedoch Anm. 9, 2. Abs.). Vermag das Gericht im Augenblick der Entscheidung noch nicht zu übersehen, ob etwa die ernstlich beabsichtigte Stilllegung doch nicht durchgeführt werden wird, so setzt es zweckmäßigerweise zwecks Vermeidung von Rechtsverlusten für den klagenden Arbeitnehmer das Verfahren auf kurze Zeit aus. Über die Verbindung von Einspruchsverfahren und Ansprüchen aus der in der Stilllegungsverordnung vorgesehenen einmonatlichen Sperrfrist vgl. Anm. 10.

Nicht berührt wird das Vorliegen der gänzlichen Stilllegung dadurch, daß die Beschäftigung einiger weniger Arbeitnehmer fort dauert, die Restarbeiten, Notstandsarbeiten usw., verrichten (Kammergericht vom 1. V. 25, RABl. 1925 S. 422 Nr. 87, OLG. Stettin vom 9. VII. 23, RABl. 1923 S. 679 Nr. 99).

Geht der Betrieb, z. B. ein Warenhaus, auf einen anderen ihn fortführenden Inhaber über, so liegt (vgl. § 9 Anm. 8) keine Stilllegung vor, auch wenn etwa der bisherige Arbeitgeber alle Arbeitsverträge formell kündigt, um dem Nachfolger Personalveränderungen gelegentlich der Übernahme zu ermöglichen (RG. Magdeburg vom 28. III. 23, erwähnt in den „Arbeitsrechtlichen

Entscheidungen“ (S. 342 Anm. 75). Ebenso ermangelt es an einer Stilllegung, wenn der Betrieb an einen anderen Ort, z. B. von Berlin nach Eberswalde verlegt wird, sofern er dort nach den zu § 9 Anm. 8 genannten Merkmalen fortbesteht (RG. Berlin vom 20. IV. 23, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 342 Nr. 1689, ähnlich von Ende, RA. vom 3. X. 24, Karte Entlassung, 3. Einspruch nach dem BRG., h Wegfall II 4c β) oder wenn ein bisher selbständiger Betrieb einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers eingegliedert wird (RG. Berlin Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 342 Nr. 1691—93, wenn auch die Betriebsvertretung durch den Verlust der Selbständigkeit der Belegschaft endet). In all diesen Fällen hört die Verfolgung des Betriebszweckes nicht auf (ähnlich Häußner, RA. vom 18. IV. 25, Karte Betriebsstilllegung II zu II und V zu IV).

<sup>9</sup> Neben der gänzlichen beseitigt auch die teilweise Stilllegung das Einspruchsrecht bezüglich der dadurch „erforderlich“ werdenden Entlassungen. Eine teilweise Stilllegung im Sinne des BRG. (anders im Sinne der Stilllegungsverordnung, vgl. Weigert, NZfA. 1924, 65 ff., 73) liegt nicht schon bei bloßer Betriebs Einschränkung (so § 74) oder bei arbeiterparenden Rationalisierungsmaßnahmen unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung „der Organisation des Betriebes“ vor (vgl. so Kammergericht vom 1. V. 25, NZfA. 1925, S. 422 Nr. 97, ähnlich vom 20. I. 25, NZfA. 1925, 248—49, GG. Essen vom 1. XII. 22, NZfA. 1923, 461, Hanf. OLG. Hamburg vom 7. XI. 24, NZfA. 1925 S. 169 Nr. 48 — im Falle einer Verkehrseinschränkung mit dem zutreffenden Hinweis, daß nur diese Auslegung eine „willkürliche Auswahl“ durch den Unternehmer ausschaltet — und die vorangegangene Entscheidung des LG. Bremen vom 6. V. 24, GRG. 30, 52), sondern erst bei der Stilllegung (im Sinne von Anm. 8) eines „selbständigen Betriebsteils“ (so Kammergericht vom 1. V. 25 a. a. O. unter Bezug auch auf § 16 Abs. 2 des Schwerbeschädigtengesetzes, ähnlich Mitsch, NZfA. 1924, 584, Feig-Sizler § 85 Anm. 4, Kassel S. 125 Anm. 2, GG. Offenbach vom 5. I. 21, GRG. 26, 191), d. h. bei Nichtweiterverfolgung eines der mehreren dem Betrieb gesetzten Teilzwecke (Jacobi, Betrieb S. 14 und JfB. 1925, 187 mit den Beispielen des Werkzeugbaues und der Emailierabteilung). Wenn z. B. infolge der Verminderung der Aufgaben des Betriebes nicht ein abgegrenzter Betriebsteil aufgegeben wird, sondern nur ein Teil der Arbeitnehmer aus dem in seiner Gesamtheit fortbestehenden Betrieb entlassen oder vom Zweischichtenbetrieb zu einer Schicht übergegangen wird, handelt es sich noch nicht um eine teilweise Stilllegung (ebenso SchlA. Frankfurt a. M. vom 27. IV. 21, NZfA. 1921, 505, GG. Essen vom 13. VII. 21, SchlWes. vom 15. X. 21, S. 215; ein interessantes Beispiel der Aufgabe eines Teilzweckes siehe LG. Köln vom 3. XI. 22, GRG. 29, 5 — Übertragung der Ginnehmergeschäfte einer Versicherungsgesellschaft von unselbständigen Angestellten auf selbständige Agenten). Eben sowenig entfällt bei einer beschränkten Aussperrung, wenn sie nicht eine ganze Betriebsabteilung betrifft, das Einspruchsrecht (Kassel, S. 310 Anm. 2).

Während bei der gänzlichen Stilllegung eine Auswahl der zu Entlassenden, abgesehen von etwaigen Reparatur-, Aufräumungs- und Abschlußarbeiten und dgl. (von Ende RA. vom 3. X. 24, Karte Entlassung 3. Einspruch nach dem BRG. h Wegfall II 4c), nicht in Betracht kommt, ist bei teilweiser Stilllegung

stets zu prüfen, ob sie die Entlassung der den Einspruch erhebenden, dem fraglichen Betriebsteil angehörigen (so mit Recht LG. Essen vom 29. IV. 24, *JB.* 1924, 1059) Arbeitnehmer „erforderlich“ macht und nicht statt ihrer, vielleicht unter Übernahme in den Restbetrieb, zweckmäßigerweise und billigerweise Arbeitnehmer des Restbetriebes hätten entlassen werden sollen (SchlA. Ulm vom 11. XI. 20, *Württ. RA.* vom 15. XII. 20 S. 183, LG. Dortmund vom 26. VI. 24, *JB.* 1925, 1908 mit zustimmender Anmerkung und weiteren Literaturangaben von Abel, LG. Bremen vom 6. V. 24, *GA.* 30, 55, zurückhaltender *DLG.* Stettin vom 9. VII. 23, *RA.* 1923 S. 679 Nr. 99) oder ob eine Übernahme in einen vielleicht gleichzeitig eröffneten neuen Betriebsteil möglich ist. Ist dies zu bejahen, so ist unter den sonstigen Voraussetzungen des § 84 der Einspruch begründet, andernfalls ist er unbegründet (s. Sonderprüfungsausschuß beim *RA.* vom 28. I. 21, *RA.* 1921 S. 445 Nr. 257 unter VII, *Satz* 2, 3).

<sup>10</sup> In folgendem seien noch kurz die Beziehungen zwischen dem Kündigungsbeschluß der Stilllegungsverordnung und dem Betriebsrätegesetz angebeutet.

Im Gegensatz zu der älteren Fassung der Stilllegungsverordnung ist durch die Änderungen vom 15. X. 23 bestimmt worden (§ 2), daß Entlassungen innerhalb der Sperrfrist nur mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde wirksam sind, ganz gleich ob der Arbeitgeber vorschriftsmäßige Anzeige erstattet hat oder nicht. Die etwaige Unwirksamkeit der Entlassung ist im Wege der gerichtlichen Klage auf Lohn für die Dauer der Sperrfrist geltend zu machen. Kommt es mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde innerhalb der Sperrfrist oder, ohne daß es dann der Genehmigung bedarf, in der sich anschließenden Freifrist zu einer gänzlichen oder teilweisen Stilllegung im Sinne des *BVG.* (§ 85), so besteht kein Einspruchsrecht. Kommt es dagegen in der Sperrfrist oder in der Freifrist zu Entlassungen einer mehr oder weniger großen Zahl von Arbeitnehmern, ohne daß eine gänzliche oder teilweise Stilllegung im Sinne von *Anm.* 8, 9 den Anlaß bildet (die Behörde genehmigt z. B. eine prozentual beschränkte Zahl von Entlassungen, oder die Fortführung des Betriebes hat sich auf neuer Grundlage im wesentlichen ermöglichen lassen), so besteht gegenüber solchen Entlassungen das übliche Einspruchsrecht, sofern nicht inzwischen Formen und Fristen unwiederbringlich (§ 90!) veräumt sind. Haben die gekündigten Arbeitnehmer vorsorglich das Einspruchsverfahren betrieben, so setzt auch hier (s. *Anm.* 8) unter Umständen das Gericht zweckmäßigerweise das Verfahren kurzfristig aus, bis es übersehen kann, ob die vom Arbeitgeber behauptete, von der Arbeitnehmerseite bestrittene, bevorstehende Stilllegung tatsächlich durchgeführt wird.

### Gang des Einspruchsverfahrens.

#### § 86<sup>1 2</sup>.

**1. Bei der Anrufung müssen die Gründe des Einspruchs dargelegt und die Beweise ihrer Berechtigung vorgebracht werden<sup>3</sup>. Erachtet der Arbeiterrat oder Angestelltenrat die Anrufung für begründet<sup>4</sup>, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen eine**

**Verständigung herbeizuführen<sup>5</sup>. Gelingt diese Verständigung binnen einer Woche nicht<sup>6</sup>, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren fünf Tagen das Arbeitsgericht anrufen<sup>7</sup> <sup>8</sup>.**

**2. Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichts haben keine aufschiebende Wirkung<sup>9</sup>.**

Bis zum Inkrafttreten des ArbGG. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut des Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und Abs. 3:

Abjatz 1 Satz 3: „den Schlichtungsausschuß“ statt „das Arbeitsgericht“,

Abjatz 2: Im Falle des § 84 Abs. 2 hat der Schlichtungsausschuß das Verfahren auszusetzen, wenn auf Grund der Kündigung ein gerichtliches Verfahren anhängig gemacht ist oder die Aussetzung des Verfahrens zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von einer der Parteien beantragt wird. Das Verfahren nimmt seinen Fortgang, wenn nicht binnen 4 Wochen seit der Stellung des Antrags auf Aussetzung die Erhebung der Klage nachgewiesen ist oder wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach die Berechtigung zur fristlosen Entlassung verneint ist.

Abjatz 3: „des Schlichtungsausschusses“ statt „des Arbeitsgerichts“.

<sup>1</sup> Allgemeines. Das mit der Anrufung der Betriebsvertretung beginnende, in ein arbeitsgerichtliches Verfahren auslaufende Einspruchsverfahren spielt sich zur Zeit vor den vorläufigen Arbeitsgerichten in einer Instanz (Art. II § 1 Ziffer 1 der SchfVO. i. V. mit § 4 der 1. ArbVO.), künftig vor den Arbeitsgerichten in höchstens 2 Instanzen (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht) ab. Damit ist der infolge der früheren Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses auch in den Reichsgerichtsurteilen zum Teil verkante Charakter dieses Anspruchs der Arbeitnehmer als einer materiell-rechtlichen Auswirkung des Arbeitsverhältnisses deutlich erkennbar (vgl. bezüglich der Auffassung des Reichsgerichts: RG. vom 16. II. 23, RG. 106, 242 und RG. vom 26. II. 24, RG. 108, 98).

Das Verfahren beginnt mit einer richtenden Tätigkeit des Gruppenrats gegenüber dem Gefündigten, die alsdann unter Umständen zu einer vermittelnden gegenüber dem Arbeitgeber wird, um schließlich nach mißlungener Vermittlung in einem Prozesse mit dem Arbeitgeber zu enden, dessen Partei auf Arbeitnehmerseite wahlweise der gefündigte Arbeitnehmer selbst oder aber seine Interessenvertretung, der Gruppenrat, ist. Ziel des Verfahrens ist die Wiedereinstellung oder Entschädigung des Gefündigten.

Das etwa dem Sühneverfahren im Scheidungsprozeß vergleichbare Vorverfahren bis zum Beginn des Prozesses spielt sich in gesetzlich vorgeschriebenen Formen und Fristen ab. Gegen die Versäumnis der Fristen gibt es Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§ 90); wegen der Nachprüfung der Formen sei auf die Ausführungen vor § 1 zu VI verwiesen, wonach die Formen in ihrer

Wirksamkeit den allgemeinen Grundsätzen über öffentlich-rechtliche Rechts-handlungen unterliegen. Die Nichtbeachtung der Formen und Fristen läßt den Einspruch als „unzulässig“ erscheinen, das Fehlen eines materiellen Einspruchsgrundes nach §§ 84, 85 macht den Einspruch zu einem „unbegründeten“ (vgl. Kaskel S. 123 ff. und — als Beispiel unwirksamer Parteivereinbarung über die Nichtbeachtung der Formen — O.G. Kamenz vom 24. III. 25, O.R.G. 31, 249, abweichend R.G. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 364 Nr. 1789).

Der Prozeß spielt sich in den Formen des arbeitsgerichtlichen Prozesses, künftig also nach dem A.G.G., ab mit gewissen Besonderheiten, soweit die Betriebsvertretung und nicht der entlassene Arbeitnehmer Partei ist.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Über Form und Empfänger der Anrufung vgl. § 84 Anm. 6; wie daselbst bemerkt, ist der Arbeitnehmer für berechtigt zu halten, den ursprünglich vorgebrachten Grund nachträglich durch einen anderen zu ersetzen oder zu ergänzen. Bei der zweifelhaftesten Rechtslage empfiehlt es sich jedoch für den Arbeitnehmer, stets von vornherein alle denkbaren Gründe, vor allem die Generalklausel des § 84 Nr. 4, vorzubringen, um der Gefahr der Abweisung aus dem formalen Grunde des nachträglichen Wechsels im Einspruchsgrund zu entgehen.

„Gründe“ des Einspruchs sind die vom Gefündigten jeweils behaupteten 4 Punkte des § 84, auf die sich der Einspruch stützt, „Beweise“ sind die vom Gefündigten behaupteten und durch Beweismittel zu bekräftigenden Tatsachen, die die Berechtigung der Gründe dartun sollen.

<sup>4</sup> Die dem Gruppenrat obliegende Pflicht, die Zulässigkeit und Begründetheit des Einspruchs nach §§ 84, 85 zu prüfen (darunter auch die Inhalte der fünftägigen Frist des § 84) folgt aus der ihm durch § 78 Nr. 9 übertragenen Aufgabe der Mitwirkung bei Entlassungen. Die überragende Stellung, die dadurch die Betriebsvertretung hat und ihr eine bedeutende Nachstellung gegenüber dem vertretenen Arbeitnehmer verleiht, indem der weitere Verlauf des Einspruchsverfahrens nur von ihrer Stellungnahme abhängt und dem Arbeitnehmer der unmittelbare Weg zum Arbeitsgericht versperrt ist, ist entstehungsgeschichtlich sogar eine Abschwächung gegenüber dem geschichtlichen Vorbild der Bestimmung, dem Schiedspruch im Berliner Metallangestelltenstreik vom April 1919 (siehe vor § 81 Anm. 1 und Flatow, Rspr. S. 290), der Beginn und Ende des gesamten Verfahrens nur in die Hände des Angestelltenausschusses legte. Diese ausschließliche und bei Vermeidung des späteren Prozeßverlustes notwendige Vorprüfungsfunktion des Gruppenrats ist jetzt überall anerkannt: vgl. R.A.M. vom 20. XI. 20, R.A.B. 1921 S. 373 Nr. 240, vom 17. IV. 20, R.A.B. vom 15. XI. 20 S. 96 Nr. 88 und vom 15. XII. 20, R.A.B. 1921 S. 485 Nr. 281, Feig-Eißler § 86 Anm. 1 a, b, Derich, SchWB. S. 388, Hueck, RZfA. 1924, 26, Hedemann, DZB. 1920 S. 547, R.G. vom 30. I. 23, R.G. 106, 239 mit Darstellung der Entstehungsgeschichte der Bestimmung, R.G. vom 16. II. 23, R.G. 106, 242, Kammergericht vom 11. III. 25, O.R.G. 30, 408, OLG. Braunschweig vom 4. III. 21, RZfA. 1922, 319, OLG. Mainz vom 6. VII. 21, ZB. 1921, 1558 und andere mehr, anderer Ansicht nur eine ältere Entscheidung des OLG. Frankfurt vom 19. XII. 21, ZB. 1922, 594 in einem Falle, in dem der Gruppenrat versehentlich die Prüfung des Ein-

spruchs unterlassen hatte, was nach herrschender Ansicht dem daran unschuldigen Arbeitnehmer zum Schaden gereicht und höchstens Ersatzansprüche gegenüber den schuldigen Mitgliedern der Betriebsvertretung auslöst (hierüber siehe letzten Abs. der Anm.). Wegen der einzigen Ausnahme vgl. § 84 Anm. 6 (unmittelbares Anrufungsrecht bei Verschulden des Arbeitgebers).

Hat der Gruppenrat sich vor der Kündigung dem Arbeitgeber gegenüber mit der Kündigung einverstanden erklärt, so ist dies rechtlich unerheblich und hindert nicht, den nach der Kündigung eingelegten Einspruch, den der Gruppenrat prüfen muß, für begründet zu erklären (so auch RG. vom 30. I. 23 a. a. O., OLG. Frankfurt vom 19. XII. 21, NZfA. 1922, 578/79, OLG. Bremen vom 15. VI. 22, NZfA. 1923, 197, Erbel, GRG. 31, 968).

Über die Prüfung der Begründetheit ist in einer ordnungsmäßigen Vollziehung der Betriebsvertretung nach §§ 32, 38 zu beschließen (ebenso Schl. Düsseldorf vom 13. XII. 20, Rhein.-westf. MBl. vom 1. III. 21 S. 35, OLG. Baugen vom 29. VII. 24, GRG. 30, 154, RG. Hamburg vom 4. IX. 24, GRG. 30, 188, OLG. Berlin vom 19. II. 25, SchlWef. 1925, 47, anderer Ansicht — daß auch ein Unterausschuß die Entscheidung treffen könne — OLG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 354 Nr. 1761); wegen der Stellung des Vorsitzenden vgl. § 28 Anm. 1. Bei mangelnder Prüfung in der Betriebsratsitzung ist der Einspruch vom Arbeitsgericht später zurückzuweisen. Wegen des weiteren Prüfungsrechts des Gerichtes bezüglich der Geschäftsführung des Gruppenrats siehe vor § 1 zu VI; aus den Darlegungen dort folgt, daß es u. a. unschädlich ist, wenn der Nachweis über die Stellungnahme des Gruppenrats nicht durch eine Niederschrift nach § 33 erbracht werden kann, so zweckmäßig solche Festlegung auch ist (ebenso OLG. Durlach vom 13. VIII. 25, SchlWef. 1925, 235 mit zustimmender Anmerkung von Groh unter Heranziehung von Parallelen aus dem Zivilprozeß, anderer Ansicht OLG. Ufermünde vom 6. III. 25, NZfA. 1925, 473, zu weitgehend auch — bezüglich des § 32 — OLG. Schwerin vom 5. V. 24, JZA. 5, 135 und wohl auch OLG. Berlin vom 21. I. 26, NZfA. 1926, 306 — Unwirksamkeit des Beschlusses wegen Nichtladung von 2 Stellvertretern nach § 32 Abs. 1 Satz 2).

Die Tätigkeit des Gruppenrats in diesem Stadium ist eine gerichtähnliche (so RG. Hamburg vom 4. IX. 24, GRG. 30, 188, OLG. Hamburg vom 27. XI. 25, GRG. 31, 256 und Michel, NZfA. 1925, 515 mit beachtenswerten Hinweisen für das Verfahren vor dem Betriebsrat nach der Art der gerichtlichen Verhandlung, ohne daß aber die Beobachtung dieser Verfahrensregeln einer Nachprüfung unterliegt).

Wie im gesamten Bereich der öffentlich-rechtlichen Handlungen (vgl. Normann S. 323), ist auch hier die Frage der Abänderungsfähigkeit der getroffenen Entscheidung mangels ausdrücklicher Regelung schwer zu entscheiden. Aus der Natur der Sache dürfte sich ergeben, daß der Gruppenrat, der den Einspruch für unbegründet erklärt hat, innerhalb der ihm zur Verfügung stehenden Fristen seinen Entschluß ändern kann, z. B. auf Grund neuer Tatsachen. Hat er aber den Einspruch für begründet erklärt, so ist umgekehrt anzunehmen, daß er auch diesen Beschluß innerhalb der Wochenfrist des Abs. 1 Satz 3 des Paragraphen — insbesondere auf Grund der in der Verständigungsverhandlung mit dem Arbeitgeber zutage tretenden Gesichtspunkte — widerrufen kann (etwas abweichend frühere Auflage Anm. 4 am Ende; ähnlich wie hier

Qued S. 107 und Ztschr. für Handelsrecht, Bb. 85, 401, Feig-Sißler § 86 Anm. 1b, Kassel S. 127).

Will der Gruppenrat dem wegen des Verdachtes einer strafbaren Handlung (z. B. Diebstahlsverdachts) Gefündigten den Weg zum Arbeitsgericht, um seine Unschuld zu beweisen, nicht versperren (auch im Hinblick auf die weiteren Formen- und Fristenfordernisse, bezüglich deren höchstens § 90 Abhilfe gewähren kann), so wird er zweckmäßigerweise angesichts der ihm nur unvollkommen zu Gebote stehenden Aufklärungsmöglichkeit den Weg öffnen und es dem Arbeitsgericht überlassen, evtl. den Ausgang des Strafverfahrens schwer oder gar nicht wieder gutzumachende Rechtsnachteile zuzufügen (vgl. aus der Praxis SchlN. Kiel vom 31. V. 23, SchlWes. 1923, 218). Die Anhörung des Gefündigten ist zwar als Regelfall geboten, ihre Unterlassung ist aber auf die Rechtswirksamkeit des Beschlusses ohne Einfluß.

Die vorstehend geschilderte Machtstellung des Gruppenrats erfordert eine entsprechend pflichtbewußte unparteiische Handlungsweise (vgl. die Hinweise im RG. vom 30. I. und 16. II. 23 a. a. O.). Mißbrauch der Machtstellung, der in unsachlicher fahrlässiger oder vorsätzlicher Behandlung des Einspruchs bestehen kann (Unbegründeterklärung aus politischer oder gewerkschaftlicher Voreingenommenheit, schlechtere Behandlung der Frau als Konkurrentin im Arbeitsverhältnis, Nichtbeachtung der Formen und Fristen) kann zu Anträgen aus §§ 39, 41 BGG. (vgl. hierzu als interessantes Beispiel den von Biensfeld und Müller, RABl. 1921, 763\*, 984\* erörterten Fall — siehe hier § 85 Anm. 6.) und zu Schadenersatzansprüchen aus §§ 823 ff. BGB. führen, wengleich auch hier (vgl. § 23 Anm. 1) der Schadensnachweis praktisch großen Schwierigkeiten begegnet.

In dem Einspruchsverfahren als ganzem, insbesondere auch in der richterlichen Funktion des Gruppenrats ist ein Schutzgesetz aus § 823 Abs. 2 BGB. zu erblicken, dessen Verletzung Schadenersatzansprüche erzeugt (so AG. Altona vom 5. V. 25, RZfA. 1925, 610, Potthoff in der Anmerkung Hanj. GZ. Arbeitsrecht 1926, 18, anderer Ansicht — wenigstens bezüglich der Fristwahrung — Kassel, RZfA. 1921, 26 und LG. Altona von 2. X. 25, Hanj. GZ. Arbeitsrecht 1926, 64).

Abgesehen davon kann das Verhalten der Betriebsratsmitglieder sittenwidrig im Sinne von § 826 BGB. sein, wenn die zu § 66 Nr. 6 Anm. 5b II entwickelten Gesichtspunkte zutreffen (vgl. Kiesel-Syrup-Billerbeck § 84 Anm. 7, Dersch, SchlWD. S. 388, Lieb, RABl. 1921, 540\* und AG. Hamburg vom 27. XI. 25, GRG. 31, 256, im konkreten Fall allerdings verneint).

Diese Klagen kommen künftig vor die Arbeitsgerichte. Dagegen rechtfertigt auch der Mißbrauch der Amtsübung nicht die unmittelbare Anrufung des Arbeitsgerichts durch den gefündigten Arbeitnehmer (offengelassen im Urteil des RG. vom 30. I. 23, RG. 106, 239).

Die Lohnklage, die der mittels außerordentlicher Kündigung fristlos entlassene Arbeitnehmer für den Rest der Vertragszeit anstrengt, bleibt durch die ablehnende Haltung, die die Betriebsvertretung gegenüber seinem Einspruch einnimmt, unberührt, z. B. wenn A am 15. VII. fristlos entlassen wird, kann er, wenn er eine sechswöchige Kündigungsfrist zum Vierteljahrsende hat,

ohne Rücksicht auf das Einspruchsrecht sein Gehalt bis zum 1. X. selbständig einlagern (§ 84 Anm. 13).

<sup>6</sup> An das gerichtähnliche Prüfungsverfahren durch die Betriebsvertretung schließt sich, sobald diese den Einspruch auf Grund der ihr mitgeteilten Einspruchsgründe und Beweisunterlagen für begründet hält, wobei sie z. B. auch andere Arbeitnehmer hören kann, der bei Vermeidung des späteren Prozeßverlustes ebenfalls notwendige Verständigungsversuch mittels Verhandlung mit dem Arbeitgeber.

Das Wort „Verständigung“ kann sich hier mangels einer besonderen Bestimmung, die den Gruppenrat gleichsam zum Vormund des Arbeitnehmers machen würde, nur auf das Verhältnis des Gefündigten zum Arbeitgeber beziehen; zwischen beiden bestehen die verschiedensten Verständigungsmöglichkeiten, sei es durch Wiedereinstellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, sei es durch Vereinbarung einer Entschädigung unter gleichzeitiger, ausdrücklicher oder stillschweigender Rücknahme des Einspruchs (§ 84 Anm. 1, 6; wie hier Lieb im *RABl.* 1921 S. 540\*, *Kastel* S. 127, ähnlich auch *Sued*, *Ztschr. f. Handelsrecht* Bd. 85, 401/2; a. A. *Feig-Sißler* § 86 Anm. 1 b, *Derfch* § 86 Anm. 4 b, *RAbl.* vom 4. XII. 20, *RABl.* 1921 S. 447 Nr. 261). Für die hier vertretene Auslegung spricht auch, daß der Antrag 119 des Ausschusses der Nationalversammlung, der bereits die Grundzüge der jetzigen Gestaltung enthielt, dem Gruppenrat die Verpflichtung auferlegte, beim Arbeitgeber auf eine Verständigung „hinzuwirken“, was sich (§ 86 Nr. 7) nur auf das Verhältnis von Arbeitgeber und einzelner Arbeitnehmer beziehen kann. Dafür, daß die spätere Fassung — Antrag Nr. 209, Z. 4 — materiell eine andere Regelung treffen wollte, fehlt es an jedem Anhalt (*Bericht* S. 52/53).

Wegen des Widerrufs der ursprünglichen Begründeterklärung siehe vor. Anm.; wenn der Widerruf nicht erfolgt, bleibt, auch wenn die Betriebsvertretung an sich in ihrer ursprünglichen Ansicht zweifelhaft geworden ist, der Weg zum Arbeitsgericht offen.

Aus der hier gewonnenen Auslegung des Wortes „Verständigung“ folgt, daß die Verständigungsverhandlung, weil sie eben nicht auf eine Verständigung der Betriebsvertretung, sondern des Gefündigten selbst mit dem Arbeitgeber zielt, nicht von der Betriebsvertretung im ganzen in formeller Sitzung geführt zu werden braucht, sondern durch einen Beauftragten aus der Mitte der Betriebsvertretung erfolgen kann, sei es durch den Vorsitzenden, sei es durch ein sonstiges, beruflich oder aus anderen Gründen hierfür besonders geeignetes Mitglied; wie hier *LG. Bayreuth* vom 14. III. 22, *Berl. MBl.* 1922, 115, anderer Ansicht frühere Auflage, ferner *Feig-Sißler* § 86 Anm. 1 b, *Derfch*, *SchlWB.* S. 389, *Kammergericht* vom 28. VI. 24, *GRG.* 30, 162, wonach die Verhandlung mangels anderweiter geschäftsordnungsmäßiger Regelung nach § 34 nur in der Vollziehung stattfinden dürfe; der Hinweis des Kammergerichts auf § 29 Abs. 3 geht aber schon nach der jetzigen Regelung, erst recht künftig fehl, wenn § 29 Abs. 3 mangels Änderung im *AGG.*, wie sie durch das *AGG.* bezüglich des § 28 erfolgt ist, sich nur auf die echte Schlichtungsausschußverhandlung, nicht auf die Gerichtsverhandlung beziehen kann — (vgl. hier § 29 Anm. 10; wie das Kammergericht auch *RG. Hamburg* vom 4. IX. 24, *GRG.* 30, 188). Über die Zu-

lässigkeit des Verzichts des Arbeitgebers auf die nach § 29 Abs. 3 an sich vermeintlich notwendige Vollsicherung, vgl. GG. Berlin in der Beilage Nr. 7 von 1926 S. 26 zum Korrespondent des Buchdruckerverbandes.

Der Verständigungsversuch ist, abgesehen von einer mißlungenen Verhandlung, auch dann als gescheitert anzusehen, wenn der Arbeitgeber die notwendig zu versuchende Aussprache als aussichtslos ablehnt (GG. Oppeln vom 25. II. 26, Merkblätter des DGB. 1926, 32, GG. Mannheim vom 24. II. 26, SchlWesf. 1926, 199 mit zustimmender Anmerkung von Sell) oder einer Bitte um Aussprache sich entzieht; insofern geben die Schlüsselworte des § 29 einen allgemeinen Rechtsgrundsatz wieder, der sich auch in anderen Gesetzesbestimmungen über Sühneversuche findet, z. B. in § 611 Abs. 2 Satz 2 ZPO, betreffend den Ehefühneversuch. Immerhin muß der Verständigungsversuch dem Arbeitgeber so rechtzeitig innerhalb der Wochenfrist (Anm. 6) angeboten werden, daß von ihm eine Aussprache billigerweise zu erwarten ist. Ein Versuch in letzter Stunde genügt nicht, um den Verlust des Anspruchs im späteren Prozesse zu vermeiden (vgl. RG. Berlin vom 6. V. 24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 363 Nr. 1787).

Das Unterlassen des Verständigungsversuchs führt nach allgemeiner Praxis zum Verlust des etwaigen späteren Prozesses. Wegen des Vorgehens gegen die schuldigen Mitglieder der Betriebsvertretung gilt Anm. 4 sinngemäß.

In der Praxis wird sowohl in diesem Stadium des Einspruchsverfahrens als auch im späteren Prozeß der Unterhändler der Betriebsvertretung häufig zum privatrechtlichen Bevollmächtigten des gekündigten Arbeitnehmers nach §§ 164ff. BGB., indem er mit dem Arbeitgeber Abmachungen im Sinne des Abs. 2 dieser Anmerkung trifft. Diese Abreden sind dann unabhängig von den §§ 87ff. auszulegen, insbesondere wenn es z. B. im Laufe der Verhandlungen zur Wiedereinstellung kommt und die Frage der Vergütungsregelung für die etwa seit dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb bereits verlossene Zeit streitig bleibt.

\* Die Berechnung der Wochenfrist und der fünftägigen Frist des nächsten Satzes des Paragraphen hat in Literatur und Rechtsprechung zu umfangreichen widersprechenden Erörterungen geführt.

Zum Teil wird der Beginn der Wochenfrist auf den Tag nach der Anrufung des Gruppenrats gelegt (A ist am 15. I. gekündigt worden, hat am 17. I. den Gruppenrat angerufen, dann lief die Frist vom 18. I. ab), zum Teil wird die Wochenfrist gerechnet vom Ablauf der fünftägigen Frist an, wann auch immer innerhalb dieser die Anrufung erfolgt ist (in dem Beispiel also vom 21. I. ab), zum Teil wird die Wochenfrist an die vom Gruppenrat tatsächlich abgehaltene Sitzung zur Beschlussfassung über die Begründetheit des Einspruchs (Anm. 4) angeschlossen (in dem Beispiel finde diese Sitzung am 19. oder am 23. I. statt, dann lief die Frist vom 20. oder 24. I. ab), zum Teil wird die Wochenfrist nach dem Tage berechnet, an dem nach Ansicht des später entscheidenden Gerichts der Gruppenrat pflichtgemäß die vorgenannte Sitzung hätte abhalten müssen (vielleicht am 23. I., während sie tatsächlich erst am 28. I. stattfand), zum Teil schließlich wird die Frist an den ersten Tag des tatsächlichen Verständigungsversuchs oder des auch hier bei pflichtgemäßem Handeln vorzunehmenden Versuchs mit dem Arbeitgeber angeschlossen (in dem Beispiel beginne diese Bemühung tatsächlich am 21. oder am 25. I.,

dann ließe die Frist vom 22. oder 26. ab oder die Bemühung hätte pflichtgemäß am 24. I. einsetzen müssen, dann ließe die Frist vom 25. I. ab).

Die fünftägige Frist des nächsten Satzes wird ebenfalls verschieden berechnet, zum Teil so, daß die 5 Tage an die Wochenfrist sich anschließen, wann auch immer der Verständigungsversuch bereits mißlungen ist (Beginn der Wochenfrist nach obigem Beispiel am 18. oder 21. oder 20. oder 24. oder 22. oder 26. oder 25. I.; Ablauf demgemäß am 24. oder 27. oder 26. oder 30. oder 28. I. oder 1. II. oder 31. I., Beginn der fünftägigen Frist jeweils am nächsten Tag), zum Teil so, daß die fünftägige Frist zu laufen beginnt einen Tag, nachdem der Verständigungsversuch gescheitert ist, wann auch immer das im Laufe der Woche gewesen sein mag; unschädlich ist wohl nach allgemeiner Ansicht die verfrühte Anrufung, falls man die fünftägige Frist vom Ende der Woche an berechnet.

Das RG. hat in einer vielumstrittenen Entscheidung vom 16. II. 23, RG. 106, 242 sich dafür ausgesprochen, daß äußerstenfalls die 3 Fristen — 5 Tage, eine Woche, 5 Tage — aufeinanderfolgen, daß aber die Wochenfrist bei vorzeitigem (d. h. nicht erst am 5. Tage nach § 84 erfolgendem) Einspruch „vom Tage nach Ablauf des Einspruchs“ und die zweite Fünftagefrist vom „Mißlingen des Verständigungsversuchs“ an laufe. Es kommt zu dieser Berechnung im wesentlichen unter dem Gesichtspunkt der Schnelligkeit und der im Interesse der Rechtssicherheit notwendigen klaren Berechenbarkeit. In dem obigen Beispiele ließe also die Wochenfrist vom 18. I., die zweite fünftägige Frist je nach dem Mißlingen des Verständigungsversuchs, spätestens vom 25. I. an (wie das RG., bezüglich der Wochenfrist auch Sued S. 107 und NZfA. 1924, 27—28, RG. Bremen von 23. XI. 25, SchlWef. 1926, 40, mit zustimmender Anmerkung und ausführlicher Literaturangabe von Groh, gegen diese Ansicht mit ausführlicher Begründung und vieler Literaturangabe Warnde RA. vom 27. X. 23, Karte Entlassung 3. Einspruch nach dem BRG., Fristwahrung bei Einspruch II, ferner Flatow, Rpr. 291, Dersch, SchlWD. S. 390).

So beachtlich auch die Leitgedanken des Reichsgerichts sind, so dürfte die von ihm gegebene Lösung doch weder dem Wortlaut noch den praktischen Bedürfnissen (vgl. gerade hierzu Knauer, SchlWef. 1923, 148 und SchlA. München vom 6. VII. 23, SchlWef. 1923, 155; auch Kasfel S. 126 nennt das Urteil „praktisch unzweckmäßig“) hinreichend Rechnung tragen. Wegen der Unverwertbarkeit der Entstehungsgeschichte sei auf die Ausführungen bei Flatow, Rpr. S. 291 ff., verwiesen. Die Aneinanderreihung der Fristen mit der weiteren Vorverlegung der Wochenfrist an den evtl. früheren Tag des Einspruchs heran verkürzt die Zeit für den Verständigungsversuch erheblich, wenn der Betriebsrat nicht alsbald in einer Sitzung zu der Begründetheit des Einspruchs Stellung zu nehmen vermag, oder aber diese Auffassung zwingt, um nicht Zeit für die Verständigungsbemühungen zu verlieren, zu einer sofortigen Gruppenratsitzung auch dann, wenn erst kürzlich eine solche stattgefunden hat. Je rascher ferner die Stellungnahme des Gruppenrats zum Einspruch notwendig ist, umso weniger gründlich kann sie sein, umso mehr wird der Gruppenrat dazu neigen, Einsprüche vorsorglich für begründet zu erklären, die er bei besserer Vorbereitung seiner Sitzung (Einholung von Auskünften usw.) zurückgewiesen hätte. Gewichtige Gründe sprechen demgemäß dafür, dem Reichsgericht nicht zu folgen, sondern die Wochenfrist

erst von der Entscheidung des Gruppenrats über die Begründetheit des Einspruchs an (d. h. dem nächstfolgenden Tag; in dem Beispiel mit der Sitzung am 19. oder 23. I. vom 20. I. oder 24. I. an) zu rechnen (übereinstimmend Joerges, *SchlWes.* 1925, 214), die Festsetzung des Termins für diese Sitzung aber dem pflichtgemäßen Ermessen der Betriebsvertretung (gesichert durch §§ 39, 41) zu überlassen. Diese Auffassung weicht insofern von der in den früheren Auflagen und auch von Platon, *Arpr.* S. 291 sowie von Feig-Sißler § 86 Anm. 2 und Derfch, *SchlW.* S. 391 vertretenen ab, als hier früher der nach dieser Sitzung liegende Tag der ersten Verständigungsverhandlung (im Beispiel 21. oder 25. I.) zum Ausgangspunkt genommen war. Die veränderte Auffassung ist zum Teil die Folge der Ausführungen oben, wonach die „Verständigung“ formlos und nicht notwendig in einer Betriebsratsitzung zu erstreben ist, sie ist aber auch mit derjenigen Auffassung vereinbar, die formell strengere Anforderungen an die Verständigungsbemühung stellt. Sie dürfte einen den praktischen Bedürfnissen entsprechenden Mittelweg darstellen, der nur eine Frist, nämlich die Zeit vom Tage des Einspruchs bis zur Gruppenratsitzung, unbestimmt läßt, während nach der älteren hier vertretenen Auffassung sich noch eine zweite ungewisse Frist, nämlich von jener Sitzung bis zur ersten Sitzung mit dem Arbeitgeber, angeschlossen. Der Einwand, der sich schon gegen die frühere Ansicht richtete und nach wie vor möglich ist, daß nämlich danach der Gruppenrat noch zu beliebiger Zeit den Einspruch weiter verfolgen könne und daß man dann jedenfalls dem Gericht das Recht geben müsse, die Angemessenheit des Termins der ersten Sitzung nachzuprüfen, dürfte theoretisch sein; praktisch wird die Betriebsvertretung regelmäßig in kurzer Zeit zu dem Einspruch Stellung nehmen.

An die so errechnete Wochenfrist knüpft sich dann unmittelbar die fünf-tägige Frist mit der Maßgabe, daß auch vor Ablauf der Wochenfrist — nach mißlungener Verständigung — die Anrufung des Arbeitsgerichts erfolgen kann, aber nicht muß (*RAAr.* vom 22. IX. 20, *RABl.* 1921 S. 295 Nr. 211, *Sued.* Kündigung S. 107, von Ende, *SchlWes.* 1921, 4, Sell, *SchlWes.* 1925, 82, *GG.* Berlin vom 27. XI. 24, *SchlWes.* 1925, 49, a. A. *GG.* Berlin vom 20. I. 25 ebenda); wegen des letzten Tages der fünf-tägigen Frist vgl. auch § 193 *BGB.*, siehe hier § 82 Anm. 4.

Das künftige Reichsarbeitsgericht wird leider mangels der Revision in diesen Prozessen zu der Streitfrage kaum Stellung nehmen können, es ist zu hoffen, daß trotzdem bei den Landesarbeitsgerichten eine einheitliche Rechtsauffassung sich durchsetzen wird.

Ver spätete Anrufung des Arbeitsgerichts führt zur Klageabweisung. Zur Wahrung der Rechte des Gefündigten empfiehlt sich daher die Anrufung des Gerichts auch dann, wenn zur Zeit der Anrufung noch Verständigungs-aussichten bestehen. Das Gericht kann äußerstenfalls aus solchem Anlaß das Verfahren aussetzen. Aber Wiedereinsetzung in den vorigen Stand siehe § 90.

<sup>7</sup> Gruppenrat und gekündigter Arbeitnehmer können, wenn alle Form- und Fristvoraussetzungen erfüllt sind, selbständig und unabhängig voneinander das Arbeitsgericht (zur Zeit das vorläufige) anrufen. Doch bleibt der Arbeitnehmer insofern nach wie vor Herr des Prozesses, als er durch Rücknahme des Einspruchs sich selbst oder dem für ihn klagenden Gruppenrat die materiell-rechtliche Grundlage des im Prozesse geltend gemachten Anspruchs

entziehen kann (vgl. § 84 Anm. 6), z. B. wenn er sich mit dem Arbeitgeber verglichen hat (ebenso Dersch § 86 Anm. 4a und SchWB. S. 392). Prozeßual wird es dann zur Klageabweisung oder Klagerücknahme kommen.

Die Darstellung des weiteren Verlaufs des Verfahrens gehört in die Erläuterungen zur SchWB. (Art. II i. B. mit der 1. ArbD.), künftig zum AGG. Deshalb mögen hier einige Andeutungen genügen.

Klagt der Arbeitnehmer, so ist seine Parteirolle in nichts von der eines sonstigen Klägers aus dem Arbeitsvertrag verschieden. Klagt der Gruppenrat, so klagt er auf Grund seiner Amtsstellung als sogenannte „Partei kraft Amtes“, vergleichbar etwa der Stellung des Konkursverwalters. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß § 10 AGG. künftig „Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenchaft“ als parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren bezeichnet. Indem die §§ 86 ff. hier nach wie vor in Übereinstimmung mit den §§ 63, 71 AGG. von Klageerhebung durch die Betriebsvertretung sprechen, ist damit deutlich zum Ausdruck gebracht, daß es sich in § 10 AGG. insoweit nicht so sehr um eine streng privatrechtliche Ausdrucksweise handelt (anders bei den künftig klageberechtigten wirtschaftlichen Vereinigungen nach § 10 AGG.) als um die Aufstellung eines der staatsrechtlichen Vorstellungswelt entnommenen Grundsatzes, ähnlich dem Art. 1 der Reichsverfassung „Die Staatsgewalt geht vom Volke aus“, wenn auch die Rechte der Belegschaft gegenüber ihrer Vertretung nach §§ 45 ff. geringer als die der Volksgesamtheit gegenüber der Volksvertretung sind (vgl. vor § 1 zu I und vor § 45 zu I); wollte man § 10 AGG. anders auslegen, so hätten die genannten Bestimmungen des BRG. und des AGG. bezüglich der Klageerhebung ebenfalls anders lauten und auf die „Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft“ statt auf die „Betriebsvertretung“ als Partei im Prozesse verweisen müssen (vgl. zu der Parteistellung im übrigen Flator-Joachim, SchWB. S. 61, 88, Friebe, NZfA. 1926, 523, Lange, NZfA. 1925, 423, Dersch, SchWB. S. 409).

Die Klage vollzieht sich in den üblichen Formen des gewerbegerichtlichen, künftig des arbeitsgerichtlichen Prozesses und hat zum Ziel „Weiterbeschäftigung oder Entschädigung“ (vgl. GG. Berlin vom 19. VIII. 25, SchWRef. 1925, 235, mit zutreffender Kritik von Groh wegen der übertriebenen formalen Anforderungen). Ein Hamburger Formular für die Klage ist im GRG. 30, 291, ein Magdeburger Merkblatt bei Dersch, SchWB. S. 398 abgedruckt. Bezüglich des klagenden Gruppenrats sind die §§ 35, 36 zu beachten.

Wichtig ist die Klageerhebung gegen den richtigen Arbeitgeber, insbesondere wenn dieser eine Gesellschaft ist, da eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Fristversäumnis nur in besonderen Ausnahmefällen möglich ist.

<sup>8</sup> Der jetzt noch geltende Abs. 2 des § 86 des BRG. fällt künftig fort (§ 112 Nr. 7 AGG.). Er regelt zur Zeit noch, obwohl er bereits zum Teil durch die SchWB. dem Sinne nach überholt ist, das gegenseitige Verhältnis der Verfahren vor dem für die Arbeitsvertragsklage zuständigen Gericht und dem vorläufigen Arbeitsgericht, wenn letzteres im Falle der außerordentlich fristlosen Kündigung mit Rücksicht auf die gleichzeitig darin liegende ordentlich befristete Kündigung neben dem anderen Gericht angerufen wird (§ 84 Anm. 13). Alsdann soll grundsätzlich das Verfahren vor dem Gericht, das über die Be-

rechti gung zur außerordentlichen Kündigung befindet, vorangehen. Zu diesem Zweck ist das vorläufige Arbeitsgericht zur Aussetzung verpflichtet, wenn das andere Verfahren schwebt oder erst angestrengt werden soll. Das letztere Verfahren entscheidet zugleich über den weiteren Verlauf des Verfahrens vor dem vorläufigen Arbeitsgericht, welches sich erledigt, wenn die Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung festgestellt wird, welches aber seinen Fortgang nimmt, wenn die Berechtigung zur außerordentlichen Kündigung verneint wird und welches alsdann im Falle des begründeten Einspruchs zu einer dem Arbeitnehmer günstigen Entscheidung aus § 87 führt (ebenso Feig-Sißler § 83 Anm. 3b).

In Zukunft wird durch die Einheit des Arbeitsgerichts diese Vorschrift gegenstandslos, der Absatz ist daher durch § 112 Nr. 7 AÜG. beseitigt, die damit zusammenhängenden mannigfachen rechtlichen Schwierigkeiten sind in Fortfall gekommen (vgl. RG. vom 24. VI. 22, RG. 103, 132 und Flatow, Rspr. 307, 312). Der klagende Arbeitnehmer kann künftig in Fällen dieser Art gleichzeitig seinen Anspruch auf Restlohn oder Restgehalt für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist geltend machen und unter Beobachtung der Formen und Fristen des § 86 die Klage auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung aus § 87 unter den materiellen Voraussetzungen des § 84 Nr. 1—4 erheben, allerdings, wenn er will, auch nur die eine oder nur die andere Klage anstrengen. Dabei setzt der Erfolg der alleinigen Klage auf Weiterbeschäftigung voraus, daß das Gericht die Berechtigung zur fristlosen Entlassung als Vorfrage verneint, da es offenbar widerspruchsvoll wäre, zur „Weiterbeschäftigung oder Entschädigung“ zu verurteilen und gleichzeitig die Berechtigung sogar zur fristlosen Entlassung zu bejahen. Insofern wirkt der in dem bisherigen Abs. 2 enthaltene materielle Grundgedanke des Vorrangs der Berechtigung zur fristlosen Entlassung auch in dem künftigen Recht fort, wenngleich die formalen Ursachen der Bestimmung, nämlich die Zuständigkeit von zwei Behörden in innerlich zusammenhängenden Streitfachen, nunmehr entfallen werden. Werden beide Klagen gleichzeitig angestrengt, so kann unter Umständen hierbei eine Aussetzung der Klage auf Weiterbeschäftigung in Betracht kommen, bis über die Klage betreffend die außerordentliche Kündigung als Vorfrage des anderen Anspruchs entschieden ist. Da für die erste Klage künftig drei Instanzen (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Reichsarbeitsgericht) denkbar sind, während für die Klage aus §§ 86, 87 nur zwei Instanzen offenstehen (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht), können daraus, ebenso aus dem Klagerecht des Gruppenrats, allerhand prozessuale Schwierigkeiten entstehen, die im Zusammenhang mit dem AÜG. zu erläutern sind.

Durch die Neuregelung wird auch eine andere Frage ihre bisherige Bedeutung nahezu einbüßen, nämlich die Zulässigkeit der Klage auf Feststellung eines Grundes zur außerordentlichen Kündigung dann, wenn der Arbeitgeber solchen Grund an sich zwar hat, von ihm aber keinen Gebrauch macht oder zu machen nötig hat, sei es weil entweder Kündigungsausschluß vertraglich vereinbart ist (im Industriearbeiterverhältnis sehr häufig), sei es weil er aus Entgegenkommen oder sonstigen Gründen nicht fristlos entlassen will; Beispiel: ein Angestellter wird, obwohl eine zur fristlosen Entlassung aus § 133c Nr. 5 ÜD. berechtigende Ehrverletzung vorliegt, erst zum Mo-

natsende entlassen oder ein auf tägliche Kündigung angestellter Arbeiter wird aus gleichem Grunde — § 123 Nr. 5 G.D. — zum nächsten Tage entlassen. In steigendem Maße haben Literatur und Rechtsprechung mit Recht angenommen, daß durch die gesetzliche Bindung der Klage aus §§ 86, 87 BRG. an die Klage über den wichtigen Grund (Berechtigung zur fristlosen Entlassung) schließt den Anspruch aus dem BRG. aus; es zulässig sei, auf die Feststellung solchen Grundes auch dann zu klagen wenn keine Restlohn- oder Gehaltszahlung im Streit ist, sondern nur jene Rechtsfrage als Vorfrage der Klage aus § 86 BRG. (für Zulassung solcher Klage u. a. Schäfer, RZfA, 1921, 545, Oppenheimer, GRG. 26, 116, Kammergericht vom 19. II. 26, GRG. 31, 340, GG. Plauen vom 2. IX. 24, SchWef. 1924, 197, LG. I Berlin vom 30. I. 22, Berl.MBl. 1923, S. 12 unter ausdrücklicher Preisgabe des früheren Standpunktes). In Zukunft wird dank der Einheit des Arbeitsgerichts das Gericht in der Klage aus §§ 86, 87 ohnehin die Tatsachen würdigen, die der Arbeitgeber vorbringt, um ein an sich bestehendes Recht zur fristlosen Entlassung darzutun; liegen solche Tatsachen vor, so ist die Klage aus dem BRG. nach den Ausführungen oben abzuweisen, weil der Arbeitgeber, der von dem Recht zur sofortigen Kündigung keinen Gebrauch gemacht hat, nicht anders behandelt werden kann, als der, der von ihm Gebrauch gemacht hat. Nur insofern dürfte auch künftig ein rechtliches Interesse an der Feststellung des außerordentlichen Kündigungsgrundes bestehen, als für diese Klagen, wie oben bemerkt, ein dreifacher Instanzenzug bis zum Reichsarbeitsgericht, für die Klagen aus dem BRG. aber nur ein zweifacher Instanzenzug bis zum Landesarbeitsgericht gegeben ist.

Die beiden zu den Beziehungen zwischen fristloser Entlassung und Kündigungsfuß nach dem BRG. ergangenen Entscheidungen des Reichsgerichts vom 24. VI. 22, RG. 103, 132 und vom 26. II. 24, RG. 108, 98 werden in Zukunft keine Bedeutung mehr haben (vgl. zur Kritik der Urteile Flatow, Rspr. S. 312ff.). An der Möglichkeit von zwei Ansprüchen bei fristloser Entlassung, nämlich des reinen arbeitsvertraglichen Anspruchs auf Restlohn oder Restgehalt und des dem BRG. entspringenden Anspruchs auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung kann kein Zweifel mehr sein. Nahezu alle Ausführungen des Reichsgerichts beruhen auf einer durch die neue Gerichtsorganisation vollkommen veränderten und überholten Rechtslage.

<sup>9</sup> Die Entlassung tritt zunächst ein, mag die Angelegenheit auch bereits vor dem Arbeitsgericht schweben. Über die Weiterzahlung des Entgelttes bei Weiterbeschäftigung siehe § 88.

Entscheidung über den Einspruch, Weiterbeschäftigung und  
Entschädigung.

§ 87<sup>1 2</sup>.

1. Geht das Urteil des Arbeitsgerichts dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung gerechtfertigt ist<sup>3</sup>, so ist zugleich für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihm eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen<sup>4</sup>. Die Entschädigung

bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war<sup>5</sup>, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen<sup>6</sup>. Die einzelnen Bestandteile des Jahresarbeitsverdienstes sind mit einem Betrage in Ansatz zu bringen, der der zur Zeit der Entscheidung maßgebenden Lohn- oder Gehaltshöhe der Berufsgruppe entspricht<sup>7</sup>. Dabei ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers angemessene Rücksicht zu nehmen<sup>8</sup> <sup>9</sup>.

2. Innerhalb dreier Tage nach der Zustellung<sup>10</sup> des Urteils an ihn hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post<sup>11</sup> zu erklären, ob er die Weiterbeschäftigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt<sup>12</sup>.

3. Kommt der Arbeitgeber mit der Zahlung der Entschädigung in Verzug, so hat er dem Arbeitnehmer auch den durch die Geldentwertung entstehenden Schaden zu ersetzen<sup>13</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des AÜG. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut des Abs. 1 (künftig fortfallend), Abs. 2 (künftig 1) Satz 1, 5 und des Abs. 3 (künftig 2) Satz 1.

Abs. 1: Über den Einspruch (§ 84) wird im gesetzlichen Schlichtungsverfahren endgültig entschieden.

Abs. 2 Satz 1 beginnt mit: „Geht die Entscheidung dahin, daß . . .“

Abs. 2 Satz 5: „Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.“

Abs. 3 Satz 1: „Innerhalb dreier Tage nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung hat . . .“

<sup>1</sup> Allgemeines. An die Stelle des Schlichtungsverfahrens ist schon jetzt durch Art. II § 1 Nr. 1 SchWO. i. V. mit § 4 der 1. AÜG. das rein prozessuale Verfahren vor dem vorläufigen Arbeitsgericht getreten, an dessen Stelle vom 1. VII. 27 ab durch das AÜG. das arbeitsgerichtliche Verfahren mit der Möglichkeit von zwei Instanzen treten wird.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> Wenn also die Kündigung nach seiner Überzeugung aus einem nach § 84 zu mißbilligenden Grund ausgesprochen ist, den Einspruch ausschließende Tatsachen nach § 85 nicht entgegenstehen und ferner Formen und Fristen der §§ 84, 85 gewahrt sind. Andernfalls ist der Einspruch als „unzulässig“ oder „ungerechtfertigt“ oder „unbegründet“ zurückzuweisen (vgl.

§ 86 Anm. 1). Die Zurückweisung hindert den Arbeitnehmer nicht, die privatrechtliche Nichtigkeit der Kündigung geltend zu machen, wenn er z. B. entdeckt, daß ihm statt fristgemäß am 15., erst nachträglich am 17., also verspätet gekündigt worden ist (Hueck S. 111).

Vgl. wegen der Formen und Fristen besonders § 84 Anm. 5, 6, § 86 Anm. 3 bis 6 und wegen des Nachprüfungsrechts hinsichtlich der Formen vor § 1 zu VI.

Die Beweislastverteilung dürfte so erfolgen, daß — abgesehen von den klarliegenden Fällen des § 84 Nr. 2, 3 — im Falle des § 84 Nr. 1 die Arbeitnehmerseite die den „Verdacht“ betreffenden Tatsachen zu behaupten und gegebenenfalls zu beweisen hat; im Falle des § 84 Nr. 4 hat die Arbeitnehmerseite die Tatsachen vorzubringen, die das Vorliegen einer „Härte“ dartun sollen, die nicht „durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder die Betriebsverhältnisse“ bedingt ist. Sache des Arbeitgebers ist es dann, durch Entgegenstellung anderer Tatsachen darzutun und gegebenenfalls zu beweisen, daß das Verhalten des Gefündigten oder die Betriebsverhältnisse die Kündigung „bedingt“ haben oder daß — im Falle des § 85 — die das Einspruchsrecht von vornherein ausschließenden Tatsachen vorliegen (vgl. § 85 Anm. 1 sowie — übereinstimmend — Dersch, SchlWD. S. 412).

<sup>4</sup> Während in § 83 das Arbeitsgericht gewisse Folgen des berechtigten Einspruchs aussprechen kann, aber nicht muß, ist es hier kraft Gesetzes gezwungen, zugleich mit der Anerkennung des gerechtfertigten Einspruchs auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung, nach Wahl des Arbeitgebers, zu erkennen, etwa in folgender Form:

„Der Einspruch des X gegen die von Y ausgesprochene Kündigung ist gerechtfertigt, lehnt Y die Weiterbeschäftigung des X innerhalb dreier Tage nach Zustellung des Urteils ab oder erklärt er sich binnen dieser Frist nicht, so hat er ihm . . . Reichs-Mark als Entschädigung zu zahlen.“

Molitor, NZfA. 1926, 70 schlägt die Fassung vor: „Der Arbeitgeber wird verurteilt, dem Arbeitnehmer . . . (Reichs)-Mark zu zahlen, falls er ihn nicht zu den Bedingungen des bisherigen Arbeitsvertrages weiter beschäftigt“.

Das Gericht ist verpflichtet, die Entschädigung sofort zahlenmäßig, nicht etwa bloß unter Hinweis auf einen Bruchteil des Jahresarbeitsverdienstes festzusetzen. Das folgt deutlich aus den folgenden Sätzen des Absatzes, in denen der Maßstab für die Höhe der Entschädigung im einzelnen angegeben ist, und entspricht allein dem vom Gesetz erstrebten Ziel, in kürzester Frist völlige Klarheit über die Frage der Weiterbeschäftigung oder ihrer Ablösung durch eine Geldsumme zu erzielen (vgl. LG. Karlsruhe vom 28. VI. 21, SchlWes. vom 15. IX. 21, 194, OLG. Stettin vom 3. VIII. 22, SchlWes. 1923, 78, LG. I Berlin vom 4. VI. 21, NZfA. 1922 S. 708 Nr. 114, Schmaltz, Arbeitsrecht 1924, 441, Dertmann, NZfA. 1925, 24 a. N. Kammergericht vom 13. II. 25, NZfA. 1925 S. 169 Nr. 47 und OLG. Berlin vom 21. XII. 22, Berl. WBl. 1923, 58, welche beiden Urteile eine Trennung nach Grund und Betrag für zulässig halten, was mit dem klaren Gesetzeswortlaut und -Ziel in Widerspruch steht). Rechenfehler und andere „offenbare Unrichtigkeiten“ sind nach § 319 ZPO. zu berichtigen.

Das Entschädigungsprinzip bedeutet eine grundsätzliche Veränderung des Kündigungsschutzes gegenüber der Regierungsvorlage, die eine Wiedereinstellungspflicht für den Fall unberechtigter Kündigung vorsah. Das Gesetz

geht von der allerdings nur bis zu einem gewissen Grade zutreffenden Erwägung aus, daß ein Wiedereinstellungszwang den wirklichen Interessen der streitenden Teile des Arbeitsvertrages, für die ein Zusammenarbeiten oft doch nicht mehr möglich ist, alsdann weniger dient, als eine Selbstschädigung. Indem der Arbeitgeber zunächst zwischen Weiterbeschäftigung und Entschädigung wählen kann, sein Schweigen aber zur endgültigen Feststellung der Entschädigungspflicht führt, ergibt sich, daß diese Pflicht den Kern der jetzigen Regelung darstellt (ebenso Molitor, *NZfA.* 1926, 70). Nur kann sich der Arbeitgeber ihr entziehen, indem er durch eine rechtsgestaltende Erklärung (nämlich die Wahl der Weiterbeschäftigung) die Kündigung zurücknimmt und dadurch den bereits erloschenen alten Arbeitsvertrag mit der gleichen Beschäftigung des Entlassenen wie vorher (OLG. Kassel vom 21. I. 25, *NZfA.* 1925, 611) rückwirkend wieder aufleben läßt. Daraus folgt, daß keine Wahlschuld im Sinne des § 262 BGB. vorliegt, wie Dersch § 87 Anm. 4d III annimmt, sondern eine sogenannte wahlweise Lösebefugnis (*facultas alter-nativa*), bei der der Schuldner nur eine Leistung schuldet, aber sich durch Bewirken einer anderen Leistung befreien kann, solange er nicht dieses Recht verloren hat. Nur ist im Gegensatz zum Gesetzeswortlaut nicht die Weiterbeschäftigung, sondern die Entschädigung geschuldet, und der Schuldner kann sich bloß von der Verpflichtung, sie zu leisten, befreien, indem er die Weiterbeschäftigung in den ersten drei Tagen nach der Urteilszustellung wählt (ebenso Dertmann, *Arbeitsrecht* 1924, 87, Molitor, *NZfA.* 1926, 70, OLG. Bremen vom 2. X. 23, *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1925, 72, vgl. auch die von Scheuffler, *Arbeitsrecht* 1926, 380 vergleichsweise herangezogenen §§ 283 BGB., 510b, 888a *BPO.*, a. A. Proebsting, *NZfA.* 1924, 429, der in der Pflicht zur Weiterbeschäftigung den Kern, in der Entschädigung die Ersetzungsbefugnis erblickt, wie letzterer Kassel S. 124).

Daß die Wahl der Weiterbeschäftigung nur diesen Sinn hat und nicht die Erneuerung des Arbeitsvertrages vom Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung ab bedeutet, ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte: § 44 des Regierungsentwurfs, der bei berechtigtem Einspruch die Kündigung für „zurückgenommen“ erklärte, sprach in näherer Ausführung dessen (wie jetzt § 88) von der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für die Zeit zwischen „Entlassung und Wiedereinstellung“; an die Stelle des Wortes „Wiedereinstellung“ ist in der ersten und zweiten Lesung des Ausschusses der Nationalversammlung (Bericht S. 30 und Antrag 213, der — Bericht S. 53 — keine sachliche Änderung darstellen sollte), das Wort „Weiterbeschäftigung“ getreten, offenbar um klarzustellen, daß es sich um die bloße Fortsetzung der alten Beschäftigung handele; daraus folgt, daß, wie in dem Entwurf die Kündigung kraft Gesetzes als zurückgenommen galt, sie jetzt durch die Erklärung als zurückgenommen zu gelten hat; andernfalls könnte man auch nicht in § 88 von der Lohnzahlungspflicht und der Anwendbarkeit des einen Arbeitsvertrag voraussetzenden § 615 BGB. sprechen (ähnlich Kammergericht vom 8. XII. 20 in *NZfA.* 1921, 352, Kassel S. 128, und Vockrodt, *SchlWesf.* 123, 25, der in gewisser Übereinstimmung mit Hueck bei Molitor-Hueck-Mezler S. 212/3 in dem ganzen Einspruchsverfahren eine Art Anfechtungsklage erblickt, a. A. Molitor, *NZfA.* 1926, 67, wenn auch wohl mit gleichem Ergebnis, und OLG. Bremen vom 2. X. 23, *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1926, 72). Daß dadurch der Arbeitsvertrag sich als

nicht unterbrochen erweist, kann von Bedeutung sein, z. B. auf dem Gebiete der Sozialversicherung, der Urlaubs- und Dienstaltersberechnung usw. (a. A. Dersch § 88, Anm. 2, § 87, Anm. 4d III und Monatschrift 1920 Sp. 596, wie hier für § 29 des alten Unterfügungswohnitzgesetzes Brunn in RZfA. 1921, 392).

Aus der Entstehungsgeschichte folgt, daß es sich nicht um ein Recht auf tatsächliche Entgegennahme der Arbeitsleistungen durch den Arbeitgeber handelt, wie Beber, RZfA. 1921, 37 meint, sondern nur um den Fortbestand des alten Vertrages (ebenso Molitor, RZfA. 1926, 67, Franke, GRG. 29, 30).

Der Entschädigungsanspruch, der mit dem Entschädigungsanspruch des Arbeiters aus § 124b Satz 4 G.D. und des Angestellten aus § 75e Abs. 2 HGB. manche Berührungspunkte aufweist, ist seiner Rechtsnatur nach (vgl. zum folgenden auch Erdel, SchlWes. 1921, 165) eine eigenartige Auswirkung des alten Arbeitsvertrages (siehe Kammergericht vom 8. XII. 20, RZfA. 1921, 352 und vom 4. XI. 22, Berl. MBl. 1923, 186, GG. Berlin vom 21. XII. 22, Berl. MBl. 1923, 58 sowie Begründung zum Entwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes S. 24), kein Schadenersatzanspruch aus unerlaubter Handlung. Die Entschädigung soll den Arbeitnehmer für den Verlust der Stelle entschädigen, den er erleidet, weil der Arbeitgeber, trotz der im BRG. ihm auferlegten Pflicht, nur aus triftigem Grunde zu kündigen, nach wie vor dennoch aus einem gesetzlich gemißbilligten Grunde mit zivilrechtlicher Wirksamkeit kündigen kann. Die Entschädigung ist daher kein Arbeitsentgelt im engeren Sinne, sondern ein Ausgleich für Vermögens- und Nichtvermögensschaden (ähnlich mit ausführlicher Begründung RG. Magdeburg vom 7. I. 25, GRG. 30, 474). Wegen der engen Verbindung mit dem Recht des Arbeitgebers, die Weiterbeschäftigung zu wählen, ist der Anspruch des Arbeitnehmers aus einer Kündigung nach § 399 BGB. (vgl. auch § 75e Abs. 2 HGB.) zunächst unübertragbar, unpfändbar und nicht aufrechenbar.

Sobald aber dem Arbeitnehmer aus der Erklärung oder aus dem Schweigen des Arbeitgebers nach Abs. 3 ein Entschädigungsanspruch erwachsen ist, ist dieser von jenen Beschränkungen frei, also übertragbar, pfändbar und aufrechnungsfähig (ebenso RG. Bochum vom 15. VI. 21, MBl. 1922 S. 492 Nr. 88). Nach Zeitungsnachrichten beabsichtigt die Reichsregierung gelegentlich der Neuregelung der Lohnpfändung auch die beschränkte Unpfändbarkeit der Entschädigungssumme aus § 87 vorzuschlagen, gibt also damit zu erkennen, daß sie die hier vertretene Auffassung bezüglich der derzeitigen unbeschränkten Pfändbarkeit usw. teilt, zumindest die ausdrückliche gesetzliche Regelung für notwendig hält.

Die Entschädigung genießt nicht die Vorrechte der Lohnforderungen z. B. nach § 61 Nr. 1 Konkursordnung (ebenso Dersch § 87 Anm. 4d VII), wie sich aus der ausdrücklichen entgegengesetzten Regelung des § 75e HGB. schließen läßt.

Im Erledigung einer älteren Streitfrage betreffend Einkommensteuerpflicht und Lohnabzug der Entschädigung ist durch § 8 Nr. 9 des Einkommensteuergesetzes vom 10. VIII. 25 bestimmt, daß bei der Ermittlung des Einkommens Entschädigungen auf Grund des § 87 BRG. außer Betracht bleiben.

Über die Bemessung der Höhe der Entschädigung s. Anm. 5, 6.

Die Entschädigung ist in der festgesetzten Höhe zu leisten, auch wenn tarifvertraglich eine Abgangsentchädigung zu gewähren ist. Allerdings wird das

Gericht bei Bemessung der Entschädigung solche Abgangsentschädigung berücksichtigen.

Wenn der Arbeitgeber den entlassenen Arbeitnehmer nachträglich wieder einstellt, kann er mangels besonderer Vereinbarung die Entschädigung nicht auf das neue Gehalt anrechnen.

<sup>6</sup> Die Entschädigung richtet sich grundsätzlich nach der Dauer der Beschäftigung im gleichen Betriebe, unabhängig von dessen wechselnden Rechtsformen und wechselndem Arbeitgeber (GG. Berlin vom 26. II. 24, GRG. 29, 267 für den Fall wechselnder Rechtsform eines Unternehmens, LG. I Berlin GRG. 28, 34; ein Beispiel wechselnden Betriebes dagegen siehe GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 362 Nr. 1785 — vgl. zum Begriff des „gleichen“ Betriebes § 9 Anm. 8) und zwar im allgemeinen nach den Jahren, bei Saisonbetrieben, z. B. einer Sommerbühne, nach der Zahl der Saisons. Hierbei sollen nach dem Willen des Ausschusses der Nationalversammlung Kriegsjahre der Wiedereingestellten als Beschäftigungsjahre gelten. Lehrjahre zählen ebenfalls mit (RAB. vom 10. IV. 20, RABl. vom 26. X. 20 S. 55 Nr. 56). Kurze Unterbrechungen durch Streik, Krankheit, Stilllegung usw. unterbrechen die Beschäftigungsdauer im Sinne der Bestimmung nicht (ebenso Molitor, RZfA. 1926, 68), längere Unterbrechungen schließen die Zusammenrechnung der einzelnen Beschäftigungsstadien nicht aus (Raab, SchWBef. 1923, 86 — vgl. ähnlich § 2 des Gesetzes vom 9. VII. 26 über die Fristen für die Kündigung von Angestellten, und Goldschmidt, RABl. 1926, 488\* sowie Baum, Erläuterungen zu dem Gesetz S. 32 unten).

<sup>6</sup> Maßgebend ist der letzte Jahresarbeitsverdienst im Betriebe. Dieser ist der Verdienst in dem Jahre, das mit dem Tage endet, an welchem — ohne den Einspruch — das Dienstverhältnis sein Ende erreicht hätte, also bei jemand, der zum 1. IV. 26 gekündigt ist, das Jahr vom 1. IV. 25 bis 1. IV. 26, ohne daß es darauf ankommt, ob das Gericht vor oder nach dem 1. IV. seine Entscheidung fällt. Fallen in das Jahr Krankheiten, Streiks u. dgl., so ist die wirklich geleistete Arbeit auf einen Jahresverdienst mittels Schätzung umzurechnen (vgl. Feig-Sißler § 87 Anm. 3). Verdienst ist gleich Entgelt i. S. des § 10 Anm. 3.

<sup>7</sup> Durch Gesetz vom 29. IV. 23 (RABl. S. 258) während der Inflation eingefügt. Die einzelnen Teile des Jahresarbeitsverdienstes sind auf den Tag der Entscheidung umzurechnen. Ist z. B. das Jahr vom 1. IV. 25—26 nach Anm. 6 maßgebend, so besteht bei einem Angestellten, der bis 1. X. in Gruppe 6, dann in Gruppe 7 war, der Jahresarbeitsverdienst aus den sechsfachen Monatsgehältern der Gruppen 6 und 7, wie sie am Tage der Entscheidung gelten (vgl. Flator, RZfA. 1923, 377).

Bruchteile eines Jahres sind entsprechend umzurechnen, so daß z. B. bei einer Beschäftigungsdauer von  $3\frac{1}{2}$  Jahren bis zu  $\frac{7}{24}$  zugbilligt werden kann. Auch bei der Beschäftigung von weniger als einem Jahr kann eine Entschädigung in entsprechender Umrechnung zuerkannt werden, bei  $\frac{3}{4}$  Jahr also bis  $\frac{3}{40}$  des auf das Jahr umzurechnenden Verdienstes (so auch Feig-Sißler § 87 Anm. 3, Derich, SchWB. S. 428, Hued, Ztschr. f. Handelsrecht Bd. 85, S. 414, AG. Weßlar, RZfA. 1922, 261, Erdel, RA. vom 18. I. 24, Karte Entlassung 3. Einspruch nach dem BRG. g Abgangsentschädigung unter IV 1b, a. A. Kassel S. 127/8, GG. Plauen vom 19. VI. 22, GRG. 28, 249 und

Schl. Raftatt vom 8. VI. 23, SchlWes. 1923, 156 mit ausführlichen Literaturangaben, wonach auch dann bis zu 1/12 festgesetzt werden könne, während LG. I Berlin vom 4. V. 22, RZfA. 1923, 318 fälschlich dann jede Entschädigungszahlung verneint).

<sup>8</sup> Die Entscheidung hat alle in Betracht kommenden Umstände zu berücksichtigen, also neben den Tatsachen, die den Einspruch rechtfertigen, auf Seiten des Arbeitnehmers Familienstand, Alter, Berufs- und Betriebsangehörigkeit, Qualifikation der Arbeit, die Lage des Arbeitsmarktes im Beruf, die Dauer der durch die Entlassung voraussichtlich eintretenden oder — wenn der Entlassene bereits eine neue Stellung hat — tatsächlich eingetretenen Arbeitslosigkeit, auf Seiten des Arbeitgebers seine wirtschaftliche Lage, die Häufigkeit ähnlicher von ihm vorgenommener Entlassungen usw. (ebenso von Schwen, Arbeitsrecht 1925, 815, Priebe, GRG. 31, 238, Hueck, Ztschr. f. Handelsrecht Bd. 85 S. 415, a. A. Warnke, Arbeitsrecht 1925, 555 und Potthoff, Arbeitsrecht 1925, 487, daß nämlich nur die ausdrücklich genannten wirtschaftlichen Gesichtspunkte auf beiden Seiten zu berücksichtigen seien).

Der sofortige Antritt einer neuen Stellung nach der Entlassung schließt die Entschädigung für den Verlust der Stellung nicht aus, ist aber bei der Festsetzung der Höhe entsprechend zu berücksichtigen, mag die Entscheidung zur Zeit der Innehabung der alten oder der neuen Stellung oder in der Zwischenzeit während vorübergehender Stellungslosigkeit fallen.

<sup>9</sup> Der bisherige Schlußsatz, dem die Auslegung der Gerichte zum Teil eine viel zu weitgehende Bedeutung beigemessen hat, fällt künftig — vom Inkrafttreten des UGG. ab — fort (§ 112 Nr. 8 UGG.). Er ist schon jetzt angesichts der Zuständigkeit der vorläufigen Arbeitsgerichte ohne besondere Bedeutung. Durch die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit sind die früher an dieser Stelle ausführlich behandelten Fragen der Richtigkeit der Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse und ihrer richterlichen Nachprüfung überflüssig geworden, da wichtige Gerichtsurteile außerordentlich selten und, soweit notwendig, in Verbindung mit den Prozeßgesetzen (UGG., ZPO.) zu behandeln sind. Für die Zeit bis zum Inkrafttreten des UGG. sei vorkommendenfalls verwiesen auf Dersch, Rspr. S. 198 ff.

<sup>10</sup> Über die Fristberechnung vgl. § 82 Anm. 4.

a) **Burzeit noch geltendes Recht:**

War der Arbeitgeber selbst im Termin, so rechnet die Frist vom nächstfolgenden Tage ab, ebenso wenn er durch einen Terminsvertreter oder sonstigen Bevollmächtigten vertreten war (Kammergericht vom 20. IV. 21, RZfA. 1922, 61, RG. Mannheim vom 18. II. 21, GRG. 26, 214, RG. Berlin vom 23. V. 21, RA. vom 30. VI. 21, Karte Entlassung). Auf die Zustellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts kommt es nicht an, gegen unverschuldete Fristversäumnis gibt es Wiedereinsetzung nach § 90. Über die Vollstreckung des Urteils aus § 87 vgl. Sell, GRG. 30, 114.

b) **Künftiges Recht:**

Vom Inkrafttreten des UGG. ab läuft die dreitägige Frist von der Zustellung des Urteils an den Arbeitgeber.

Wählt der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so lebt wie in Anm. 4 bemerkt, der alte Arbeitsvertrag wieder auf, die etwaigen Ansprüche aus ihm sind in üblicher Weise einzuklagen (vgl. Rubel, RZfA. 1924, 548).

Bleibt es durch ausdrückliche Erklärung oder Schweigen bei der Entschädigungsleistung, so kann der Arbeitnehmer diese nötigenfalls, wie jede andere durch Urteil zuerkannte Summe, im Wege der Zwangsvollstreckung betreiben. Hat die Betriebsvertretung geklagt, so erhält der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 63 A.G.G. die vollstreckbare Ausfertigung.

Kommt es zum Berufungsverfahren, so ändert sich nichts daran, daß der Arbeitgeber sofort nach dem Urteil I. Instanz sein Wahlrecht ausüben muß oder durch Schweigen die Entschädigungspflicht ausgelöst wird. Der weitere Prozeß kann im Falle der Wiedereinstellung dazu führen, daß, wenn das erste Urteil aufgehoben wird, das Arbeitsverhältnis nun sofort mit der Rechtskraft in II. Instanz endgültig unter Abweisung des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung endet; im Falle der Entschädigungsleistung ist, wenn das erste Urteil aufgehoben wird, eine etwa bereits gezahlte Summe vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten. Eine III. Instanz ist nicht vorhanden.

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich künftig, wenn unter Umständen gleichzeitig — im Falle der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grunde — neben dem Prozeß aus §§ 86, 87 ein Prozeß wegen Restlohnens oder Gehaltes angestrengt wird, der möglicherweise durch drei Instanzen verhandelt werden kann. Vgl. Näheres über all diese Fragen in den Erläuterungen zum A.G.G.

Gegen die Versäumnis der dreitägigen Frist gibt es auch künftig die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 90.

<sup>11</sup> Die Aufgabe zur Post ist dem § 175 der Zivilprozeßordnung entnommen. Es genügt Versendung durch gewöhnlichen Brief. „Einschreiben“ ist nicht nötig. „Mündlich“ erfolgt die Erklärung, auch wenn sie durch einen Boten überbracht wird (Derfch § 87, Anm. 4d, V). Dem Schutze des Arbeitnehmers, der inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, gegen Verpflichtungen aus zwei Dienstverträgen dient § 89. — Ein Zugang der Erklärung bei dem Arbeitnehmer, dessen Aufenthalt vielleicht unbekannt ist, ist nicht erforderlich.

<sup>12</sup> Gleichzeitig entsteht die Zahlungspflicht. (Anm. 4.) Über Zahlungsverzug siehe Erdel, *RA.* vom 18. I. 24 Entlassung 3. Einspruch nach dem B.R.G. g Abgangsentchädigung zu VI.

Durch das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. VII. 26 sind dank seiner Rückwirkung (§ 3) vorübergehend besondere Beziehungen zwischen einer bereits fällig gewordenen Entschädigung und dem verlängerten Arbeitsverhältnis entstanden (vgl. hierzu Baum, Erläuterungen S. 45 ff. und Lewin-Gurabze, *GRG.* 31, 526).

<sup>13</sup> Durch Gesetz vom 29. IV. 23 (*RGBl.* S. 258) während der Inflation hinzugefügt, jetzt ohne Bedeutung.

### Folgen der Wahl der Weiterbeschäftigung.

#### § 88<sup>1 2</sup>.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterbeschäftigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiter-

**beschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren<sup>3</sup>. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs findet entsprechende Anwendung<sup>4</sup>. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstatten<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Wählt der Arbeitgeber die Entschädigung, so hat er nur diese zu zahlen. Eine Pflicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt über den ordentlichen Kündigungstermin hinaus besteht nicht. Wird die Entscheidung des Arbeitsgerichts nach der Beendigung des Arbeitsvertrages gefällt, welche nach § 86 Abs. 2 (bisher Abs. 3) durch die Kündigung nicht gehemmt wird, so erhält der Arbeitnehmer bei der Wahl der Entschädigung für die Zeit vom Ablauf des Arbeitsvertrages ab keine weiteren Bezüge aus dem alten Arbeitsvertrage. Ist dem A am 15. V zum 1. VII. gekündigt, wird aber erst am 10. VII. vor dem Arbeitsgericht die Entscheidung gefällt, so bekommt A Gehalt bis zum 1. VII., und nur wenn er weiterbeschäftigt wird (Anm. 3), auch Gehalt vom 1. bis 10. VII. und weiterhin, wenn der Arbeitgeber dagegen die Entschädigung wählt, für die Zeit nach dem 1. Juli nur diese (RWM. vom 15. XI. 20, RABl. 1921 S. 373 Nr. 241; ebenso Feig-Sizler § 88 Anm. 1, DLG. Hamburg vom 17. XII. 21, JRB. 1923 S. 239). Irgendeinen Abzug kann der Arbeitgeber von der Entschädigung nicht machen, im besonderen nicht, weil vielleicht der Arbeitnehmer inzwischen oder sogar unmittelbar nach der Entlassung eine neue Stellung gefunden hat (ebenso LG. I Berlin vom 6. II. 22, GRG 27, 242).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>3</sup> A ist zum 1. IV. 20 gekündigt. Er erhebt Einspruch. Der Einspruch wird am 20. IV. für gerechtfertigt erklärt, nachdem A inzwischen am 1. IV. den Dienst verlassen hat. Der Arbeitgeber B wählt die Weiterbeschäftigung und hat, was an sich wohl schon aus der Tatsache der „Weiter“beschäftigung zu folgern gewesen wäre, den Lohn oder das Gehalt für die Zwischenzeit, bei Provision und Akford die Summe, die schätzungsweise verdient worden wäre, nachzuzahlen.

Wird der Einspruch schon vor dem 1. IV. für gerechtfertigt erklärt und vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung gewählt, so schließt sich diese unmittelbar — ohne Trennung — an den alten Arbeitsvertrag an.

<sup>4</sup> § 615 Satz 1 handelt von dem Anspruch eines Dienstverpflichteten auf Vergütung für die Zeit, in der der Dienstberechtigte in Annahmeverzug mit der Dienstleistung ist.

§ 615 Satz 2 lautet: „Er (der Verpflichtete) muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweite Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.“

Hat also A im Beispiel oben Anm. 3 vom 1.—20. IV. eine Aushilfsstelle gehabt, so muß er sich den Wert des dort Verdienten auf die an sich ihm zustehende Gehaltsforderung anrechnen lassen.

Hat A nachweislich täglich 2 Fahrten mit der Straßenbahn erspart, so kann ihm auch dies abgezogen werden.

Hat A, was allerdings schwer nachweisbar ist, eine Arbeitsgelegenheit abgelehnt in der sicheren Annahme, daß B im Verfahren unterliegen und dann das Gehalt nachzahlen werde, so könnte ihm unter besonderen Umständen auch die Summe, die er „böswillig“ zu verdienen versäumt hat, abgezogen werden.

<sup>5</sup> Hat A vom 1.—20. IV. Erwerbslosenfürsorge oder — in seltenen Fällen — Bezüge aus der öffentlichen Fürsorge erhalten, so kann B — selbstverständlich nur, wenn er die Weiterbeschäftigung und nicht die Entschädigung gewählt hat (so auch Kammergericht vom 7. VI. 23, RWBl. 1923 S. 656 Nr. 95) — ihm diese Summe vom Gehalt abziehen, muß aber seinerseits die entsprechende Summe den Stellen, die sie gezahlt haben, zurückerstatten. Sache der Erwerbslosenfürsorgestellen und der öffentlichen Fürsorge ist es, durch entsprechende Anweisungen dafür zu sorgen, daß die Erstattungspflicht der Arbeitgeber praktisch durchgeführt wird. Diese ist — im Interesse der öffentlichen Finanzen — unabhängig davon, ob der Arbeitgeber jene Leistungen angerechnet hat. Die Anrechnung gegenüber den Arbeitnehmern hängt von seinem Ermessen ab (a. A. Dersch § 88 Anm. 4b, II), die Erstattung gegenüber der Unterstüßungsstelle ist seine Pflicht, die von dieser nötigenfalls mittels Klage vor den Gerichten durchzusetzen ist.

Die Vorschrift lehnt sich an den inzwischen aufgehobenen § 15 der Verordnung vom 12. II. 20 an.

#### Verweigerung der Weiterbeschäftigung durch den Arbeitnehmer.

##### § 89<sup>1</sup>.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt,<sup>2</sup> falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 87 Abs. 3 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber drei Tage danach dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben<sup>3</sup>. Erklärt er sich nicht<sup>4</sup>, so erlischt das Recht der Verweigerung<sup>5</sup>. Macht er von seinem Verweigerungsrechte Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage der Urteilsfällung zu gewähren. § 88 Satz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung<sup>6</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des UWG. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut von Satz 2 und 4.

Satz 2... aber eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung dem Arbeitgeber...

Satz 4... Entlassung und dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung...

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2. Mit dem Inkrafttreten des ArbZ. treten einige Änderungen in den Fristen ein (§ 112 Nr. 9 ArbZ.).

<sup>2</sup> § 89 sucht den Interessen des Arbeitnehmers, der in der Zeit nach der Kündigung einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder schon angetreten hat und durch diesen nun gebunden ist, in billiger Weise gerecht zu werden; er ermöglicht dem Arbeitnehmer, falls er — in der Hoffnung auf Zuerkennung einer Entschädigung — den Einspruch aufrechterhalten hat, obwohl er ihn hätte zurücknehmen können (§ 84 Anm. 6), von dem alten Vertrag loszukommen, sobald der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung statt der Entschädigung wählt. Er kann nämlich durch eine Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die „Weiterbeschäftigung“ verweigern, d. h. den alten Vertrag für den Fall, daß er durch die Erklärung des Arbeitgebers wieder auflebt sein sollte, entweder zu dem Tag, an dem die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts ergeht, mit sofortiger Wirkung (in dem Beispiel § 88 Anm. 3 dem 20. IV.) oder, falls an diesem Tag die ordentliche Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen war (wenn in dem Beispiel der Spruch schon vor dem 1. April ergeht), auf den ordentlichen Kündigungsstermin bezugnehmend und bis zu diesen Terminen Lohn oder Gehalt (§ 88 Anm. 3) beanspruchen.

Jedem Kündigungserwerb des Arbeitnehmers gegenüber dem neuen Arbeitgeber besteht nicht. Die Wahl der Weiterbeschäftigung durch den alten Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer keinen außerordentlichen Kündigungserwerb gegen den neuen Arbeitgeber (vgl. hierzu auch Hueck S. 114).

Das Verweigerungsrecht besteht nur, wenn der Arbeitnehmer sich durch einen Dienstvertrag anderswo gebunden hat. Unter „Dienstvertrag“ ist grundsätzlich der die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des ArbZ. begründende Vertrag zu verstehen, doch dürfte mit Dersch § 89 Anm. 3a anzunehmen sein, daß auch ein Vertrag, bei dem der Dienstverpflichtete unter § 12 Abs. 2 ArbZ. fällt, zur Verweigerung der Weiterbeschäftigung berechtigt.

Ein Werkvertrag berechtigt zur Verweigerung ebensowenig, wie wenn der bisherige Arbeitnehmer in sonstiger Weise sich selbständig macht.

Die Rechtslage ist danach die:

- A) Lehnt der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ab oder gilt sie als abgelehnt (§ 87 Abs. 3), so kann ein Konflikt zwischen neuem und altem Dienstvertrag nicht entstehen: die Entschädigung wird gezahlt.
- B) Wählt der frühere Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so bleibt der Arbeitnehmer unter allen Umständen dem neuen Arbeitgeber gegenüber verpflichtet: dem früheren gegenüber kann er sich von der Dienstpflicht, die sich durch die Wahl der Weiterbeschäftigung als fortbestehend herausgestellt hat (§ 87 Anm. 4, § 88 Anm. 3), befreien, indem er die Verweigerung der Dienstleistung erklärt, d. h. den alten Vertrag, wie oben bemerkt, mit sofortiger Wirkung oder zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist kündigt. Dann endet das Dienstverhältnis gegenüber dem alten Arbeitgeber, wie aus Satz 4 folgt, mit dem Tage der gewöhnlichen Entlassung oder, falls die Entscheidung des Arbeitsgerichts dann noch nicht gefällt ist, erst mit dem Tage dieser Entscheidung.

## Beispiele:

- a) A ist von B am 15. II. zum 1. IV. entlassen worden und hat Einspruch erhoben.

Der Einspruch wird am 20. III. für gerechtfertigt erklärt, und B wählt die Weiterbeschäftigung. Inzwischen hat A eine neue Stellung vom 1. IV. ab angenommen und erklärt die Weigerung, d. h. er kündigt zum 1. IV. Alsdann empfängt er Gehalt bis zum 1. IV., an dem im übrigen das Dienstverhältnis erlischt.

- b) Wird in Beispiel a der Einspruch erst am 20. IV. für gerechtfertigt erklärt und verweigert A jetzt die von B gewählte Weiterbeschäftigung, so bekommt er bis zum 20. IV. Gehalt (vorbehaltlich der Anrechnungsmöglichkeit nach § 89 Schlußsatz mit § 88, Satz 2, 3 — siehe die Beispiele daselbst).

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer soll erst dann zur Erklärung gezwungen sein, wenn der Arbeitgeber sich nach § 87 Abs. 3 erklärt hat. Die Erklärung des Arbeitnehmers muß nunmehr „unverzüglich“, d. h. „ohne schuldhaftes Zögern“ (§ 121 BGB.), spätestens aber innerhalb von drei Tagen, erfolgen. „Verschulden“ kann in Vorsatz oder Fahrlässigkeit bestehen. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht läßt (§ 276 BGB.).

Beispiel: Am 10. VI. ergeht das Urteil des Arbeitsgerichts. Jetzt muß sich erst der Arbeitgeber B, dann — unverzüglich nach Empfang von B's mündlicher oder schriftlicher Erklärung oder innerhalb von drei Tagen — A erklären.

Die Erklärung erfolgt auch in diesem Fall mündlich oder durch Aufgabe zur Post (siehe § 87 Anm. 11).

<sup>4</sup> Oder nicht rechtzeitig.

<sup>5</sup> D. h. der alte Vertrag bleibt aufrecht; der Arbeitnehmer muß die Folgen auf sich nehmen, die jeder Abschluß zweier Dienstverträge für die gleiche Zeit bewirkt.

<sup>6</sup> Vgl. Anm. 2B und die Beispiele daselbst. Über die Anrechnung vgl. § 88 Anm. 4, 5.

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand.§ 90<sup>1</sup>.

**Wird in den Fällen der §§ 81 bis 89 die Einhaltung der Fristen<sup>2</sup> durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle<sup>3</sup> verhindert, so findet Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach näherer Vorschrift der Ausführungsbestimmungen statt<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Siehe Vorbemerkung vor § 81 Anm. 2.

<sup>2</sup> Es handelt sich um die Fristen, die in § 82 Abs. 1 und 3, § 84 Abs. 1, § 86 Abs. 1 Satz 3, § 86 Abs. 2 Satz 2, § 87 Abs. 3, § 89 für die Vornahme gewisser Handlungen bestimmt sind. Soweit der Ablauf von Fristen von selbst, ohne daß es des Hinzutretens einer Handlung bedarf, Rechtswirkungen erzeugt, kommt die Wiedereinsetzung nicht in Frage. Dies gilt für die zweiwöchige Frist des § 82 Abs. 1.

<sup>3</sup> Die Begriffe stammen aus § 233 ZPO. Ein Naturereignis ist z. B. eine Überschwemmung. „Unabwendbarer Zufall“ ist ein Ereignis, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist (Sybow-Busch, Kommentar zur ZPO. § 233 Anm. 2). Die Erklärungen mit der Post, soweit nicht Aufgabe zur Post genügt, wie in § 87 Abs. 3, § 89 Satz 2, dürfen nicht bis zur letzten Stunde verschoben werden, weil man mit Verspätungen im Postverkehr stets rechnen muß. Die Bestellung eines Vertreters z. B. zwecks Geltendmachung des Anrufungsrechts nach § 86 Abs. 1 Satz 3, während einer Reise oder einer Krankheit, kann den Berechtigten im allgemeinen nicht zugemutet werden (so Derfch § 90 Anm. 2b). Gesekuntenntnis ist kein Wiedereinsetzungsgrund (so SchlA. Groß-Berlin vom 30. I. 23 und SchlA. Stuttgart vom 18. IV. 23, ZfR. 4, 147, 148).

Ist die Versäumnis durch ein Verschulden eingetreten, so fehlt es an einem Grund zur Wiedereinsetzung.

<sup>4</sup> Die Ausführungsbestimmungen sind als Anhang 6 abgedruckt.

## C. Gesamtbetriebsrat.

### Aufgaben des Gesamtbetriebsrats.

#### § 91<sup>1 2</sup>.

**1. Besteht neben Einzelbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat, so stehen ersteren die Obliegenheiten und Befugnisse der Betriebsräte nur hinsichtlich der Einzelbetriebe zu, die sie vertreten<sup>3</sup>.**

**2. Der Gesamtbetriebsrat ist für die gemeinsamen Angelegenheiten mehrerer Einzelbetriebe und für die Angelegenheiten des gesamten Betriebs oder Unternehmens zuständig<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat ergibt sich von Fall zu Fall daraus, ob es sich um Angelegenheiten des Gesamtbetriebes oder mehrerer Einzelbetriebe oder aber eines einzigen Einzelbetriebes handelt. In den beiden ersten Fällen ist die Gesamtvertretung, im letzteren die Einzelvertretung zuständig (GG. Berlin von 13. II. 24, SchlWes. 1924, 64).

Entsprechend dem Rechte der Betriebsvertretung auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung hat die Gesamtbetriebsvertretung das Recht auf den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung und kann durch Geltendmachung dieses Rechtes das Recht der Einzelbetriebsvertretungen zerstören, vorausgesetzt eben, daß es sich um Angelegenheiten handelt, die über den Einzelbetrieb hinaus geregelt werden können (vgl. auch Sued, NZfA. 1926, 400).

Der Gesamtbetriebsrat ist nicht eine Art höherer Instanz über den Einzelbetriebsräten, so daß er Angelegenheiten einzelner Betriebe in Konkurrenz mit deren eigener Vertretung regeln könnte.

Was für die Betriebsvereinbarung gilt, gilt auch für die sonstigen Rechte der Betriebsvertretung, z. B. aus § 66 Nr. 1, 2, 8, 9, § 71, § 72 (vgl. § 3 Betriebsbilanzgesetz, Anhang 12), § 74. So kann z. B. neben den Einzelberichten ein Gesamtbericht aus § 71 gefordert werden (vgl. § 71 Anm. 5, 13).

Über das Recht aus § 70 in Unternehmungen mit Gesamtbetriebsräten vgl. §§ 2, 5 des Aufsichtsratsgesetzes (Anhang 13).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 18 Abs. 3 i. V. mit Antrag 117.

<sup>3</sup> Der Gesamtbetriebsrat hat (§ 54 Abs. 2) keinen Gesamtarbeiter- und Gesamtangestelltenrat. Daher sind alle reinen Gruppenangelegenheiten (§§ 78 ff.) dem Gesamtbetriebsrat entzogen, wenn auch in der Praxis diese Grenze nicht immer beobachtet wird. Jedenfalls gibt es rechtlich keine wirksamen Gesamtbetriebsvereinbarungen in Gruppenangelegenheiten, die das Recht der Gruppenräte in den einzelnen Betrieben auf Abschluß ihrer Betriebsvereinbarung beeinträchtigen könnten (vgl. auch Flator, „Betriebsvereinbarung“, S. 23, a. A. Gieseke im Grundriß der Betriebswirtschaftslehre S. 37).

Zuständigkeitsstreitigkeiten darüber, ob im einzelnen Fall der Einzelbetriebsrat oder Gesamtbetriebsrat Rechte gegenüber dem Arbeitgeber hat, sind nach § 93 zu entscheiden, können aber auch als Zwischenfragen bei Streitigkeiten anderer Art auftauchen, z. B. bei einem Streit zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, dessen Entscheidung davon abhängt, ob der Gesamtbetriebsrat rechtswirksam für die Arbeiter oder Angestellten eine Vereinbarung abschließen kann.

<sup>4</sup> Aus der Zuständigkeitsverteilung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat folgt, daß der Gesamtbetriebsrat, um Angelegenheiten, die zur Erfüllung seiner Aufgaben gehören, — z. B. eine Aussprache mit dem Arbeitgeber nach § 71, — sachgemäß für das ganze Unternehmen zu erledigen, mit den Einzelbetriebsräten in Verkehr treten kann, der, wenn die Schriftform nicht ausreicht, mittels Zusammenkunft stattfinden darf; es würde dann für den Gesamtbetriebsrat wie für die Einzelbetriebsräte eine notwendige Geschäftsführung im Sinne von §§ 35, 36 vorliegen.

## D. Betriebsobmann.

### Aufgaben des Betriebsobmanns.

#### § 92<sup>1 2</sup>.

**1. Der Betriebsobmann hat die Aufgaben und Befugnisse, die nach § 66, § 78 Ziffer 1 bis 7 und den §§ 71, 77 dem Betriebsrat (Arbeiterrat und Angestelltenrat) zustehen<sup>3 4</sup>.**

**2. §§ 67 bis 69 finden entsprechende Anwendung.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Neben den eigentlichen Betriebsobleuten in den Betrieben bis zu 20 Arbeitnehmern gibt es Betriebsobleute nach § 15 Abs. 5. Die Stellung eines Betriebsobmannes hat ferner der Vertreter der vorübergehend Beschäftigten, wenn keine Betriebsvertretung da ist, der er beitreten kann, oder wenn er einem Betriebsobmann beitrifft (§ 18 Abs. 2).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 47.

<sup>3</sup> Ist nur ein Betriebsobmann vorhanden, so hat er die gleichen Rechte, wie der Betriebsrat und die Gruppenräte, ist also sowohl in Gruppenangelegenheiten wie in Angelegenheiten aller Arbeitnehmer zuständig (§ 7). Nur das einen größeren Betrieb voraussetzende Recht auf Entsendung in den Aufsichtsrat (§ 70), auf Bilanzvorlegung (§ 72) und auf Beteiligung bei größeren Personalveränderungen (§ 74) hat der Betriebsobmann nicht. Die Anwendung des § 75 folgt aus derjenigen des ihm zugrunde liegenden § 66 Nr. 5, die Anwendbarkeit von § 80 aus der des § 78 Nr. 3.

Sind zwei Betriebsobleute vorhanden, so sind sie in gleicher Weise wie der eine Betriebsobmann gemeinsam in den gemeinsamen Angelegenheiten aller Arbeitnehmer zuständig, mögen diese auf wirtschaftlichem oder auf sozialem Gebiete liegen. Gelingt es ihnen nicht, sich in ihrem Aufgabekreise zu einigen, so berauben sie sich ebenso ihrer Handlungsfähigkeit, wie etwa ein achtköpfiger Betriebsrat, in dem stets 4 gegen 4 Mitglieder stehen. Sie können dann weder den Schlichtungsausschuß, noch das Arbeitsgericht, noch das Gewerbeaufsichtsamt anrufen, noch irgendwelche Rechte gegen den Arbeitgeber geltend machen, noch einen Strafantrag stellen (§ 32 Abs. 2 Satz 2; vgl. § 59 Anm. 4).

Im übrigen ist jeder einzelne Betriebsobmann in den Gruppenangelegenheiten in der gleichen Weise wie der Gruppenrat zuständig.

<sup>4</sup> Das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen nach §§ 81 ff., §§ 84 ff. steht den Betriebsobleuten nicht zu (ebenso SchlA. Stuttgart vom 23. III. 20, Württ. WBl. vom 15. IV. 20 S. 14 und SchlA. Karlsruhe ebenda vom 15. VII. 20 S. 77, LG. Stettin vom 24. I. 21, OAG. 26, 161, Sonderschlichtungsausschuß beim RM. vom 28. I. 21, RMBl. 1921 S. 445, unter V). Diese Ansicht hat sich in der Praxis unter gleichzeitiger lebhafter Forderung nach einer Gesetzesänderung durchgesetzt (Literatur vgl. auch im ZMR. I, 140 ff., 151).

Der Gesamtbetriebsobmann (§ 50 Anm. 10) hat im Verhältnis zum Betriebsobmann die gleiche Stellung wie der Gesamtbetriebsrat im Verhältnis zum Einzelbetriebsrat (§ 91).

Anhang:

I. Der Abschnitt „Sondervertretungen“ (§§ 61—65) hat hier keine Erwähnung gefunden. Es sei daher folgendes bemerkt:

a) § 61 ändert nichts an dem Charakter der dort genannten Betriebsvertretungen als Betriebsräte, Betriebsobleute, Gesamtbetriebsräte; er gestattet nur, ihre Bildung sowie die Abgrenzung der Befugnisse gegeneinander im Verordnungswege vorzunehmen.

Daher können wohl im Interesse der einheitlichen Verwaltung der im § 61 genannten öffentlich-rechtlichen Unternehmen die Befugnisse der einen oder der anderen Art von Vertretungen, namentlich der im Aufbau unten stehenden beschränkt und auf andere übertragen werden; z. B. kann die Vertretung der einzelnen Verwaltungsstellen der Reichsbahn, einer Station usw. nicht einen Bericht nach § 71 Abs. 2 verlangen, der zweckmäßigerweise höheren oder höchsten Vertretungen erstattet wird (so § 71 Abs. 2 der Reichsbahnbetriebsräteordnung — siehe § 61 Anm. 8). Die Arbeitsverhältnisse können in gewissem Umfang nicht für einen einzelnen

Betrieb, auch nicht für einen Direktionsbezirk, sondern nur für den Bereich der ganzen Verwaltung geregelt werden; als Ganzes aber hat die Vertretung der Arbeitnehmerchaft die in den §§ 66—90 aufgeführten Aufgaben und Befugnisse (vgl. § 61 Anm. 5, 7).

Zu beachten ist, daß die zwei- und dreistufigen Betriebsvertretungen nicht in einem Ober- und Unterordnungsverhältnis zueinander stehen, sondern daß ihre Zuständigkeit sich gegenständig ausschließt, indem die Angelegenheiten des Betriebes von der Einzelbetriebsvertretung, des Bezirkes vom Bezirksbetriebsrat und der gesamten Verwaltung vom Zentralbetriebsrat (Hauptbetriebsrat) zu erledigen sind, mag es sich um eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter oder um die Geltendmachung sonstiger Rechte handeln, die das Gesetz den Betriebsvertretungen verleiht; die für die Zuständigkeitsverteilung zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsrat im § 91 entwickelten Grundsätze sind entsprechend anwendbar.

Soweit die Betriebsvertretung als Vertretung in Angelegenheiten des einzelnen Arbeitnehmers tätig wird, z. B. aus §§ 84ff., § 78 Nr. 4, 7, ist nicht der Gesamt(Bezirks-, Zentral-)betriebsrat, sondern stets nur die Vertretung des einzelnen Betriebes zuständig (Schl. Groß-Berlin vom 21. VII. 21 in RZfA. 1922, 56).

- b) Die tariflich zugelassenen Vertretungen (§§ 62 bis 64) haben „die in diesem Gesetz dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse“ (§ 62 Abs. 1 Satz 2). Diese Vertretungen treten also vollkommen an die Stelle der gesetzlichen Vertretungen und haben unabhängig davon, ob sie, wie im Baugewerbe, tariflich zu einer Gesamtvertretung zusammengeschlossen sind oder nicht, jedenfalls als einzelne die vollen Rechte des Betriebsrats oder — als Vertretung einer Arbeitnehmergruppe — des Gruppenrats oder — als Vertretung einer Zahl von weniger als 20 Arbeitnehmern — eines Betriebsobmannes (so ausdrücklich Ziffer 4 der derzeitigen Vereinbarung im Baugewerbe vom 9. X. 24 — siehe § 62 Anm. 1 — und bezüglich des Kündigungsschutzes Schl. Groß-Berlin vom 25. I. 23, Berl. MBl. 1923, 54, und Schl. Chemnitz vom 21. III. 23, Berl. MBl. 1923, 93, weitere gleichartige Rechtsprechung JfA. 1, 124). Die Entsendung in den Aufsichtsrat regelt § 10 des Aufsichtsratsgesetzes (Anhang 13).

Soweit der Zusammenschluß in einer Spitze stattfindet, hat die Spitzenvertretung im Verhältnis zur Einzelvertretung die gleichen Rechte wie der Gesamtbetriebsrat im Verhältnis zum Einzelbetriebsrat (§ 91).

Ist neben der tariflichen noch eine gesetzliche Vertretung vorhanden (§ 64), so hat auch diese die vollen Rechte eines Betriebsrats. Ist sie mit der tariflichen Vertretung in einer Spitze verbunden (vgl. § 6 Z. 3 des früheren Reichstatarifvertrages für das Tiefbaugewerbe), so gehen auf diese tariflich vereinbarte Spitze wiederum diejenigen Rechte und Pflichten über, die sonst der Gesamtbetriebsrat im Verhältnis zum Einzelbetriebsrat hat. Über die Rechte der gesetzlichen Vertretung nach §§ 64, 84ff. vgl. Hueb, Jfzhr. f. Handelsrecht Bd. 85 S. 378.

- c) Das Zusammenwirken von Betriebsvertretung und Beamtenvertretung ändert nichts an ihrem gesamten Aufgabenkreis (§ 65 Anm. 7).

II. Rechte der Arbeitnehmerschaft im vertretungslosen Betriebe (Anhang II zu §§ 58—60) und vor § 1 zu IV) sind nur aus § 3 SchlWD. i. B. mit § 15 Abs. 1 Satz 2 der 2. W.D. zu folgern. Aus dem dort gegebenen Rechte, den Schlichtungsausschuß zwecks Hilfeleistung beim Abschluß einer Betriebsvereinbarung anzurufen, folgt, daß die Arbeitnehmerschaft das Recht auf den Abschluß einer Betriebsvereinbarung gegenüber dem Arbeitgeber in gleicher Weise hat wie der Betriebsobmann, Betriebsrat und Gruppenrat (vgl. § 66 Nr. 3, 5, § 78 Nr. 2, 3, §§ 75, 80). Die Bewirklichung dieses Rechtes kann freilich mangels einer den §§ 75, 80 entsprechenden ausdrücklichen Vorschrift nicht durch bindende Entscheidung des Schlichtungsausschusses, sondern nur durch einen unverbindlichen Schiedsspruch erfolgen, der unter den allerdings wohl kaum je vorhandenen Voraussetzungen des § 6 SchlWD. für verbindlich erklärt und so zur Zwangsbetriebsvereinbarung werden kann. Weitere Rechtsbeziehungen bestehen zwischen der Arbeitnehmerschaft und der Gewerbeaufsichtsbehörde auf Grund der Verordnungen über die Arbeitszeit der Arbeiter und der Angestellten (vgl. vor § 1 zu IV). In sinngemäßer Anwendung des Grundgedankens der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Gruppenrat und Betriebsrat ist anzunehmen, daß auch die Arbeitnehmerschaft nur jeweils für die allen Arbeitnehmern gemeinsamen Angelegenheiten, dagegen in Gruppenangelegenheiten die Arbeiterschaft und die Angestelltenchaft zuständig ist.

Die nach § 16 Abs. 5 nicht vertretene Minderheit stellt in ihren Gruppenangelegenheiten ebenfalls eine des Mitbestimmungsrechts teilhaftige Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft vor.

Wieweit die den Betriebsvertretungen sonst übertragenen Aufgaben, z. B. aus § 66 Nr. 4, 8, § 78 Nr. 1, 6, 7 der entsprechenden Anwendung auf die Arbeitnehmerschaft zugänglich sind, mag dahingestellt bleiben (vgl. hierzu Flator, Betriebsvereinbarung S. 20, 32/33, 41, 45).

Ein Kündigungsschutz besteht in diesen Betrieben ebenfalls nicht (siehe § 92 und Bericht S. 54).

Häufig hat ein durch Tarifvertrag geschaffener Betriebsvertrauensmann des an sich vertretungslosen Betriebes kraft Tarifvertrages die Rechte einer gesetzlichen Betriebsvertretung (vgl. §§ 57 ff. des früheren Reichstarifvertrages für das Holzgewerbe vom Juli 1921).

## IV. Entscheidung von Streitigkeiten.

### Entscheidung von Streitigkeiten über Zuständigkeit,

### Geschäftsführung, Wahlen usw.

### § 93<sup>1 2</sup>.

Das Arbeitsgericht entscheidet bei Streitigkeiten<sup>3</sup> über

1. die Notwendigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung einer Betriebsvertretung im Sinne dieses Gesetzes<sup>4</sup>;
2. Wahlberechtigung oder Wählbarkeit eines Arbeitnehmers<sup>5</sup>;

3. Einrichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung der Betriebsvertretungen und der Betriebsversammlung<sup>6</sup> 7;
4. die Notwendigkeit von Geschäftsführungskosten der Betriebsvertretungen<sup>8</sup>;
5. alle Streitigkeiten, die sich aus den in diesem Gesetze vorgeschriebenen Wahlen ergeben<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die praktisch überaus wichtige Bestimmung entstammt in den Grundzügen dem § 11 Nr. 4 der Verordnung vom 23. XII. 18, der auf § 11 Abs. 2 Satz 3 des Hilfsdienstgesetzes i. B. mit § 17 der Preussischen Ausführungsbestimmungen zum § D. vom 31. XII. 17 und weiterhin auf § 80 f. p. des Preussischen Verggesetzes zurückgeht. Zur Zeit sieht der Gesetzeswortlaut noch die Zuständigkeit des Bezirkswirtschaftsrats, eines der in Art. 165 der Verfassung vorgesehenen, bisher nicht vorhandenen Räteorgane voraus. Anstelle der Bezirkswirtschaftsräte waren bis zum 31. XII. 23 Erfassstellen nach § 103 zuständig. Seit dem 1. I. 24 sind die vorläufigen Arbeitsgerichte durch Art. II § 1 Nr. 5 der Schl. V. für zuständig erklärt worden, die im Beschlußverfahren nach § 5 der 1. Arb. V. zur Schl. V. entscheiden. Vom Inkrafttreten des Arb. V. ab werden die Arbeitsgerichte nach §§ 80 ff. Arb. V. diese Streitigkeiten mit der Möglichkeit eines Rechtsbeschwerdeverfahrens nach §§ 85 ff. Arb. V. entscheiden (§ 112 Nr. 10 Arb. V.).

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit §§ 94, 103 aus E. § 50 i. B. mit Antrag 108, 222 und im Redaktionsauschuß des sozialpolitischen Ausschusses der Rationalversammlung in die jetzige Gestalt gebracht, ergänzt durch Antrag 1939 Ziffer 41 (Sten. Ber. vom 16. I. 20 S. 4418).

<sup>3</sup> Die Vorschrift des § 93 ist bestimmt, die Lücke auszufüllen, die sich infolge des öffentlich-rechtlichen Charakters der Betriebsverfassung daraus ergibt, daß die Beziehungen zwischen allen auf Grund des Arb. V. berechtigten und verpflichteten Personen und Personengesamtheiten, abgesehen von den §§ 84 ff., regelmäßig der Verfolgung im ordentlichen Rechtswege entzogen und nur in einigen Ausnahmefällen dem besonderen arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren oder dem Schlichtungsverfahren zugewiesen sind (vgl. vor § 1 zu I, sowie Art. I, II § 1 Schl. V., künftig § 1, Nr. 4, 5 Arb. V., sowie §§ 75, 80 Arb. V.).

Die Entscheidungen haben verwaltungsgerichtlichen Charakter (vgl. § 80 f q und § 192a des Preussischen Verggesetzes, das für gleichartige Streitigkeiten ausdrücklich das Verwaltungsstreitverfahren zuließ, sowie Arb. V. vom 25. IX. 23, MABl. 1924 S. 38 Nr. 20). Die Entscheidungen ergehen zwischen Parteien, die als Antragsteller und Antragsgegner auftreten, und sind, wie gegenüber einer älteren, sicherlich unzutreffenden Äußerung des Bayerischen Ministeriums für soziale Fürsorge vom 24. XI. 21, MABl. vom 15. I. 22 S. 9 Nr. 6 ausdrücklich hervorgehoben sei, endgültig (abgesehen von der mit aufschiebender Wirkung versehenen Beschwerdemöglichkeit nach dem künftigen Recht des Arb. V.), nicht etwa bloß vermittelnd.

Parteien können vor allem sein: einzelne Arbeitnehmer, ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmerchaft, Arbeiterschaft oder Angestelltenchaft nach §§ 39, 41, 46 usw., die gesamte Arbeitnehmerchaft, Arbeiterschaft oder

Angestelltenchaft als Betriebsversammlung, Betriebsvertretungen aller Art und ihre einzelnen Mitglieder, die Minderheitsgruppe aus § 33 Abs. 3, ein Viertel der Mitglieder der Betriebsvertretung nach § 31, die Vorsitzenden der Betriebsvertretungen, der Betriebsausschüsse und der Wahlvorstände, der einzelne Arbeitgeber, die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer (§§ 31 Abs. 1, 47) und der Arbeitgeber § 31 Abs. 2). Es ist dabei nicht notwendig, daß stets Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, auch Arbeitnehmer untereinander können über den ihnen durch das Gesetz verliehenen Kreis von Rechten und Pflichten streiten. Doch können immer nur die gesetzlichen Organe der Betriebsverfassung, also z. B. nicht tarifliche Vertretungen (außer im Falle des § 62) oder sonstige frei gebildete Vertretungen vor dem Arbeitsgericht ihre Streitigkeiten austragen.

Die Entscheidungen können dreifacher Art sein, indem sie

- a) Verpflichtungen der genannten Parteien aussprechen, z. B. des Arbeitgebers zur Aufmunterteilung über bestimmte Fragen, zur Bilanzvorlegung, zur Erstattung von Geschäftsführungskosten, zur Lieferung von Geschäftsbedürfnissen, zur Gewährung der notwendigen freien Zeit für bestimmte Betriebsratsgeschäfte, zur Wahlvorstandsbestellung,
- b) persönliche Eigenschaften des Arbeitnehmers (Wahlrecht, Wählbarkeit) feststellen,
- c) die Art der Betriebsverfassung für den einzelnen Betrieb bestimmen (vgl. den ähnlichen Fall aus Art. 15 der Reichsverfassung),
- d) Wahlstreitigkeiten jeglicher Art entscheiden.

Die Entscheidungen sind sämtlich nicht vollstreckbar, doch wird der Richter in Zivil- wie in Strafsachen, wenn diese Entscheidungen für ihn von Bedeutung sind, häufig von dem Aussetzungrecht des § 148 ZPO. und der §§ 227, 261 Strafprozeßordnung Gebrauch machen, z. B. wenn der Arbeitnehmer den ihm angeblich zu Unrecht abgezogenen Lohn einklagt (§ 35 Anm. 8, 9) oder die Rückerstattung von Auslagen für Geschäftsbedürfnisse fordert (§ 36 Anm. 11) oder wenn der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 3 i. B. mit § 71 oder nach § 95 i. B. mit § 99 Abs. 1 angeklagt ist; ebenso bildet die Nichtbefolgung der durch eine Entscheidung aus § 93 ausgesprochenen Verpflichtung des Arbeitgebers eine wertvolle, wenn auch nicht bindende Unterlage einer Strafverfolgung aus §§ 95, 99 (vgl. RM. vom 27. VIII. 20, RMBl. vom 15. XI. 20 S. 97 Nr. 90, RG. vom 25. IX. 23, RMBl. 1924 S. 38 Nr. 20, und DLG. Braunschweig vom 12. II. 24, RMBl. 1924 S. 316 Nr. 120).

Ein Zwang zur Aussetzung besteht allerdings nicht, da der Richter auch ohne Aussetzung nach eigener Überzeugung öffentlich-rechtliche Vorfragen, die für seine Entscheidung notwendig sind, entscheiden kann. Die Aussetzung wird in Zukunft im Verhältnis von arbeitsgerichtlichem Beschlußverfahren und arbeitsgerichtlichem Urteilsverfahren, z. B. bei einer Klage auf Grund verbotener Lohnminderung nach § 35, sich um deswillen meist erübrigen, weil für beide Verfahren das gleiche einheitliche Gericht zuständig ist (vgl. vor § 1 zu VII), kann aber z. B. bei Streitigkeiten i. B. mit dem Aufsichtsratsgesetz bedeutungsvoll werden (vgl. z. B. AMG. § 1 Anm. 1, § 3 Anm. 4).

Entscheidungen über Wahlrecht, Wählbarkeit und Art der Betriebsverfassung beeinflussen eine bevorstehende oder im Lauf befindliche oder gerade stattgehabte Wahl nicht, deren Wirksamkeit allein nach den §§ 19ff. WD. zu

beurteilen ist (a. A. anscheinend Feig-Sizler § 93 Anm. 3), soweit nicht ausnahmsweise die Frage der Scheinmitgliedschaft oder der völligen Nichtwahl, des Nichtbetriebes usw. eine Rolle spielt (vgl. vor § 19 W.D. Anm. 1 und vor § 1 zu VI, VII). Wohl aber ist z. B. die Entscheidung über die Wahlberechtigung für das Antragsrecht aus § 39, über die Arbeitnehmereigenschaft, die im Wahlrecht enthalten sein muß, für die Zulassung zur Betriebsversammlung (§ 45) von Bedeutung, wie auch eine solche im Laufe des Amtsjahres der Betriebsvertretung ergehende Entscheidung einen erheblichen tatsächlichen Einfluß auf die Aufstellung der künftigen Wählerlisten und der Vorschlagslisten ausüben wird, wenn auch rechtlich die Beanstandungsmöglichkeit gegenüber beiden Arten von Listen in der W.D. erschöpfend geregelt ist; das gleiche gilt für eine Entscheidung über den Begriff des selbständigen Betriebes im Gegensatz zum „nicht besonderen Betrieb“ (§ 9 Abs. 2), die zwar an dem Bestand der unangefochten gewählten Betriebsvertretung nichts ändert, wohl aber den Wahlvorstand der künftigen Neuwahl, wie man annehmen muß, veranlassen wird, zwecks Vermeidung einer Ungültigkeitserklärung der Neuwahl den „Betrieb“ in seinem Wahlauschreiben in einer der Entscheidung entsprechenden Art abzugrenzen (anders bei der Frage des Nichtbetriebes, siehe vor § 1 zu VI).

Die formelle Rechtskraft der Entscheidungen, d. h. ihre Unanfechtbarkeit durch Rechtsmittel, tritt, wie oben bemerkt, zur Zeit sofort ein, da nach § 3 der 1. W.D. zur SchlW.D. die vorläufigen Arbeitsgerichte endgültig entscheiden. Vom Inkrafttreten des UGG. ab gibt es dagegen noch ein Rechtsbeschwerdeverfahren gegen die erstinstanzlichen Entscheidungen der Arbeitsgerichte, wobei die Einlegung der Beschwerde aufschiebende Wirkung hat.

Eine materielle Rechtskraft, d. h. daß der Gegenstand der einmal gewählten Entscheidung nicht den Gegenstand eines neuen gleichen Verfahrens zwischen den gleichen Parteien bilden kann, kommt den Entscheidungen aus § 93 nur in beschränktem Umfange zu, soweit nämlich eine bestimmte, in derselben Art nur einmal vorkommende Handlung den Streitgegenstand bildet, wie z. B. die Erstattung eines bestimmten Berichtes, die Entschädigung für eine bestimmte Zeitveräußerung, die Berechtigung zur Führung eines bestimmten Telefongesprächs, die Rechtsgültigkeit einer Wahl und dergleichen. Soweit dagegen die Eigenschaft einer Person (Wahlrecht, Wählbarkeit), das Recht, für die Zukunft Freistellung von der Arbeit, regelmäßig gewisse Auskünfte aus § 71, gewisse Erläuterungen aus § 72 zu verlangen, die Eigenschaft des „Betriebes“ (Selbständigkeit im Sinne von § 9 Abs. 2, Zusammengehörigkeit mit anderen Betrieben nach § 50) streitig ist, dürfte die Entscheidung keiner materiellen Rechtskraft fähig, vielmehr sowohl die mit ihrem Verlangen abgewiesene Betriebsvertretung wie der unterlegene Arbeitgeber jederzeit — der eine durch Wiederholung seines Verlangens, der andere durch Verweigerung der an ihn gerichteten Forderung — zur Herbeiführung einer neuen Entscheidung, und die entscheidende Stelle zu einer von der früheren abweichenden Entscheidung berechtigt sein (so auch O.G. Dresden vom 9. I. 25, SchlWes. 1925, 114, Kreishauptmannschaft Chemnitz vom 27. IX. 23, SchlWes. 1924, 37, Amtshauptmannschaft Chemnitz vom 10. VIII. 23, SchlWes. 1923, 213 und allgemein zur Lehre von der materiellen Rechtskraft im Verwaltungsrecht Fleiner S. 176 ff.).

Das Verfahren findet nur auf Antrag statt (vgl. § 81 AÜG.). Die Vertretung im Verfahren richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften über die Vertretung im arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Aus dem Vorhergehenden ergibt sich, daß in denjenigen Fällen, in denen das BRG. unmittelbar den Arbeitsvertrag beeinflusst (vgl. vor § 1 zu II), wie im Falle des § 35 (Verbot der Lohnminderung bei notwendiger Arbeitszeitverfäumnis), der Arbeitnehmer die Wahl hat zwischen:

- a) einer vertraglichen Klage, bei der als Vorfrage u. a. die öffentlich-rechtliche Frage der Notwendigkeit des Zeitaufwandes zu entscheiden ist oder
- b) der bloßen Herbeiführung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung aus § 93 über die „Notwendigkeit“, deren Zwangsvollstreckung jedoch nicht möglich, die vielmehr bei mangelnder freiwilliger Erfüllung (ebenso z. B. bei Streit über die Lohnberechnung selbst) nur als Unterlage für eine weitere arbeitsvertragliche Klage verwertbar ist.

<sup>4</sup> Es handelt sich hier um Streitigkeiten aus den §§ 1 bis 7, 9 bis 14, 15 bis 19, 23, 24, 39 bis 44, 50 bis 57, 58, 60, 61 bis 64. Die Arten der Betriebsvertretungen sind vor § 1 zu III aufgeführt.

Parteien können insbesondere auch einzelne Arbeitnehmer sein, die ihr „subjektives öffentliches Recht auf Vornahme der Wahl und auf Nichtbehinderung des gewählten Betriebsrats“ gegenüber dem Arbeitgeber ausüben, indem sie von ihm die Bestellung eines Wahlvorstandes verlangen (RG. vom 25. IX. 23, RAbl. 1924 S. 38 Nr. 20, zu eng in dieser Hinsicht O.G. Frankfurt a. M. vom 14. IV. 26, OAG. 31, 378, wonach eine größere Zahl von Arbeitern solchen Antrag stellen müsse).

<sup>5</sup> Es handelt sich hier um Streitigkeiten aus §§ 20, 21 BRG. und aus § 2 Abs. 3 AÜG.

<sup>6</sup> Es handelt sich, soweit nicht eine ausschließliche Zuständigkeit anderer Stellen, besonders der Schlichtungsausschüsse, gegeben ist, um Streitigkeiten aus den §§ 23 bis 34, 38, 45 bis 49, 59, 65, 66ff., 78ff., 91, 92, namentlich auch um die sachliche Entscheidung (a. A. ältere Auflagen) über den Inhalt der Rechte, die der Betriebsvertretung gegenüber dem Arbeitgeber zustehen bezüglich Bilanzvorlegung und Erläuterung (§ 72), Aufschlußerteilung, Urkundenvorlegung und Berichterstattung (§ 71), Entsendung in den Aufsichtsrat (§ 70). Daß der Begriff der Zuständigkeit die Sachentscheidung über die öffentlich-rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mitumfaßt, ergibt sich aus der Erwägung, daß es nicht der Sinn des Gesetzes sein kann, den Streit um die Zuständigkeit, wenn diese vorhanden ist, nur mit diesem formalen Ausdruck abschließen zu lassen, ohne eine Entscheidung in der Sache selbst zu bringen. Wollte z. B. das Arbeitsgericht bei dem Streit darüber, ob eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erteilung der Auskunft über bestimmte Gegenstände nach § 71 besteht, nur mit der Wiederholung des § 71 oder mit der Feststellung des Rechts des Betriebsrats zu solcher Fragestellung antworten, so wäre § 93 nahezu inhaltslos. Er hat nur dann eine Bedeutung, wenn sogleich ausgesprochen wird, ob und bezüglich welcher Gegenstände die öffentlich-rechtliche Aufschlußpflicht besteht. Der Streit um den Abschluß der Betriebsvereinbarung ist ausschließlich vor dem Schlichtungsausschuß auszutragen.

Wie aus den §§ 31, 47 hervorgeht, besteht in jenen Fällen auch ein Anrufungsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber denjenigen Organen des Betriebes, die ihren öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Zulassung beeinträchtigen, so daß sich hier Streitigkeiten zwischen der Gewerkschaft und dem Betriebsratsvorsitzenden oder der Betriebsversammlung vor dem Arbeitsgericht abspielen können (vgl. die zu §§ 31 Anm. 4, 47 Anm. 3, genannten Entscheidungen, insbesondere des O.G. Stuttgart vom 22. IV. 26, R.A. Betriebsversammlung, Rederecht der Gewerkschaftsvertreter und des RWR. vom 30. V. 22, RABl. 1923 S. 340 Nr. 55).

<sup>7</sup> Die Betriebsversammlung regeln die §§ 45 bis 49.

<sup>8</sup> Die Geschäftsführungskosten regeln die §§ 35, 36, 38, 59.

<sup>9</sup> Nr. 5 ist, soweit es sich um die Wahl der Betriebsvertretung selbst handelt, bereits in Nr. 1 („Bildung und Zusammensetzung“), soweit es sich um die Wahl des Vorsitzenden oder des Betriebsausschusses handelt, bereits in Nr. 3 („Errichtung und Geschäftsführung“) enthalten, im übrigen aber regelt die Wahl der Betriebsvertretungen (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Betriebsobmann) und des Betriebsausschusses die Wahlordnung erschöpfend und mit zeitlicher Begrenzung der Anfechtbarkeit. Da nicht anzunehmen ist, daß das Gesetz die Wahlordnung durch § 93 abändern wollte, bleibt für § 93 Nr. 5 als selbständigen Bereich im wesentlichen der Streit aus der Tätigkeit im Wahlvorstand, z. B. wegen Zeitversäumnis, Lieferung von Wahlmaterialien und dergleichen.

## § 94<sup>1 2</sup>

(vom Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes an fortfallend).

Bei Unternehmungen oder Verwaltungen, die sich über den Bezirk eines Bezirkswirtschaftsrats hinaus erstrecken<sup>3</sup> oder die hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer einer Landesaufsicht unterstehen<sup>4</sup>, wird von der Landesregierung der Landeswirtschaftsrat oder ein Bezirkswirtschaftsrat für zuständig erklärt<sup>5</sup>. Sofern die Unternehmung oder Verwaltung sich über den Bezirk eines Landes hinaus erstreckt<sup>6</sup> oder hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer der Aufsicht des Reichs untersteht<sup>7</sup>, entscheidet der Reichswirtschaftsrat<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Mit dem Inkrafttreten des A.G.G. fällt § 94 fort (§ 112 Nr. 11 A.G.G.) Die Arbeitsgerichte sind dann mit der sich aus § 82 A.G.G. ergebenden örtlichen Zuständigkeit allein zuständig. Bis dahin begründet § 94 für die in § 93 genannten Streitigkeiten, soweit sie räumlich über den Bezirk eines Bezirkswirtschaftsrats hinaus sich erstrecken oder Arbeitnehmer betreffen, die unter Reichs- oder Landesaufsicht stehen, die Zuständigkeit einer über den Bezirk hinausgehenden Stelle. § 94 ist durch Art. II, § 1 Ziffer 5 E.S.V.D. unberührt geblieben.

\* Entstehungsgeschichte. Siehe § 93 Anm. 2.

\* Da es Bezirkswirtschaftsräte bisher nicht gibt, ist der erste Satz schon jetzt (vor dem Inkrafttreten des ArbG.), nachdem die vorläufigen Arbeitsgerichte die Zuständigkeit für die Streitigkeiten aus § 93 ArbG. übertragen erhalten haben, sinngemäß dahin auszulegen, daß er auf „Unternehmungen und Verwaltungen“ Anwendung findet, die sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus erstrecken.

Nach dem Wortlaut würde unter Satz 1 des § 94 jede „Unternehmung oder Verwaltung“ fallen, zu der mehrere über den Bezirk im Sinne des vorigen Absatzes hinausreichende Betriebe in einem einzelnen Lande gehören. Das würde zu einer sicherlich nicht gewollten Verteuerung des Verfahrens in Streitigkeiten aus § 93 führen, wenn beispielsweise bei einer Firma mit 50 in ganz Preußen verstreuten Niederlassungen alle oft wenig bedeutungsvollen Streitigkeiten dieser Niederlassungen an einer Stelle entschieden werden müßten. Als Sinn der Bestimmung ist vielmehr anzunehmen, daß nicht alle Streitigkeiten innerhalb eines Unternehmens der fraglichen Art dem Arbeitsgericht entzogen werden sollen, sondern nur diejenigen, an denen mehrere über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus sich erstreckende Betriebe beteiligt sind. Dieser Fall konnte nach dem Entwurf des ArbG., der die Bildung von Gesamtbetriebsräten nicht so eng begrenzte, wie jetzt § 50 (siehe vor § 50 zu I) sehr häufig praktisch werden, er wird es jetzt nur dort, wo die nach § 50 zum Zusammenschluß berechtigten Einzelbetriebsräte Betriebe vertreten, die trotz der nach § 50 erforderlichen räumlichen Zusammengehörigkeit über die Grenzen des Arbeitsgerichts hinaus sich erstrecken. Das bloße Interesse an einer einheitlichen Entscheidung von Streitigkeiten innerhalb des gleichen Unternehmens, z. B. über die Wahlberechtigung einer bestimmten Arbeitnehmergruppe, die der gleiche Arbeitgeber in seinen Niederlassungen in Breslau, Berlin, Köln und Frankfurt beschäftigt, begründet die Zuständigkeit der in § 94 Satz 1 genannten Stelle, bzw. ihrer derzeitigen Ersatzstelle so wenig, wie beispielsweise das Interesse an einer einheitlichen Entscheidung die Zuständigkeit nur eines Gerichtes für die Gehaltslagen der in den Zweigniederlassungen des gleichen Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmer begründet, die auch an zahlreichen Gerichten mit verschiedener Erfolgsmöglichkeit anzustrengen sind (ebenso Herchel im Arbeitsrecht 1922 Sp. 667 ff.).

Ein besonderer Fall der unmittelbaren Beteiligung der verschiedenen Betriebsvertretungen eines Unternehmens an einer Streitigkeit liegt nach dem Aufsichtsratsgesetz (Anhang 13) vor, wenn die mehreren den Wahlkörper bildenden Betriebsräte die Vertretungen von Betrieben sind, die sich über den Bezirk eines Arbeitsgerichts hinaus erstrecken, ohne dabei die Landesgrenzen, z. B. Preußens, Bayerns, zu überschreiten. Künftig kommen auch diese Streitigkeiten vor das für die Geschäftsführung der Aufsichtsratsmitglieder des Betriebsrats örtlich zuständige Arbeitsgericht.

<sup>4</sup> z. B. die Landesversicherungsanstalten (vgl. § 14 Anm. 8).

<sup>5</sup> Vgl. § 103.

<sup>6</sup> Vgl. Anm. 3. Was dort über die Notwendigkeit einer Begrenzung des Begriffes der „Ausdehnung über den Bezirk des Bezirkswirtschaftsrats“, jetzt des Arbeitsgerichts, (aber innerhalb der Landesgrenzen) gesagt ist, gilt in gleicher Weise hier für die Ausdehnung über den Bezirk des Landes

hinaus. Daher werden auch zurzeit — vor dem Inkrafttreten des AGG. — nicht etwa alle Streitigkeiten aller über ganz Deutschland sich erstreckenden Unternehmungen nach § 94 Satz 2 vom Reichswirtschaftsrat entschieden, sondern nur diejenigen, an denen mehrere Betriebe beteiligt sind, die sich über die Grenzen eines Landes hinaus erstrecken, z. B. Gesamtbetriebsratsstreitigkeiten von Betriebsräten, deren räumliches Verhältnis den Anforderungen des § 50 genügt, die aber dabei in verschiedenen Ländern, nämlich unmittelbar um die Grenze herum, liegen. In der Praxis hat der Reichswirtschaftsrat eine weitergehende Zuständigkeit für sich in Anspruch genommen (siehe zwei Entscheidungen vom 1. III. 21 und vom 24. I. 22, RABl. 1921 S. 694 Nr. 362 und 1923 S. 6 Nr. 6; falsch auch DLG. Hamburg vom 12. VII. 22, RZfA. 1923, 126 in einem Fall, in dem der Rechtsweg überhaupt unzulässig war, wie hernach das Reichsgericht durch Urteil vom 25. IX. 23, RG. 107, 244 mit Recht entschieden hat — vgl. vor § 1 zu I —; wie hier RG. Hamburg vom 2. V. 25, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1925, 217.

Der Fall der Anm. 3, letzter Absatz, ist hier besonders beachtlich (Ausschüßratsstreitigkeiten).

<sup>7</sup> Reichspost-, Reichsbahn, Reichsversorgungsweisen usw., überhaupt alle dem Reich gehörigen oder — wie die Reichsbahn — kraft Gesetzes gleich behandelten Betriebe.

<sup>8</sup> Siehe § 103.

## V. Schutz- und Strafbestimmungen.

### Schutz des Wahlrechts und der Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung gegen Benachteiligung.

#### § 95<sup>1 2</sup>.

Den Arbeitgebern und ihren Vertretern<sup>3</sup> ist untersagt, ihre Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts<sup>4</sup> zu den Betriebsvertretungen<sup>5</sup> oder in der Übernahme und Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen<sup>6 7</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Die bereits im Hilfsdienstgesetz (§ 13 der Ausführungsbestimmungen vom 30. I. 17) und in der Verordnung vom 23. XII. 18 (§ 14 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, 3) vorkommende Bestimmung entstammt dem § 139 RW.D.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 48 Abs. 1.

<sup>3</sup> Vgl. § 14. Auch der gesetzliche Vertreter, z. B. der Vormund, gehört hierher.

<sup>4</sup> Dazu gehört auch die Wahlanfechtung sowie nach dem Urteil des LG. I Berlin vom 19. XI. 25, RZfA. 1926, 702 auch die Wählbarkeit, obwohl diesbezügliche Beschränkungen wohl richtiger unter die „Übernahme der gesetzlichen Betriebsvertretung“ rechnen. Vgl. ferner § 24 Anm. 3.

<sup>5</sup> Die tariflich zugelassene Vertretung der §§ 62 ff. ist in § 98 überflüssigerweise besonders erwähnt. Über die Arten der Betriebsvertretung siehe vor § 1 zu III.

<sup>6</sup> Durch Verweigerung der freien Zeit zur Wahl, durch Androhung von Nachteilen für den Fall der Übernahme eines solchen Amtes, „durch Kündigung in der Zeit der Aufstellung als Bewerber (vorausgesetzt, daß der Vorfall der Beschränkung nachweisbar ist), durch Verweigerung von Beförderungen, Verwendung an anderen Arbeitsplätzen, Entziehung von Vollmachten oder Aufsichtsbefugnissen usw.“ (Börsche § 95, Anm. 3), durch Nichtauszahlung einer Weihnachtsgratifikation an ein Mitglied der Betriebsvertretung, durch Verweigerung des Urlaubs, den das Betriebsratsmitglied im Betrieb hätte, durch Verletzung an eine andere schlechter bezahlte Stelle im Betrieb, durch Verbot des Betretens von Betriebsräumen außerhalb der Arbeitsstelle (§ 123 StGB.), durch eine der bisherigen nicht gleichwertige Beschäftigung eines bisher freigestellten Betriebsratsmitgliedes, das nach Beendigung der Freistellung, z. B. weil es nicht wiedergewählt ist, zur produktiven Arbeit zurückkehrt. Die Kündigung der Betriebsratsmitglieder ist durch die Sondervorschriften der §§ 96—98 geregelt, die Kündigung als solche ist daher nicht zu den verbotenen Beschränkungen zu zählen. Erfolgt sie, um wegen der Amtsausübung zu benachteiligen, so dürfte jedoch ausnahmsweise gegenüber der Zustimmung des Betriebsrats das Verbot wirksam und die Kündigung nichtig sein; dagegen unterliegt die Ersatzzustimmung aus § 97 keinerlei Nachprüfung einer anderen Stelle (vgl. § 97 Anm. 3).

Eine Pflicht zum Ersatz von Reisekosten für auswärtig Arbeitende, die zur Wahl zum Betriebsrat fahren, ist gesetzlich nicht begründet (vgl. § 10 B.D. Anm. 5 und § 22 B.D. Anm. 2, § 24 Anm. 3 des Gesetzes).

<sup>7</sup> Über die strafrechtlichen Folgen eines Verstoßes gegen diese Pflichten siehe § 99 Abs. 1.

Zivilrechtlich sind rechtsgeschäftliche Handlungen, die gegen das Verbot verstoßen, nach § 134 BGB. nichtig, mögen sie in einem Vertragsabluß oder in einer einseitigen Handlung des Arbeitgebers bestehen. Daher ist eine ordentliche Kündigung, obwohl nach Zivilrecht keiner Begründung bedürftig, nichtig, wenn sie sich nachweislich als eine wegen Ausübung des Wahlrechts oder wegen Übernahme oder Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung erfolgende Benachteiligung darstellt, z. B. wenn ein als Bewerber aufgestellter Arbeitnehmer vor der Wahl oder ein Ersatzmitglied, mit dessen Eintritt in den Betriebsrat zu rechnen ist, aus einem der genannten verbotenen Gründe entlassen wird (ebenso Brandt § 95 Anm. 4, LZ. III Berlin vom 24. VI. 21, Recht und Rechtspraxis 1921, 27, GG. Mannheim vom 26. V. 26, GG. 31, 506, GG. Berlin vom 1. XII. 25, Arbeiterrecht 1926, 75, LZ. I Berlin vom 29. IV. 26 ebenda, LZ. I Berlin vom 19. XI. 25, siehe Anm. 4). Dies ist wichtig auch für den Fall, daß das Ersatzmitglied als Vertreter eines zeitweilig verhinderten ordentlichen Mitgliedes nach § 40 Abs. 1 Satz 2 tätig und im Zusammenhang mit solcher Tätigkeit gekündigt wird. Wegen der Kündigung der Mitglieder der Betriebsvertretungen selbst vgl. vor. Anm.

Ferner gibt der Grundsatz des § 95, dessen Beobachtung in § 97 Satz 2 dem Arbeitsgericht ausdrücklich zur Pflicht gemacht ist, sowohl dem um die Zustimmung nach § 96 Abs. 1 angegangenen Betriebsrat als auch dem Gericht der Vertragslage, das den Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung nach § 96 Abs. 2 Nr. 3 nachzuprüfen hat, eine bedeutame Richtschnur (vgl. § 96 Anm. 3, § 97 Anm. 4).

Bei Arbeitsverträgen, die von selbst ablaufen, oft bei Bühnenangehörigen, Landarbeitern usw. (§ 84 Anm. 4), liegt in der Nichterneuerung des Vertrages, wenn sie nachweislich ihren Grund in der Ausübung des Wahlrechts oder der Übernahme oder Ausübung der Betriebsvertretung hat, ein Unterlassen, das einen Schadenersatzanspruch zugleich aus § 826 und aus § 823 Abs. 2 BGB. (vgl. RG. I Berlin vom 19. XI. 25 Anm. 4, und AG. Langensalza vom 8. IX. 25, Betriebsrat des FA. 1926, 11) zu erzeugen vermag. Wieweit die Schadenersatzleistung nicht in Geld, sondern im Vertragsabschluß zu erfolgen hat, ist rechtlich sehr streitig (vgl. Ripperdeh, Kontrahierungszwang S. 53ff.). Auch sonstige Unterlassungen, wie Nichtbeförderung, Nichtzahlung üblicher Weihnachtsgratifikation können solche Schadenersatzansprüche zur Entstehung bringen.

Anordnungen nicht rechtsgeschäftlicher Art, die ein Arbeitgeber entgegen dem Verbot des § 95 erteilt, z. B. Versetzung in einen anderen Betrieb i. S. von § 96 Anm. 6, die Verweigerung notwendiger freier Zeit zur Ausübung des Amtes im Wahlvorstand sind unbeachtlich, ihre Nichtbeachtung gibt keinen Grund zur fristlosen Kündigung, während die befristete Kündigung unter Abs. 2, 3 der Anmerkung siefle.

### Kündigungsschutz des Betriebsratsmitgliedes.

#### § 96<sup>1 2 3</sup>.

1. Zur Kündigung des Dienstverhältnisses<sup>4</sup> eines Mitglieds einer Betriebsvertretung<sup>5</sup> oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb<sup>6</sup> bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung<sup>7</sup> der Betriebsvertretung<sup>8</sup>.

2. Die Zustimmung ist nicht erforderlich<sup>9</sup>:

1. bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Beschluß des Arbeitsgerichts auferlegten Verpflichtung beruhen;
2. bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebs erforderlich sind<sup>10</sup>;
3. bei fristlosen Kündigungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt<sup>11</sup>.

3. Im Falle des Abs. 2 Ziffer 3 ist der Einspruch nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 statthaft.

4. Wird eine fristlose Kündigung (Abs. 2 Ziffer 3) durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil für ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen. § 89 findet entsprechende Anwendung<sup>12 13</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des AGG. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut von Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 und Abs. 4.

Abf. 2 Nr. 1: tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle . . .

Abf. 3: . . . § 84 Abf. 2 und § 86 Abf. 2 statthaft.

Abf. 4: . . . Urteil oder durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses für . . .

<sup>1</sup> Allgemeines. Die §§ 96 bis 98 regeln — unbeschadet des § 95 (Anm. 6, 7 daselbst) — den gegenüber dem Schuß der sonstigen Arbeitnehmer verstärkten Kündigungsschutz der Mitglieder der Betriebsvertretung. Während es bei den übrigen Arbeitnehmern nur eine Nachprüfung der an sich zivilrechtlich wirksamen Kündigung gibt (§§ 84 ff.), ist hier die Kündigung als solche zu ihrer Wirksamkeit regelmäßig (Ausnahme Abf. 2) an gewisse Voraussetzungen geknüpft, nämlich die Zustimmung der Betriebsvertretung oder — ersatzweise — des Arbeitsgerichts, das schon jetzt nach Art. II § 1 Nr. 5 SchfWD. zuständig ist. Mangels solcher Zustimmung ist die Kündigung ebensowenig wirksam, wie beispielsweise eine mündliche Kündigung wirksam ist, wenn Kündigung durch Einschreiben oder schriftliche Mitteilung vereinbart ist. Die Unwirksamkeit kann jederzeit gerichtlich vor dem für sonstige Klagen aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden (RAN. vom 13. I. 21, RABl. 1921 S. 486 Nr. 282), indem der Arbeitnehmer die Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend macht, als bestünde dieser unverändert fort. Er kann, wenn er mit der Klage durchbringt, für die ganze Zeit, während deren sich die Kündigung durch rechtskräftiges Urteil als unwirksam herausstellt (und erst recht natürlich von da ab), Lohn oder Gehalt verlangen, vorbehaltlich freilich (§ 615 BGB.) der Anrechnung des in der Zwischenzeit erworbenen oder böswillig zu erwerben unterlassenen Verdienstes. Der Entlassene hat sich daher um Arbeit zu bemühen. Über die Gestaltung des in der Zeit solchen Prozesses abgeschlossenen Arbeitsvertrages mit einem neuen Arbeitgeber siehe Anm. 13.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 48 Abf. 2 i. B. mit Antrag 1975 Ziffer 10, 2012, 2018.

<sup>3</sup> Der Sinn der §§ 96 ff. ist, den Betriebsratsmitgliedern „die unabhängige Stellung zu verschaffen, die es ihnen möglich macht, die Interessen der Arbeitnehmererschaft dem Arbeitgeber gegenüber mit Nachdruck zu vertreten“ (LG. Dresden vom 19. III. 24, RZfA. 1926, 50); „es soll“ (so LG. Dortmund vom 25. IX. 24, SchfWef. 1924, 216) „der Betriebsvertretung in ihrer Gesamtheit eine größere Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber verliehen werden, damit sie den einen Teil ihrer Aufgabe, nämlich die gemeinsame Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, möglichst vollkommen und frei von dem Einfluß der Gegenseite ausüben kann. Es soll andererseits ihr aber auch eine möglichste Stetigkeit in der Besetzung während der Amtsdauer gegeben werden, damit die einzelnen Mitglieder wie auch die Betriebsvertretung als solche sich einarbeiten kann, um auch dem zweiten Teil ihrer Aufgabe, der Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke gerecht werden zu können“. Über die in § 84 enthaltenen, an den sozialpolitischen Schuß der einzelnen

Arbeitnehmer anknüpfenden Gesichtspunkte hinaus sollen daher über das Ausschneiden der Betriebsratsmitglieder „die Interessen der Arbeiterschaft an der Beibehaltung der von ihr einmal gewählten Vertrauensleute zwecks einer möglichst guten Vertretung ihrer Interessen entscheiden“ (so LG. Dortmund a. a. O.).

Dem Ziel der Vorschrift würde daher nicht Genüge geleistet, wenn bei der Frage der Zustimmung oder Ersatzzustimmung nur das bereits in § 95 ausgesprochene, notwendigerweise von der Arbeitnehmerseite zu beweisende Benachteiligungsverbot zu prüfen wäre; wollte man nur dieses zugrunde legen, so wäre — von besonderen Fällen abgesehen — die Erteilung der Zustimmung oder Ersatzzustimmung eine reine Formalität, und der Schwerpunkt des Kündigungsschutzes der Betriebsratsmitglieder läge in dem Bereich aussichtsloser, den Betriebsfrieden erschütternder Prozesse aus § 95 (s. Anm. 6 dafelbst) oder in dem Gebiet der Prozesse aus § 84, die im günstigen Falle mit der Beurteilung zur Weiterbeschäftigung und Entschädigung enden und praktisch regelmäßig zu Stellenverlust führen (ebenso Kassel, Merkblätter des DGB. 1924, 43). Der Hinweis auf § 95 in § 98 Abs. 1 Satz 2, der in gleicher Weise von der zunächst um die Zustimmung zu ersuchenden Betriebsvertretung zu beachten ist, stellt vielmehr nur eine Richtschnur dafür dar, wann unbedingt die Zustimmung zu versagen ist, ohne daß diese Richtschnur irgendwie verbietet, einen anderen weitergehenden Maßstab bei der Frage der Zustimmungserteilung oder -Versagung anzulegen. Jener andere Maßstab ist aber die Sicherung der Unabhängigkeit im Interesse der Amtsausübung (vgl. auch das vor § 1 zu II erwähnte Urteil des LG. Elberfeld vom 27. X. 24).

Daraus folgt, daß neben den Interessen des Arbeitgebers an der Entfernung gerade dieses Arbeitnehmers und neben den damit abzuwägenden sozialpolitischen Gesichtspunkten, die für alle Arbeitnehmer nach § 84, besonders Nr. 4 gelten, jenes Interesse der Belegschaft an der Erhaltung einer „ohne fremde Einflußnahme gewählten“, unabhängigen und ordnungsmäßigen, gegen „Maßregelung“ geschützten Interessenvertretung entscheidend in den Vordergrund zu rücken ist, so daß unter Umständen auch die Weiterbeschäftigung solcher Arbeitnehmer geboten ist, denen der Schutz des § 84 nicht zugute käme, z. B. weil sie jung oder kinderlos verheiratet sind. Die Entscheidung kann nur im Einzelfalle getroffen werden, unter sorgfältiger Abwägung einerseits der Interessen der Belegschaft, andererseits der wirtschaftlich und sozial gebotenen Reihenfolge der Entlassungen (vgl. Sonderschlichtungsausschuß beim NAM. vom 28. VII. 21, NAMBl. 1921 S. 445 Nr. 257 unter XI, GG. Stuttgart vom 13. X. 26 zur Veröffentlichung in der RA. bestimmt, GG. Karlsruhe vom 14. VII. 25, GRG. 30, 543, RG. Berlin vom 22. II. 24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 335 Nr. 1672 — Interesse an der Erhaltung des weiblichen Betriebsratsmitgliedes —, GG. Dresden vom 24. I. und 30. I. 24, GRG. 29, 110, Feig-Sißler § 96 Anm. 4, Kassel, Merkblätter des DGB. 1924, 43). Ein Recht der Mitglieder der Betriebsvertretung, unter allen Umständen erst nach anderen Arbeitnehmern eines im Abbau befindlichen oder sonst zu Entlassungen genötigten Betriebes entlassen zu werden, besteht nicht (vgl. GG. Bremen vom 5. VIII. 20, Württ. MBl. vom 15. X. 20 S. 142).

Besonderer Prüfung bedarf die Frage, welche Bedeutung „Amtspflichtverletzungen“, insbesondere „gröbliche“, bei der Erteilung der Zustimmung

haben. Mit Rücksicht auf die in §§ 39ff. besonders geregelten Folgen der Amtspflichtverletzungen ist davon auszugehen, daß sie im Zustimmungsverfahren außer Betracht bleiben (ebenso SchA. Groß-Berlin vom 21. VI. 21, RZfA. 1921, 414, GG. Stuttgart vom 20. XI. 24, RABl. 1925, S. 45 Nr. 12, wiederholt in dem im vor. Absatz erwähnten Beschluß vom 13. X. 26, a. A. GG. Zwickau vom 17. II. 25, SchlWes. 1926, 15; vgl. ferner Gerstel, JW. 1925, 1836 über damit zusammenhängende fristlose Entlassungen nach § 123 Nr. 3 GD. und Kassel, Merkblätter des DVB. 1924, 44). Über Amtspflichtverletzung und fristlose Entlassung vgl. Anm. 11 zu a.

Aus der hier vertretenen Ansicht, daß die Gesichtspunkte des § 84 bereits gelegentlich der Zustimmungserteilung mit in die Waagschale zu werfen sind (ebenso Hueck, Kündigung S. 118) folgt, daß sich — anders als bei den Kündigungsbeschränkungen der Schwerbeschädigten (vgl. § 84 Anm. 1) — der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder in den §§ 96, 97 als Spezialvorschriften erschöpft und das Verfahren aus § 84 sich nicht noch anschließen kann. Praktisch ist es auch kaum denkbar, daß eine von der Betriebsvertretung oder dem Arbeitsgericht genehmigte Kündigung hinterher noch von der gleichen Betriebsvertretung oder vom Arbeitsgericht für ungerechtfertigt erklärt werden könnte (ebenso Dersch § 96 Anm. 2o I, Hueck, Ztschr. f. Handelsrecht Bd. 85, 422, LG. Stolp vom 1. VI. 21, RABl. 1922 S. 267 Nr. 58, GG. Hamburg vom 28. I. 25, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1925, 133, mit zustimmender Anmerkung von Silber Schmidt, Erbel, SchlWes. 1922, 178, abweichend GG. Mannheim vom 3. II. 26, SchlWes. 1926, 61, im Anschluß an eine nach obigen Darlegungen unzureichend, nämlich unter Außerachtlassung des § 84 begründete arbeitsgerichtliche Zustimmung zur Kündigung. Wegen der Bedeutung des Abs. 2 Nr. 3 hier i. B. mit Abs. 3, 4 siehe Anm. 12.

Die Zustimmung ist mit Rücksicht auf ihren Zweck (s. oben) eine ebensowenig wie etwa die Zustimmung zur Kündigung der Schwerbeschädigten oder wie die vormundschaftsgerichtliche Genehmigung verzichtbare Voraussetzung der wirksamen Kündigung und bleibt auch dann unwirksam, wenn der Gekündigte sie als wirksam anerkennen will, um etwa im Wege des Einspruchsverfahrens aus § 84 eine für ihn persönlich finanziell wertvollere Entschädigung zu erstreiten; das dem Kündigungsschutz zugrunde liegende öffentliche Interesse würde solchem Vorgehen widerstreiten (ebenso Kimmig, SchlWes. 1923, 24 a. A. Erbel, SchlWes. 1924, 177/78 und 1923, 104, Friederichs, Arbeitsrecht 1924, 903).

Die Unverzichtbarkeit der Zustimmung schließt allerdings eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus. Doch ist solche Vereinbarung nicht schon in der widerspruchsfreien Hinnahme der Kündigung zu erblicken (LG. Hamburg vom 26. III. 24, RZfA. 1925, 248, Hueck, Kündigung S. 93, vgl. auch GG. Pirna vom 20. II. 24, SchlWes. 1924, 117, und GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 330 Nr. 1650 über stillschweigendes Einverständnis). Im Falle der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entfällt der Kündigungsschutz (vgl. § 84 Anm. 4 und nächste Anmerkung).

Die Bemerkungen zu § 97 Anm. 3, Absatz 4 über die Zulässigkeit einer Eventualentscheidung gelten bereits in diesem Stadium des Verfahrens, z. B. wenn die Betriebsvertretung eine bezüglich der Notwendigkeit zweifel-

hafte Zustimmung für den Fall der Notwendigkeit erteilen (oder auch versagen) will.

<sup>4</sup> Über den Begriff der Kündigung im Gegensatz zu dem von selbst z. B. durch Fristablauf endenden Verträge siehe § 84 Anm. 4, daselbst auch über die Notwendigkeit der Kündigung zwecks Abschlusses eines veränderten Arbeitsvertrages mit schlechteren Arbeitsbedingungen (siehe auch Dersch, Recht und Rechtspraxis 1924, 33), sowie über die aus dem Schwerverbeschädigtengesetz und der Stilllegungsverordnung sich ergebenden anderweitigen Beschränkungen der freien Kündigung.

Ist dem dem Betriebsrat angehörigen Arbeitnehmer eine Dienstwohnung überlassen, so braucht er diese, solange der Arbeitsvertrag infolge einer unwirksamen Kündigung fortbesteht, nicht zu räumen, mag auch der Arbeitgeber eine tatsächliche Beschäftigung des Entlassenen, dem er den Lohn weiterzahlen muß, ablehnen. (So in dem Fall eines Landarbeitervertrages LG. Stolp vom 20. IV. 21, *RABl.* 1922 S. 293 Nr. 69 und vom 1. VI. 21, *RABl.* 1922 S. 267 Nr. 58).

Über außerordentliche fristlose Kündigung siehe Anmerkung 12.

<sup>5</sup> Wer noch nicht Mitglied einer Betriebsvertretung ist, z. B. das Ersatzmitglied, genießt den Schutz des § 96 nicht (ebenso Feig-Sißler § 96 Anm. 2, *UG. Mannheim* vom 21. X. 25, *GRG.* 31, 224), wohl aber den allen Mitgliedern der Betriebsvertretung gebührenden Schutz des § 95 (s. Anm. 7 2. Abf. daselbst). Die nach § 18 Abs. 2, 3 hinzugetretenen Vertreter der vorübergehend Beschäftigten sind Mitglieder der Betriebsvertretung, bei sie beitreten.

Über den Beginn der Amtsbauer und damit des Schutzes siehe § 18 *BRG.* Anm. 5, über das Ende § 39, bes. Anm. 5.

Der Schutz besteht während der gesamten Amtsbauer, sofern der Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs in ihr liegt, gleichgültig, ob die Kündigung erst für einen nach Ablauf der Amtsbauer liegenden Zeitpunkt wirksam werden würde (*Kammergericht* vom 20. I. 25, *RZfA.* 1925, 248 und vom 15. III. 25, *GRG.* 30, 547, 552, *UG. I Berlin* vom 12. I. 25, *JW.* 1925, 1903, *Gerstel, JW.* 1925, 1836). Auch gilt nicht etwa eine während der Amtsbauer unwirksame Kündigung als vorsorglich für den ersten Kündigungstermin nach Amtsbauablauf ausgesprochen, so daß z. B. — bei einem Amtsjahr vom 1. IV. 26 bis 1. IV. 27 — die am 15. VII. 26 ausgesprochene Kündigung bei vierzehntägiger Frist nach dem 1. IV. 27 noch irgendwelche Kraft entfalten könnte (*UG. Breslau* vom 4. VI. 25 und *UG. Breslau* vom 19. XII. 25, *SchWef.* 1926, 122). Nur dann gilt eine Ausnahme, wenn z. B. um jene frühere Kündigung noch über den Ablauf des Amtsjahres hinaus prozessiert wird und aus Anträgen im Prozeß die Folgerung gezogen werden kann, daß der Arbeitgeber nach wie vor den Kündigungswillen besitzt (*Kammergericht* vom 15. III. 25 a. a. D., *UG. I Berlin* vom 12. I. 25 a. a. D., *JW.* 1925, 1903 am Ende, *Gerstel, JW.* 1925, 1836, *Flatow, Rspr.* 304/6).

Wird die Kündigung vor dem spätesten zulässigen Termin ausgesprochen, z. B. eine Monatskündigung schon am 10. III. und ist nachher, aber vor dem 15. III., die Betriebsratsmitgliedschaft erworben, so ist die Kündigung unwirksam (ebenso *Joerges* in Anm. *SchWef.* 1926, 44).

<sup>6</sup> Da die Bestimmung den Schutz der Betriebsratsmitglieder gegen einen mit dem Verlust der Betriebszugehörigkeit verbundenen Verlust des Betriebs-

ratsamtes bezweckt, gehört nur solche Versetzung hierher, die jemanden in einen anderen „Betrieb“ des gleichen Arbeitgebers im Sinne der Betriebsverfassung (siehe § 9 Anm. 4, 8) bringen würde. Solcher Versetzung, soweit sie der Arbeitgeber im Rahmen seines Arbeitsvertrages überhaupt vornehmen darf, braucht der Arbeitnehmer ungeachtet einer etwaigen vertraglichen Verpflichtung nicht nachzukommen (ebenso O. G. Königsberg vom 13. II. 24, RZfA. 1924, 566); er behält die Ansprüche aus § 615 BGB. Eine wegen solcher Verweigerung ausgesprochene Entlassung wäre unwirksam (es sei denn, daß der Betriebsrat oder das Arbeitsgericht im Verfahren nach § 96 oder 97 die Zustimmung erteilen).

Versetzungen innerhalb des Betriebes, z. B. an eine andere „Betriebsstätte“ (Kammergericht vom 13. III. 25, RG. 30, 476 und O. G. Berlin vom 1. IX. 24, SchWef. 1924, 174), an einen unangenehmeren Arbeitsplatz oder in eine ungünstigere Schicht können, wenn sie sich als Benachteiligung wegen Ausübung der Betriebsratsstätigkeit oder Beschränkung in dieser darstellen, unter Umständen ebenfalls verboten und strafbar sein (§ 95 Anm. 7 letzter Absatz), und das Zuwiderhandeln gegen solche Anordnung ebenfalls keinen Grund zur fristlosen Kündigung abgeben. Soweit aber solch ein Benachteiligungsvorfall nicht erweislich ist, steht das Versetzungsrecht innerhalb des Betriebes dem Arbeitgeber, auch gegenüber den Betriebsratsmitgliedern, im Rahmen seines vertraglichen Versetzungsrechtes zu (vgl. Kammergericht a. a. O.; O. G. Bremen vom 23. XI. 22, GRG. 28, 68, O. G. Berlin vom 29. IX. 25, RZfA. 1926, 50).

Eine kurzfristige Versetzung dürfte, soweit sie nicht mit unbilligen Erschwerungen der fortlaufenden Betriebsratsstätigkeit verbunden ist, zulässig sein (ebenso Feig-Sigler § 96 Anm. 3), z. B. wenn A zwecks Vertretung des erkrankten oder beurlaubten Angestellten B innerhalb des gleichen Warenhauses in einen anderen Stadtteil versetzt wird. Die Versetzung in eine andere Stadt, die die Teilnahme an den Betriebsratsgeschäften erheblich erschwert, würde unzulässig sein.

<sup>7</sup> Zu den umstrittensten Fragen des Kündigungsschutzes der Betriebsratsmitglieder gehört der Begriff und die Wirkung der Zustimmung nach §§ 96, 97. Um was es sich handelt, sei an einem Beispiel klargemacht:

A will dem Betriebsratsmitglied B am 15. X. zum 1. XI. kündigen. Ist die Kündigung zum 1. XI. wirksam, wenn A

1. am 10. X. die Zustimmung des Betriebsrats besitzt,
2. am 20. X. die Zustimmung des Betriebsrats besitzt,
3. am 13. X. die Ablehnung des Betriebsrats empfängt, das Arbeitsgericht anruft und dieses am 25. X. oder 10. XI. zustimmt,
4. am 20. X. die Ablehnung des Betriebsrats empfängt, das Arbeitsgericht anruft und dieses am 25. X. oder am 10. XI. zustimmt?

Ändert sich etwas, wenn A vorzeitig schon am 5. X. zum 1. XI. kündigt und alles übrige sich in gleicher Weise abspielt? Ist in den Fällen zu 2—4 oder in einem Teil der darin enthaltenen Unterfälle die Kündigung von selbst zum 1. XII. wirksam?

Unerheblich ist es ziemlich unbestritten, wenn A vorsorglich — ohne Kenntnis der Stellungnahme des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts — schon am 5. X. die Kündigung ausspricht.

Im übrigen dürfte es, wenn man einmal von der Frage eines einheitlichen Begriffs der „Zustimmung“ im gesamten Rechtssystem, insbesondere unter Zugrundelegung des BGG., abliest, entscheidend sein, ob das Gesetz den Betriebsratsmitgliedern unter allen Umständen und unbedingt ihre an sich bestehende Kündigungsfrist (hier vom 15. X. zum 1. XI.) sichern oder aber einen Zustand der Ungewißheit bezüglich der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung bis zum Abschluß des Zustimmungsverfahrens in Kauf nehmen wollte. Für letzteren Umstand spricht entscheidend der von Anfang an im BGG. enthalten gewesene § 97 Satz 3. Er ist sicherlich nicht als ein dem gekündigten Arbeitnehmer plödhlich erwachsendes „Recht auf tatsächliche Beschäftigung“ (etwa gleich dem Recht des Schauspielers) aufzufassen, sondern sollte offensichtlich einen vorübergehenden Zustand bis zum Abschluß des etwa noch schwebenden Zustimmungsverfahrens schaffen und verhindern, daß ohne diese Bestimmung die am 10. XI. erteilte Zustimmung rückwirkend ab 1. XI. den Arbeitsvertrag beendet und die Entgeltansprüche nachträglich zerstört und daß schon vom 1. XI. ab Streit über die Zulässigkeit der Amtsausübung herrscht (den Sinn des § 97 erblickt Erbel — zur Verteidigung der gegenteiligen Lehre von der Rückwirkung — seltsamerweise darin, daß die Amtstätigkeit in der Zeit nach der Entscheidung aus § 97 trotz des fortbestehenden Arbeitsvertrages nicht geduldet zu werden braucht, RA. vom 20. XI. 22, Karte Kündigung III zu IV). Wäre der Gesetzgeber davon ausgegangen, daß in obigem Beispiel vom 15. X. ab die Kündigung zum 1. XI. überhaupt nicht mehr rechtlich zulässig ist, so wäre § 97 Satz 3 unverständlich und überflüssig, ganz gleich ob man — von solchem Standpunkt aus — annähme, daß der Arbeitgeber noch einmal zum 1. XII. kündigen muß oder daß die zum 1. XI. ausgesprochene Kündigung von selbst zum 1. XII. als dem dann nächstzulässigen Termin fortwirkt.

Das Ergebnis ist somit, daß die Zustimmung auch noch nach der Kündigung erteilt werden kann und das Arbeitsverhältnis frühestens mit dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, bei späterer Erteilung der Zustimmung an dem Tage der Erteilung endet (bei gerichtlicher Erteilung mit dem Tage der rechtskräftigen Entscheidung, über die künftig nach §§ 80, 85 AOG. in zwei Instanzen gestritten werden kann).

Unzweifelhaft bringt diese Rechtslage für die Betroffenen besonders dann Härten mit sich, wenn dadurch bei Kündigungsfristen von mittlerer Dauer (Angestellten) die tatsächliche Entlassung außerhalb der üblichen Stellenwechselttermine und sofort eintritt. Diese Härten und ihre Ursachen, z. B. ein verspätetes Herantreten des Arbeitgebers an den Betriebsrat oder an das Arbeitsgericht — vielleicht erst nach dem letzten Termin zur Kündigung, in dem Beispiel nach dem 15. X. — (siehe auch GG. Würzburg vom 30. I. 24, GRG. 29, 197) sind gelegentlich der Entscheidung über die Zustimmung (siehe Anm. 4 oben) mit abzuwägen, sie können zur Abweisung des Antrags führen unter Hinweis darauf, daß einem neuen rechtzeitigen Antrag, der diese Härten vermeidet, stattgegeben werden würde. Auch ist es für zulässig zu halten, daß die Zustimmung auf einen späteren Termin als den Tag der Entscheidung erteilt wird, z. B. in dem obigen Falle zum 1. XII. (ebenso GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 331 Nr. 1658, SchA. Frankfurt a. M. vom 23. I. 23, SchWef. 1923, 32). Bei kurzer, insbesondere täglicher Kündi-

gung ist die Streitfrage ohne praktische Bedeutung, weil auch die Wirkung für den nächsten Kündigungsstermin nicht viel ausmacht. Bei sehr langer Kündigungsfrist (Gesetz über die Frist für die Kündigung von Angestellten vom 9. VII. 26!) ist die Frage unter dem Gesichtspunkt der Härte ebenfalls nicht von großer Bedeutung, weil dann der Abschluß des Zustimmungsverfahrens auch im ungünstigen Fall regelmäßig nicht sehr lange nach dem Zeitpunkt der Kündigungs Erklärung und erheblich vor dem Ablauf der Kündigungsfrist liegen wird (soweit es nicht nach dem künftigen Recht des Arbeitsgerichtsgesetzes infolge des Verfahrens in zwei Instanzen zu einer erheblichen Verzögerung kommt). Ähnliche Fälle der Ungewißheit über die Wirksamkeit einer Kündigung sind dem Arbeitsrecht auch sonst nicht fremd: Nach § 2 Abs. 2 der Stilllegungsverordnung vom 8. XI. 20/15. X. 23 sind Entlassungen nur innerhalb der Sperrfrist unwirksam, werden also in der anschließenden Freifrist sofort wirksam; nach § 13 Abs. 1 des Schwerbeschädigtengesetzes ist der Schwerbeschädigte während über zwei Wochen seiner bereits laufenden gesetzlichen Kündigungsfrist im unklaren darüber, ob die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung verweigert oder — evtl. durch Schweigen — erteilt.

Mit der hier vertretenen Ansicht stimmt, ohne daß dies ausschlaggebend sein soll, die Wortauslegung des Begriffes „Zustimmung“ überein, die nach § 182 BGB. „Einwilligung“ und „Genehmigung“ als vorherige bzw. nachträgliche Zustimmung umfaßt, wobei mangels anderer Bestimmung die „Genehmigung“ nach § 184 rückwirkende Kraft hat (vgl. Staubinger § 1828 Anm. 2 darüber, daß unter der „Genehmigung“ im Sinne des Vormundschaftsrechtes, die der arbeitsgerichtlichen Zustimmung durchaus vergleichbar ist — siehe § 97 Anm. 1 —, sowohl „Einwilligung“ als auch „Genehmigung“ zu verstehen sind; über die Rückwirkung auch der vormundschaftsgerichtlichen Genehmigung, die ein obrigkeitlicher Akt ist, siehe Staubinger daselbst Anm. 9).

Die hier vertretene Ansicht wird geteilt von Derfch § 96 2c I im gewissen Gegensaß zu § 97 Anm. 3, Derfch, SchW. D. S. 317, Riefcke-Syrup-Billerbed § 96 Anm. 3, § 97 Anm. 5, Feig-Sißler § 96 Anm. 4, § 97 Anm. 3, Hued S. 118 und JW 1924, 1055 Anmerkung, Kastei S. 129, Landmann, NZfA. 1925, 333, mit vielen Literaturangaben, DLG. Stettin vom 14. II. 24, NZfA. 1924, 633, DLG. Königsberg vom 6. VII. 25, JW. 1926, 720, mit zustimmender Anmerkung von Abel, LG. I Berlin vom 2. III. 23, NZfA. 1923, 695, und vom 12. II. 25, NZfA. 1926, 50, LG. Hamburg vom 11. II. 25, Hanf. GZ. Arbeitsrecht 1925, 229 — unter ausdrücklicher Aufgabe des früheren Standpunktes —, RG. Berlin vom 14. II. 24, RA. vom 3. X. 24, Karte Entlassung 4. von Betriebsvertretungsmitgliedern g. Erfaß der Zustimmung durch das Arbeitsgericht, RG. Hannover vom 9. VIII. 20, GRG. 26, 17, LG. Hannover vom 26. I. 22, Wirtschaftliche Selbstverwaltung 1921, 45, nicht recht klar Kammergericht vom 12. IV. 24, GRG. 29, 211 (anscheinend wie hier) und vom 15. III. 25, GRG. 30, 548, 552; abweichend, daß also keine Rückwirkung eintrete, RAAR. vom 6. XII. 20, RAARl. 1921 S. 485 Nr. 279, Lorch, SchWef. 1923, 123, Erbel, SchWef. 1922, 178, DLG. Celle vom 23. VI. 25, JW. 1925, 1886, DLG. Braunschweig vom 30. V. 24, Recht und Rechtspraxis 1924, 17, LG. Prenzlau vom 25. I. 22, JW. 1922, 604, LG. Dresden vom 17. IX. 24, NZfA. 1926, 118, RG. Hamburg vom 18. II. 24, GRG. 29, 166, LG. Leipzig vom 17. VI. 24, SchWef. 1924, 119.

Die Zustimmung des Betriebsrats muß, um wirksam zu sein, in einer äußerlich ordnungsmäßigen Betriebsratsitzung beschlossen werden (vgl. hierzu RG. vom 23. X. 25, RG. 110, 142 und — wenn auch zu weitgehend in den Formerfordernissen — SchA. Köln vom 4. X. 21, GRG. 27, 102 gelegentlich des Antrags auf Erlaßzustimmung im Hinblick auf eine nicht ordnungsmäßige Beschlußfassung der zuvor angegangenen Betriebsvertretung). Wegen der Nachprüfung der sonstigen Geschäftsführung des Betriebsrats gelegentlich der Beschlußfassung siehe vor § 1 zu VI, wegen der Stellung des Vorsitzenden als Übermittler des Betriebsratswillens siehe § 28 Anm. 1, wegen der Teilnahme des beteiligten Arbeitnehmers an der Sitzung und Abstimmung siehe § 32 Anm. 8, wegen seiner Anhörung überhaupt § 86 Anm. 4.

Die Zustimmungserklärung ist wirksam, sobald sie dem Arbeitgeber zugegangen ist (vgl. § 1828 BGB.).

Die Zulässigkeit der befristeten Zustimmung ist bereits oben besagt worden. Auch die Verknüpfung mit einer Bedingung ist für zulässig zu halten, so bei einer Kündigung unter Angebot neuer Arbeitsbedingungen die Verknüpfung mit der Bedingung der späteren Wiedereinstellung zu den angebotenen Arbeitsbedingungen, damit nicht durch die Erteilung der Zustimmung das Betriebsratsmitglied zunächst hinsichtlich der Fortsetzung des Dienstverhältnisses schußlos dasteht (ebenso Derjch, Recht und Rechtspraxis 1924, 33, und über die bedingte Genehmigung des Vormundschaftsgerichts Staubinger § 1822 Anm. 6).

Eine erteilte Zustimmung des Betriebsrats ist, falls daraufhin oder schon vorher die Kündigung ausgesprochen ist, für unwiderruflich zu halten (ebenso LG. Düsseldorf vom 5. V. 25, GRG. 31, 44, RG. Berlin vom 5. XII. 25, GRG. 31, 406, und GG. Berlin vom 1. XII. 21, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 298 Nr. 1536 bezüglich der Zustimmung der Fürsorgestelle nach dem Schwebefähigkeitsgesetz); eine versagte Zustimmung kann im Sinne der Erteilung solange geändert werden, bis das etwa schwebende arbeitsgerichtliche Verfahren aus § 97 seine Erledigung gefunden hat.

<sup>8</sup> Gehört der Arbeitnehmer mehreren Betriebsvertretungen an, z. B. dem Gruppenrat und Betriebsrat oder dem Einzelbetriebsrat und Bezirksbetriebsrat (§ 61) oder dem Einzelbetriebsrat und Gesamtbetriebsrat, so genießt er, ebenso wie ein Abgeordneter, der gleichzeitig dem Reichstag und Landtag angehört, einen mehrfachen Schuß und kann nur mit Zustimmung aller Betriebsvertretungen, denen er angehört, wirksam gekündigt werden (ebenso Derjch § 96 Anm. 2c, I, Feig-Sißler § 96 Anm. 4, RAN. vom 8. XII. 21 in JAR. 3, 175, GG. Berlin vom 3. III. 26, Recht und Rechtspraxis 1926, 16, DLG. Braunschweig vom 30. V. 24, Recht und Rechtspraxis 1924, 17, GG. Berlin, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 366, 1798, S. 331 Nr. 1657). Für die Ergänzungsmitglieder erteilt nur der Gruppenrat die Zustimmung (RAN. vom 6. XII. 20, RABl. 1921 S. 485 Nr. 280). Die Versagung schon durch eine einzige Vertretung rechtfertigt die Anrufung nach § 97 (GG. Berlin vom 14. II. 24, Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 334 Nr. 1668).

<sup>9</sup> Vgl. wegen der beiden ersten Ausnahmefälle von dem Zustimmungserfordernis die Erläuterungen zu § 85 Abs. 2 Nr. 1, 2.

<sup>10</sup> Im Gegensatz zu § 85 Abs. 2 Nr. 2 ist hier nur von Stilllegung, nicht von einer gänzlichen oder teilweisen Stilllegung die Rede. Offenbar ist die Aus-

behnung des Antrags 126 der Nationalversammlung, der die Worte „gänzliche oder teilweise Stilllegung“ in den jetzigen § 85 einfügte, nur vergessen worden; denn bei der nach dem BRG. (vgl. § 85 Anm. 8) ungehemmten Schließung des Betriebes hat ein nicht in der Entschädigungspflicht, sondern in der Stellenerhaltung bestehender Kündigungsschutz ohnehin keinen Sinn; wegen der Schranken der Stilllegungsverordnung vgl. § 85 Anm. 10.

Mit dem RM. vom 5. VI. 20, RABl. vom 15. XI. 20 S. 97 Nr. 91 und vom 2. XII. 20, RABl. 21 S. 485 Nr. 277 (ebenso Feig-Sißler § 96 Anm. 5, Sued S. 119, Kastei S. 130, Jacobi, Betrieb S. 14 Anm. 32) ist daher anzunehmen, daß auch hier eine teilweise Stilllegung in dem zu § 85 Anm. 9 beschriebenen Sinne genügt. Voraussetzung ist, daß sie die Entlassung „erforderlich“ macht, was vom Gericht — zweckmäßigerweise unter Berücksichtigung der in Anm. 3 entwickelten Grundgedanken über den Betriebsratsschutz — nachzuprüfen ist, daß also nicht die Übernahme des aus dem stillgelegten Betriebsteil stammenden Betriebsratsmitgliedes in den Restbetrieb möglich ist, gegebenenfalls in Verbindung mit der Entlassung anderer Arbeitnehmer (ebenso — wenn auch mit verschieden strengem Maßstab bezüglich der „Erforderlichkeit“ — Feig-Sißler § 96 Anm. 5, LG. Dortmund vom 1. VII. 26 unveröffentlicht, ZentralSchlA. vom 26. IX. 21, RZfA. 1921, 602, Kammergericht vom 27. I. 23, GRG. 28, 123, vom 27. VI. 23, RABl. 1923 S. 711 Nr. 115, vom 1. V. 25, RABl. 1925 S. 422 Nr. 97, vom 20. I. 25, RZfA. 1925, 248, LG. Bremen vom 6. V. 24, SchlWef. 1924, 173, LG. I Berlin vom 27. X. 21, Berl. RABl. vom 10. III. 22 S. 59, LG. Lübeck vom 1. VI. 23, RZfA. 1924, 55, LG. Leipzig vom 23. VII. 25, Betriebsrat des FN. 1925, 65, DLG. Celle vom 20. VI. 25, SchlWef. 1925, 178, und vor allem das sich daran anschließende Urteil des Reichsgerichts vom 16. II. 26, RABl. 1926, 193 Nr. 70; weitere ausführliche Literaturangaben siehe bei Häußner, RA. vom 18. IV. 25, Karte Betriebsstilllegung III).

Bloße Betriebsbeschränkung befreit von dem Zustimmungserfordernis auch dann nicht, wenn sie im Rahmen einer Genehmigung nach § 2 der Stilllegungsverordnung erfolgt (SchlA. München vom 30. X. 23, SchlWef. 1923, 219). Dabei ist unter den oben (Anm. 3) angeführten Gesichtspunkten besonders auch die Möglichkeit der Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle zu prüfen (RG. Dresden vom 19. VIII. 24, GRG. 30, 158).

Die Nachprüfung, ob die Zustimmung nach Nr. 1 und 2 erforderlich ist oder nicht, vollzieht sich in der Weise, daß der Entlassene mit der Behauptung, die Zustimmung sei erforderlich, aber nicht erteilt, seine Ansprüche auf Lohn oder Gehalt, der Arbeitgeber dagegen unter Berufung auf den Ausnahmefall die Wirksamkeit der Entlassung mit dem Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist geltend macht (RM. vom 25. VIII. und 26. XI. 20, RABl. 1921 S. 524 Nr. 302/3).

Über die Unzulässigkeit außerordentlicher fristloser Kündigung im allgemeinen aus Anlaß der Stilllegung vgl. Einzheimer, Arbeitsrecht 1924, 473 und Potthoff ebenda 1924, 19.

<sup>11</sup> Während in den §§ 84 ff. der Fortfall des Einspruchsrechts bei berechtigter außerordentlicher fristloser Kündigung nicht unmittelbar ausgesprochen, sondern nur aus dem Zusammenhang der zum Teil künftig sich ändernden Bestimmungen herzuleiten ist (vgl. § 84 Anm. 13, 14, § 86 Anm. 8), ist be-

züglich der Betriebsratsmitglieder dies in Abs. 2 Nr. 3 hier ausdrücklich bestimmt. Tatsachen, die zur außerordentlich fristlosen Kündigung berechtigen, sollen stärker sein als das Interesse der Belegschaft an der Erhaltung ihrer Vertretung. Über die sehr verschiedene gesetzliche Regelung der außerordentlichen fristlosen Kündigung vgl. § 84 Anm. 1; hier sind nur einige durch das BRG. entstandene Sonderfragen zu erörtern.

a) Amtspflichtverletzung und fristlose Entlassung.

Wie bei befristeter Entlassung (s. Anm. 3 oben) ist auch hier anzunehmen, daß grundsätzlich Amtspflichtverletzungen die fristlose Entlassung nicht rechtfertigen, insbesondere nicht, solange sie nicht „gröbliche“ im Sinne von §§ 39 ff. sind. Denn es geht nicht an, die fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zuzulassen, dessen Absetzung — unter Belassung im Betrieb (also die schwächere Maßnahme) — arbeitsgerichtlich nicht erreichbar ist. Aber auch wenn eine gröbliche Pflichtverletzung vorliegt, ist bei der Prüfung, ob diese zugleich einen wichtigen Grund im allgemeinen darstellt (Nichtzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses) oder unter die besonders aufgeführten Tatbestände, z. B. des § 123 G.D. fällt, ist mit Rücksicht auf den Sinn der §§ 96 ff. (Anm. 3) ein ganz besonders strenger Maßstab anzulegen und nur ausnahmsweise, wenn zugleich das Abwarten des Absetzungsverfahrens nicht zumutbar ist, ein Recht zur fristlosen Entlassung anzuerkennen (vgl. Singheimer in der Anmerkung zu einem abweichenden Urteil des LG. Dortmund vom 15. V. 1922, JZ. 1922 S. 1737, Kasfel, Merksblätter des DGB. 1924, 44 — beide für ausnahmslose Unzulässigkeit der Entlassung wegen Verletzung der Amtspflichten, Friedländer, Aufsichtsratsgesetz S. 88, etwas abweichend aber S. 123 im Fall der Verletzung der Pflichten, die sich aus der Aufsichtsratszugehörigkeit ergeben, Priebe, Arbeitsrecht 1925, 439, LG. Dresden vom 19. III. 24, RZfA. 1926, 50 — „nur in ganz besonderen Fällen — nämlich der Pflichtverletzung — . . . wird man dem Arbeitgeber die Berechtigung zur fristlosen Entlassung nicht versagen können“ —, Schll. Groß-Berlin vom 21. VI. 21, RZfA. 1921, 414, LG. Karlsruhe vom 6. VII. 26, GRG, 31, 575). Wie das LG. Elberfeld vom 27. X. 24 sagt (vgl. vor § 1 zu II) „ist nicht recht ersichtlich, inwieweit die Autorität der Arbeitgeberin darunter leiden sollte, wenn sie den Kläger in ihrem Betriebe weiterbeschäftigt und dadurch zu erkennen gibt, daß sie in Kenntnis der Gesetze ihr öffentlich-rechtliches Verhältnis zu dem Kläger als dem Betriebsratsvorstand von ihrem privatrechtlichen Verhältnis zu dem Kläger als Arbeitnehmer scharf zu trennen weiß, im Gegenteil durch eine objektiv sachliche und gesetzmäßige Beurteilung der Sach- und Rechtslage kann das Ansehen der Beklagten in ihrem Betriebe nur gewinnen“; ähnlich ablehnend LG. Elberfeld vom 27. X. 24 gelegentlich der Prüfung des § 123 Nr. 5, § 124 G.D.: „Der Betriebsratsvorsitzende, der für jede Handlung, zu der er sich als solcher kraft öffentlichen Rechtes verpflichtet fühlt, seine fristlose Entlassung zu gewärtigen hätte, würde unzulässiger- und gesetzeswidrigerweise in der Ausübung seiner gesetzlichen Betriebsvertretung beschränkt und daher benachteiligt werden“; erheblich abweichend dagegen RG. vom 29. VI. 26, RG. 114, /74, wonach eine amtliche Verfehlung zugleich eine Verletzung der vertraglichen Dienstpflichten enthalten könne

und daher der Arbeitgeber gegenüber einem in der Betriebsratsführung sich der Ehrverletzung schuldig machenden Betriebsratsmitglied dann die Wahl zwischen dem Antrag aus § 39 und fristloser Entlassung nach § 133c Nr. 5 *U. D.* habe; wie das *RG.* auch *LG.* Dortmund vom 15. V. 22, *JW.* 1922, 1737, mit Kritik von Einzheimer daselbst.

Ausdrücklich ist bei den Gesetzesberatungen der Bruch der Verschwiegenheitspflicht aus §§ 70 Satz 3, 71 Abs. 3, 72 Abs. 2 als berechtigter Grund zur fristlosen Entlassung bezeichnet worden (vgl. §§ 70 Anm. 6, 71 Anm. 14, 72 Anm. 8).

Der Gesichtspunkt des § 193 *StrGB.* („Äußerungen, welche zur Wahrnehmung berechtigter Interessen . . . gemacht werden, sind nur insofern strafbar, als das Vorhandensein einer Beleidigung aus der Form der Äußerung oder aus den Umständen, unter welchen sie geschah, hervorgeht“) ist bei einer „groben Beleidigung“ und „Ehrverletzung“ nach § 123 Nr. 5, 133 Nr. 5 *U. D.* besonders heranzuziehen, mag auch die Straffreiheit nach dem Strafgesetzbuch an sich nach herrschender, wenn auch nicht unzweifelhafter, z. B. vom Landgericht Münster (siehe unten) abgelehnter Auffassung etwaigen beleidigenden Äußerungen zivilrechtlich ihren Charakter im Sinne der genannten Bestimmungen der Gewerbeordnung nicht nehmen (wie hier Kallee, *RA.* vom 11. IX. 26, Karte Entlassung 4. von Betriebsvertretungsmitgliedern h fristlose Entlassung α Verhältnis zu § 39 trotz grundsätzlicher Zustimmung zu dem vorerwähnten Reichsgerichtsurteil vom 29. VI. 26, das seinerseits den Unterschied strafrechtlicher und zivilrechtlicher Grundsätze in den genannten Fällen hervorhebt).

In den zahlreichen, auf § 123 Nr. 3, 133c Nr. 3 *U. D.* sich gründenden Streitigkeiten ist unter Beachtung der vorstehenden allgemeinen Grundsätze stets besonders zu prüfen, wieweit guter Glaube des Betriebsratsmitgliedes an seine Amtspflichten, das „unbefugte“ Verlassen des Dienstes (ebenso wie die Pflichtverletzung aus § 39) ausschließt, es sei denn, daß besondere Umstände, z. B. eine bereits ergangene arbeitsgerichtliche Entscheidung aus § 93 über die Nichtnotwendigkeit der Amtsverrichtung in der Arbeitszeit (Eizung usw.) solche Annahme nicht gestatten. Verneint ist die Anwendbarkeit des § 123 Nr. 3 aus solchen Gesichtspunkten vom *LG.* Dortmund vom 20. XI. 24, *SchlWef.* 1925 S. 34, vom *LG.* I Berlin vom 28. II. 23, *GGG.* 28, 136, vom *GG.* Dresden vom 7. VII. 25, *Arbeiterrecht* 1925, 63 unter Hinweis auf die Anwendbarkeit des § 123 Nr. 3, wenn das Mitglied „bewußt ohne Grund die Arbeitszeit zur Erledigung von Betriebsratsangelegenheiten benutzt hat“; bejaht ist die Anwendbarkeit des § 123 Nr. 3 vom *GG.* Berlin vom 24. VIII. 23, *SchlWef.* 1923, 220, wegen nicht notwendiger Arbeitszeitversäumnis für Betriebsratsgeschäfte und wegen Erledigung von gewerkschaftlichen Funktionen in der Arbeitszeit (vgl. im übrigen Gerstel, *JW.* 1925, 1836 aus der Praxis des *LG.* I Berlin).

Über die Aufforderung seitens der Betriebsratsmitglieder betreffend Verweigerung von Streikarbeit vgl. *LG.* I Berlin vom 9. VII. 25, *GGG.* 31 S. 226, und *LG.* Dortmund vom 19. XI. 25, *SchlWef.* 1926, 121, beide das sofortige Entlassungsrecht verneinend (erstere Urteil unter Bezugnahme auf § 123 Nr. 7 *U. D.*: Streikarbeit sei nicht zumutbar, ihre Verweigerung

verstoße daher nicht gegen die Gesetze), über gutgläubige z. T. auch objektiv berechtigter Aufforderung zur Verweigerung von Überstunden vgl. *LG. Münster* vom 23. X. 25, *Betrieb und Wirtschaft*, Zentralblatt der Christlichen Gewerkschaften vom 25. I. 26.

- b) Bezüglich der Schwerbeschädigten und der Betriebsratsmitglieder ist in den letzten Jahren häufig erörtert worden, wie weit sie angesichts des ihnen gewährten Kündigungsschutzes als gewerbliche Arbeiter unter § 124a *GD.* auch dann fallen, wenn das Arbeitsverhältnis, das die Grundlage ihrer Beschäftigung bildet, vertraglich sie nur den §§ 123/24 *GD.* unterwirft, inwieweit also für sie der „wichtige Grund“ im allgemeinen statt der in den §§ 123/24 einzeln aufgeführten Fälle zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Entgegen dem Urteil des *LG. Dortmund* vom 15. V. 22, *JZB.* 1922, 1737 ist solche Ausdehnung zu verneinen, da der Kündigungsschutz jenen Personengruppen nicht, wie § 124a *GD.* verlangt, eine „vereinbarte“ längere Kündigungsfrist oder Vertragsdauer verschafft. Die entgegengesetzte Auffassung würde die geschützten Arbeitnehmer schlechter stellen, als die nicht zum Betriebsrat oder zu den Schwerbeschädigten gehörigen ungeschützten Arbeitnehmer (ebenso *GG. Plauen* vom 16. III. 23, *GRG.* 28, 149, *LG. Aachen* vom 27. IV. 26, *GRG.* 31, 372 bezüglich der Schwerbeschädigten mit weiteren Angaben aus der Rechtsprechung, *LG. Mainz* vom 7. V. 26, *GRG.* 31, 563, *Schminde*, *GRG.* 28, 126, *Spiegel*, *SchlBef.* 1923, 66, *Kalke*, *RA.* vom 30. X. 26, Karte gewerblicher Arbeiter; fristlose Entlassung, § 124a *GD.* mit weiteren Angaben, a. A. anscheinend *Pothhoff*, *RZfA.* 1926, 519, *GG. Hamburg* vom 16. IV. 24, *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1925, 177 bezüglich der Schwerbeschädigten mit Kritik und Literaturangaben von von Schewen.
- c) Nicht unter die Nr. 3 des § 96 fällt, was besonders hervorgehoben sei, der Fall der vertraglich zulässigen fristlosen „jederzeitigen“ Kündigung, bei der es wie bei jeder ordentlichen Kündigung zur Wirksamkeit der Zustimmung des Abs. 1 oder seines Ersatzes nach § 97 bedarf.

Behauptet aber der Arbeitgeber in diesem Falle, daß er, auch abgesehen von der fristlosen „jederzeitigen Kündigung“, fristlos hätte kündigen können oder behauptet er bei vertraglich befristeter und demgemäß erklärter Kündigung, daß er an sich fristlos hätte kündigen können (so *GG. Plauen* vom 16. III. 23, *GRG.* 28, 149, *GG. Hamburg* vom 17. II. 22, *Hanf. GZ. Arbeitsrecht* 1924, 95, *GG. Hamburg* vom 7. XII. 23, *GRG.* 29, 281, *Huedt*, *Ztschr. f. Handelsrecht* Bd. 85, 424, ferner zum Schwerbeschädigten-gesetz *RAA.* vom 5. XII. 22, *Reichsversorgungsblatt* 1922, 562) z. B. wegen Diebstahls, unbefugter Arbeitsverweigerung, so hängt die Statthaftigkeit der zustimmungslosen Kündigung davon ab, ob die vom Arbeitgeber behaupteten Tatsachen zutreffen. Das Gericht hat dies nachzuprüfen und, wenn die Tatsachen nicht erweisbar sind, zuungunsten des Arbeitgebers zu erkennen, weil sich dann die Kündigung mangels Zustimmung als zivilrechtlich unwirksam herausstellt (vgl. die gleichen Rechtsfragen in § 84 Anm. 13, 14 und § 86 Anm. 8).

<sup>12</sup> Die letzten, erst in der zweiten Lesung des Gesetzes in der Nationalversammlung (*Sten. Berichte* Sp. 4420) in dieser Fassung beschlossenen Absätze (vgl. *Flatow*, *RZfA.* 1921, 46) sind seinerzeit der mißverständlichen Auffassung *Flatow*, *Betriebsrätegesetz*. 12. Aufl.

fassung entsprungen, als wenn ohne diese Regelung der Arbeitgeber auf Umwegen über eine zu Unrecht erfolgende fristlose Entlassung das Betriebsratsmitglied durch Zahlung des Lohns oder Gehalts bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aus dem Betriebe und der Vertrauensstellung hätte entfernen können. Als Beispiel diene der Fall, daß der Angestellte am 10. II. fristlos wegen angeblicher Beleidigung des Arbeitgebers entlassen und der Arbeitgeber zur Gehaltszahlung bis 1. IV. (weil ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung nicht vorgelegen hat), verurteilt wird. Dann, so meinte man, wäre ohne die Sonderregelung der Angestellte zum 1. IV. jedenfalls ausgeschieden. Diese Ansicht ist irrig. Denn stellte sich bei der Gehaltsklage heraus, daß der wichtige Grund nicht vorlag, so war damit zugleich erwiesen, daß die ordentliche Kündigung bis zum 1. IV. ebenfalls mangels Zustimmung unwirksam war und der Arbeitsvertrag bis zur Erlangung der Zustimmung nach § 96 Abs. 1 oder § 97 unverändert fortbestehen mußte. An sich hätte es daher der Abs. 3, 4 von vornherein überhaupt nicht bedurft. Die Klage über das Recht zur fristlosen Entlassung entscheidet hier zugleich über die Wirksamkeit der in der außerordentlichen Kündigung liegenden ordentlichen Kündigung mit, und die in Abs. 4 Satz 1 ausgesprochene Bestimmung, die Kündigung gelte als zurückgenommen, ist die selbstverständliche Folge des fehlenden Grundes zur außerordentlichen, sich nunmehr als zustimmungsbedürftig erweisenden fristlosen Kündigung.

Schon jetzt also, erst recht aber in Zukunft, unter der Herrschaft des AÜG. entbehren die Abs. 3, 4 Satz 1 jedes Sinnes, und der Gesetzgeber hat nur aus unverständlicher Scheu es unterlassen, die, im Interesse der Klarheit des Rechts gebotene Streichung der Absätze vorzunehmen. Denn daß sie nicht etwa neben dem Kündigungsschutz der Absätze 1, 2 auf begrenztem Gebiet für den Fall des Abs. 2 Nr. 3 wahlweise einen weiteren, auf Wiedereinstellung oder Entschädigung nach Art von § 84 zielenden Kündigungsschutz geben sollen, folgt schon daraus, daß nach § 84 Anm. 13, 14 jeglicher Einspruch eine an sich wirksame ordentliche Kündigung voraussetzt, während hier die Kündigung bei unberechtigter fristloser Entlassung überhaupt nicht wirksam ist und daß ferner Abs. 4 Satz 1 (überflüssigerweise) von einer dann als „zurückgenommen“ geltenden Kündigung spricht. Der richterlichen Auslegung bleibt nur übrig, wenn nicht völlige Rechtsunsicherheit eintreten soll, die Absätze 3 und 4 als zumindest durch die Neuregelung der Arbeitsgerichtsbarkeit gegenstandslos geworden zu behandeln, wie sie auch heute schon praktisch tot sind, indem der Streit um die Berechtigung zur fristlosen Kündigung regelmäßig vor dem Gericht der Arbeitsvertragsklage in Gestalt einer Klage auf Restlohn oder -Gehalt ausgetragen wird.

<sup>13</sup> Hat der Arbeitnehmer, während der Streit vor dem Arbeitsgericht schwebt, vielleicht um der Anrechnung böswillig unterlassenen Verdienstes zu entgehen (Anm. 1) eine neue Stellung angenommen, so kann er sich von der doppelten Verpflichtung gegenüber dem alten und dem neuen Arbeitgeber kraft Gesetzes befreien, indem er seinerseits die „Weiterbeschäftigung verweigert“, d. h. den als fortbestehend sich erweisenden alten Arbeitsvertrag in entsprechender Anwendung des § 89 kündigt, nämlich zu dem ordentlichen Kündigungsstermin, wenn dieser zur Zeit der erstinstanzlichen Entscheidung noch nicht erreicht ist, oder wenn er schon vorüber ist, mit sofortiger Wirkung.

Die diesbezügliche Erklärung hat der Arbeitnehmer, der hier — anders als in §§ 87, 89 — keine Erklärung des Arbeitgebers empfängt, in sinngemäßer Anwendung des § 89 unverzüglich nach jener Entscheidung abzugeben.

Will dagegen der Arbeitnehmer, dessen alter Arbeitsvertrag und — damit zugleich — dessen Betriebsratsamt (an dessen Ausübung er zunächst als „zeitweilig verhindert“ zu gelten hat — siehe unten) durch den siegreichen Ausgang des Prozesses sich als fortbestehend erweist, von dem neuen Vertrag loskommen, um in dem alten Betrieb seine Arbeit weiter zu leisten und sein Amt auszuüben, so gibt zwar das BRG. keine ausdrückliche Bestimmung, von dem neuen Vertrag loszukommen. Soweit es sich um Arbeiter mit Kündigungsausschluß oder sehr kurzer Kündigungsfrist handelt, wird die Lösung des neuen Vertrages unschwer möglich sein. Soweit aber z. B. ein dem Betriebsrat angehöriger Angestellter, der die neue Stellung erst zum Vierteljahresende kündigen kann, am 10. IV. ein erstinstanzliches Urteil erwirkt, wird man ihm, um zu vermeiden, daß sein alter Arbeitgeber ihm wegen Nichtantritts des Dienstes fristlos kündigen kann, zumindest dort, wo ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung berechtigt (§ 84 Anm. 1), ein Recht hierzu gegenüber dem neuen Arbeitgeber zubilligen müssen (anders nach § 89 Anm. 2 bei dem Nichtbetriebsratsmitglied). Sonst würde der Sinn des § 96 vereitelt, der die Betriebsratsmitglieder schützen soll, andererseits erscheint es aber auch nicht unbillig, von dem fristlos entlassenen Betriebsratsmitglied zu verlangen, daß es während des Schwehens des oft viele Monate dauernden Prozesses sich um Arbeit bemüht (Anm. 1 und § 615 BGB.). In dem neuen Betrieb ist der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit wie jeder andere Arbeitnehmer zum Betriebsrat wahlberechtigt und zunächst auch wählbar. In der Amtsübernahme im neuen Betrieb wird man aber unter Umständen die Niederlegungserklärung des Amtes im alten Betrieb erblicken können, so daß sich solche Übernahme bei schwebendem Rechtsstreit nicht empfiehlt, weil sie die Grundlage des Schutzes für den alten Betrieb in dem schwebenden Rechtsstreit zu zerstören geeignet ist (vgl. LG. Köslin vom 9. III. 22, *RABl.* 1922 S. 709 Nr. 115).

Hat im alten Betrieb inzwischen eine Neuwahl stattgefunden, so kann der Entlassene als Bewerber wieder aufgestellt werden. Wird er gewählt, so ist die Wahl gültig (Amtshauptmannschaft Chemnitz vom 12. VII. 21, *RABl.* 1922 S. 431 Nr. 83, *GG.* Bremen vom 26. IV. 23, *SchlWef.* 1923, 132, *GG.* Leipzig vom 12. XII. 25, Arbeiterrecht 1925, 11, *Sell, SchlWef.* 1924, 88, a. A. *GG.* Bremen vom 28. IV. 21, *Schlesw. RBl.* vom 1. VI. 21 S. 172), nur hat er (dies gilt ebenso, wenn keine Neuwahl stattgefunden hat — siehe oben) bis zur Feststellung des Fortbestandes seines alten Arbeitsvertrages als „zeitweilig verhindert“ (§ 40) zu gelten (*RAA.* vom 4. XII. 20, *RABl.* 1921 S. 485 Nr. 278, *Erdel, RA.* vom 12. XI. 21, Karte „Betriebsrat, Amtsdauer“, Bezirkswirtschaftsstelle Iwidau vom 12. II. 23, *RZA.* 1924, 57. Erweist sich der alte Arbeitsvertrag nicht als fortbestehend, so stellt sich der Entlassene nachträglich als Nicht-Mitglied des (im alten Betrieb neu gewählten) Betriebsrats, in den er zunächst gewählt ist, wegen Fehlens der Wählbarkeitsvoraussetzungen (nämlich der Betriebszugehörigkeit) heraus. Über den Gegenstand vgl. auch die Gutachten von *Rastel, Singheimer, Erdel* in Arbeiterrecht i. B. Nr. 5 S. 15.

Stellt sich dagegen nach erfolgreichem Ausgang des Rechtsstreits der Arbeitsvertrag als fortbestehend heraus und erweist sich dadurch das Amt als Betriebsratsmitglied, sei es das alte oder neue, als fortbestehend, so kann der Arbeitnehmer nunmehr, wenn auch nicht nach geltendem Privatrecht die Beschäftigung als Arbeitnehmer, so doch kraft des öffentlichen Rechtes des BRG. den Zutritt zum Betriebe zwecks Ausübung des Amtes und die Amtsausübung fordern (RdM. vom 16. IX. 20, RdBl. 1921 S. 295 Nr. 210), es sei denn (siehe oben), daß er durch sein Verhalten, z. B. die Übernahme des Amtes im neuen Betriebe, den Willen zur Amtsniederlegung (§ 39) zum Ausdruck gebracht hat. Der die Amtsausübung verhinbernde Arbeitgeber macht sich strafbar (§§ 95, 99). Dem Arbeitnehmer steht außerdem der Weg aus § 93 offen (vgl. vor § 1 zu I, II).

Ersatz der verweigerten Zustimmung zur Kündigung.

§ 97<sup>1 2</sup>.

Ist die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich und wird sie verweigert, so ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsgericht anzurufen, das durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung ersetzen kann<sup>3</sup>. Es darf die Zustimmung nicht ersetzen, wenn es feststellt, daß die Kündigung als ein Verstoß gegen die im § 95 auferlegten Pflichten anzusehen ist<sup>4</sup>. Bis zur Entscheidung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter in seinem Betrieb zu beschäftigen<sup>5</sup>.

Bis zum Inkrafttreten des UGB. (1. VII. 27) gilt der bisherige Wortlaut des Satz 1, 2 und 3:

Satz 1: . . . berechtigt, den Schlichtungsausschuß anzurufen, der . . .

Satz 2: Statt „es“ heißt es jetzt jedesmal „er“.

Satz 3: . . . Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist der Arbeitgeber . . .

<sup>1</sup> Allgemeines. Ähnliche Vorschriften finden sich vielfach im BGB., z. B. im Familienrecht, indem der Vormundschaftsrichter notwendige Zustimmungen des gesetzlichen Vertreters (Vater, Mutter, Vormund, Pfleger) ersetzen kann.

Es handelt sich um eine Art freiwilliger Gerichtsbarkeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet (ebenso GG. Stuttgart vom 13. X. 26, zur Veröffentlichung in der R. bestimmt), die schon zurzeit trotz des abweichenden Gesetzeswortlauts auf Grund des Art. II § 1 Nr. 5 der SchWB. vom Arbeitsgericht anstelle des ursprünglich zuständig gewesenen Schlichtungsausschusses ausgeübt wird und künftig den Arbeitsgerichten nach § 2 Nr. 5 UGB. in einem möglicherweise zweinstanzlichen Verfahren (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht) nach §§ 80, 85 UGB. obliegt, wobei die Einlegung der Beschwerde mit aufschiebender Wirkung ausgestattet ist.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus *E.* § 48 Abs. 3.

<sup>3</sup> Wegen der Frage der Rückwirkung des Ersetzungsbefchlusses siehe § 96 Anm. 7, daselbst auch über die für den Beschluß des Gerichts in gleicher Weise wie für den Beschluß des Betriebsrats zulässige Hinzufügung einer Bedingung oder Befristung.

Der Maßstab für die Erteilung der Zustimmung ist der gleiche wie zu § 96 (Anm. 3).

Eine „Verfagung“ der Zustimmung durch die Betriebsvertretung, also die Voraussetzung für das Tätigwerden des Arbeitsgerichts (vgl. *OG.* Mainz vom 27. I. 25, *Merktblätter des DGB.* 1925, 39), liegt auch dann vor, wenn die um ihre Zustimmung angegangene Betriebsvertretung sich nicht binnen angemessener Zeit ordnungsmäßig äußert (§ 96 Anm. 7), sei es weil sie nicht will, z. B. keine ordnungsmäßige Sitzung anberaunt (siehe *OG.* Hamburg vom 11. XII. 24, *Hans. GJ. Arbeitsrecht* 1925, 125, *OG.* Breslau vom 22. III. 24, *Arbeitsrecht* 1924, 702), sei es, daß sie nach dem Ausscheiden der unmittelbar beteiligten Mitglieder (§ 96 Anm. 7) nicht mehr beschlußfähig ist.

Hat das Arbeitsgericht Zweifel, ob seine Zuständigkeit gegeben ist, ob z. B. eine ordnungsmäßige „Zustimmung“ oder „Verfagung“ in einer Betriebsratsitzung vorliegt oder ob überhaupt ein zustimmungsbedürftiger Fall vorliegt, so ist es nicht nur unbedenklich, sondern im Interesse der praktischen Rechtsabhandlung sogar zweckmäßig, die sachliche Entscheidung nach Maßgabe des Abs. 2 der Anm. i. B. mit § 96 Anm. 3 nicht abzulehnen, sondern eine Equivocalentscheidung, d. h. eine Entscheidung für den Fall der Zuständigkeit zu fällen, z. B. wenn Zweifel bestehen, ob die vom Betriebsrat erteilte Zustimmung den Erfordernissen einer ordnungsmäßigen Beschlußfassung entspricht oder ob wegen „Erforderlichkeit der Entlassung durch Stilllegung“ oder wegen des „wichtigen Grundes“ die Zustimmung notwendig ist (so *OG.* Leipzig vom 8. IV. 24, *SchlWef.* 1924, 134, vgl. ferner *DVG.* Raumburg vom 16. X. 25, *Recht und Rechtspraxis* 1926, 4; über den Fall der an sich nicht notwendigen Aussetzung des Verfahrens aus § 97, weil ein Prozeß über das Recht zur fristlosen Entlassung schwebt, siehe *OG.* Durlach vom 10. VI. 24, *SchlWef.* 1924, 97). Die Verfagung der Zustimmung in solchem Falle schließt freilich theoretisch nicht aus, daß das Gericht der Vertragsklage die Erforderlichkeit der Zustimmung nach § 96 Abs. 2 verneint und die zustimmungslose Kündigung für rechtswirksam erklärt; praktisch wirkt die schon jetzt überwiegende und künftig vollständige Einheit des Gerichts der Vertragsklage und der Zustimmungserteilung solchen Widersprüchen entgegen. Dagegen ist das Gericht nicht berechtigt, die Nichterforderlichkeit der Zustimmung zu bejahen und doch vorsorglich die Zustimmung zu erteilen, z. B. einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung ausdrücklich anzuerkennen und gleichzeitig die Zustimmung zu erteilen; der Antrag ist dann abzulehnen, und die Entscheidung dem künftig einheitlichen Arbeitsgericht in der Vertragsklage zu überlassen (ebenso *OG.* Heilbronn vom 26. III. 26, *SchlWef.* 1926, 220). Über die Außerachtlassung der Antsplichtverletzungen im Absetzungsverfahren vgl. § 96 Anm. 3, Abs. 4.

An die arbeitsgerichtliche Entscheidung ist das für die Vertragsklage zuständige Gericht gebunden, soweit es sich nicht um den besonders seltenen Ausnahmefall einer absolut nichtigen Entscheidung handelt. In Zukunft sind

im übrigen beide Gerichte, das aus § 97 und das für die Vertragsklage, einheitlich, nur daß für die Vertragsklage drei, für die Erteilung der Zustimmung zwei Instanzen in Betracht kommen. Das Gericht der Vertragsklage kann mit Rücksicht auf jene Bindung die Angemessenheit und Zweckmäßigkeit der Erteilung der Zustimmung nicht nachprüfen (GG. Erfurt vom 4. II. 24, RABl. 1924 S. 387 Nr. 150 bezüglich der Zustimmung nach dem Schwerbeschädigtengesetz, VG. Stolp vom 4. V. 21, RABl. 1922 S. 267 Nr. 59; vgl. auch Staudinger § 1828 Anm. 9b).

<sup>4</sup> Satz 2 behandelt einen besonders wichtigen Fall der notwendigen Besetzung der Zustimmung. Genau müßte es am Schlusse des Satzes heißen: „anzusehen wäre“, da die Kündigung erst durch die Zustimmung als solche wirksam werden soll. Die Bezugnahme auf § 95 hat nur bezüglich der dort erwähnten „Benachteiligung“ Bedeutung. Wollte man schon in der Kündigung eine „Beschränkung in der Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung“ erblicken und darauf das Zustimmungsverbot des § 97 gründen, so würde dies ein allgemeines Kündigungsverbot bedeuten, was offenbar nicht beabsichtigt ist (vgl. auch § 95 Anm. 6).

<sup>5</sup> Die Weiterbeschäftigung bedeutet hier ebensowenig wie in § 87, daß der Arbeitnehmer ein Recht auf Beschäftigung hat, sondern nur, daß sich der Arbeitsvertrag über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus, bis zum Tage der Entscheidung des Arbeitsgerichts verlängert. Wird die Zustimmung alsdann versagt, so ist damit die Unwirksamkeit der Kündigung erwiesen. Wird sie alsdann erteilt, so endet damit das Arbeitsverhältnis endgültig (vgl. § 96 Anm. 7).

Anwendung von §§ 95 bis 97 auf Betriebsobleute und  
Sondervertretungen.

§ 98<sup>1</sup>.

**1. Auf die in den §§ 62, 63 bezeichneten Vertretungen finden die Bestimmungen der §§ 95 bis 97 entsprechende Anwendung<sup>2</sup>.**

**2. Auf die Betriebsobleute<sup>3</sup> finden sie mit der Maßgabe Anwendung, daß an die Stelle der Betriebsvertretung die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs tritt.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Unverändert übernommen aus E. § 49.

<sup>2</sup> Auch die Mitglieder der tariflich zugelassenen Vertretungen genießen den gleichen zivilrechtlichen und strafrechtlichen Schutz wie die Mitglieder der gesetzlichen Betriebsvertretungen. Dies ist, obwohl es an sich bereits aus dem Wort „Betriebsvertretung“ in §§ 95 ff. hervorginge, das die Vertretungen des § 62 mit umfaßt, hier besonders hervorgehoben.

Die Baubelegierten (§ 62) können, sobald sie zu mehreren für eine Baustelle mit 20 Arbeitern und mehr bestimmt sind, nur mit Zustimmung ihrer Gesamtheit (nach § 96) oder ersatzweise des Arbeitsgerichts (nach § 97) gekündigt werden. Wo sie auf einer Baustelle mit weniger als 20 Arbeitern beschäftigt sind, können sie — wie die Betriebsobleute (Anm. 3) — nur mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer dieser Bau-

stelle entlassen werden, soweit nicht § 96 Abs. 2 anwendbar ist (vgl. auch § 62 Anm. 5 und O.G. Königsberg vom 17. X. 23, O.R.G. 29, 234 bezüglich eines Mitgliedes des Baudelegiertenausschusses, sowie Anhang zu § 92 Ib).

<sup>3</sup> Dies gilt auch für die Betriebsobleute des § 15 Abs. 5 und die nach § 18 Abs. 2, 3 entlassenen Vertreter, soweit sie die Stellung von Betriebsobleuten haben.

Die Feststellung des Mehrheitswillens darf nicht durch Befragen der einzelnen Arbeitnehmer, sondern muß in einer Versammlung der wahlberechtigten Arbeitnehmer stattfinden, die der Betriebsobmann auf Antrag des Arbeitgebers in entsprechender Anwendung des § 46 einzuberufen verpflichtet ist. Die Abstimmung braucht nicht in Anwesenheit des Arbeitgebers stattzufinden (ebenso SchlA. München, SchlWes. 1921 S. 24). Über die Abstimmungsweise kann die Versammlung mangels besonderer Bestimmungen selbst entscheiden. Der betroffene Betriebsobmann hat sich entsprechend dem § 32 Anm. 8, an der Abstimmung nicht zu beteiligen (wie hier O.G. Hamburg vom 24. XII. 25, Hans. O.J. Arbeitsrecht 1926, 36, O.G. Duisburg vom 25. VI. 26, Arbeiterrecht i. V. Nr. 18 S. 11, O.G. Dresden vom 4. X. 26, Arbeiterrecht 1926, S. 85).

Sind zwei Betriebsobleute vorhanden, je einer für jede Arbeitnehmergruppe (§ 2), so bedarf es zur Entlassung für jeden der Zustimmung seiner Gruppe.

§ 96 Abs. 3, 4 Satz 1 hat auch für die Betriebsobleute jede Bedeutung verloren.

### Strafbare Handlungen von Arbeitgebern.

#### § 99<sup>1 2</sup>.

1. Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die der Vorschrift des § 95, auch soweit sie im § 98 für anwendbar erklärt ist, vorsätzlich zuwiderhandeln<sup>3</sup>, werden mit Geldstrafe bis zu zweitausend Mark oder mit Haft bestraft<sup>4</sup>.

2. Die gleiche Strafe trifft Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die den Vorschriften des § 23 Abs. 2 und 3 vorsätzlich zuwiderhandeln<sup>5</sup>.

3. Ebenso werden Arbeitgeber oder ihre Vertreter bestraft, die es vorsätzlich unterlassen, der Betriebsvertretung gemäß den §§ 71, 72 Aufschluß zu geben, Bericht zu erstatten, die Lohnbücher, die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen, die Bilanz- oder die Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen oder zu erläutern, oder die diesen Verpflichtungen vorsätzlich nicht rechtzeitig<sup>6</sup> nachkommen.

4. Wer unter Verletzung der ihm nach den §§ 71, 72 obliegenden Pflichten zum Zwecke der Täuschung und in der Absicht, den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen, in den Darstellungen, Berichten und Übersichten über den Vermögensstand des

**Unternehmens bestimmte falsche Tatsachen angibt oder bestimmte richtige Tatsachen unterdrückt, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahre und mit Geldstrafe bis zu zehntausend Mark oder mit einer dieser Strafen belegt.**

**5. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag der Betriebsvertretung ein. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Strafrichter ist an die Feststellungen anderer Gerichte, z. B. des Arbeitsgerichts oder des Amtsgerichts nicht gebunden, wenn gleich er sie verwerten, ja um ihretwillen das Strafverfahren aussetzen kann (vgl. vor § 1 zu VII, § 93 Anm. 3). Stellt z. B. eine Entscheidung aus § 93 fest, daß eine Handlung des Arbeitgebers unberechtigt ist, etwa die Verweigerung einer bestimmten Auskunft, so kann dennoch der Strafrichter zur Freisprechung kommen.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden zusammen mit § 100 aus E. § 51 i. B. mit Antrag 109, 110, 223, 224, 231, 235 (vgl. Bericht S. 56 und Antrag 1977 Ziffer 1, Sten. Ber. vom 16. I. 22 S. 4420 und vom 18. I. 20 S. 4511, Anträge 2016 Ziffer 2a, 2012 Ziffer 8).

<sup>3</sup> Fahrlässigkeit macht nicht strafbar. Über den Vertreter siehe § 14 Abs. 2.

<sup>4</sup> Nach der Einteilung des Strafgesetzbuchs handelt es sich um ein Vergehen. Vgl. im übrigen die Verordnung über Vermögensstrafen und Bußen vom 6. II. 24 (RABl. 44).

<sup>5</sup> § 23 Abs. 2, 3: Bestellung eines Wahlvorstandes durch den Arbeitgeber. Vgl. ferner § 23 Anm. 1.

<sup>6</sup> Nur für die Berichterstattung und die Bilanzvorlegung sind Fristen vorgeschrieben (§ 71 Abs. 2, § 72).

<sup>7</sup> Die Angabe falscher Urteile, z. B. in dem Bericht des § 71 Abs. 2 macht nicht strafbar. Die Formulierung ist in Anlehnung an § 263 StrGB. (Betrug) erfolgt. Sie soll durch den Zusatz „bestimmte“, der an sich überflüssig gewesen wäre, den Gegensatz zu den Meinungsäußerungen besonders scharf zum Ausdruck bringen.

Das „Unterdrücken“ von Tatsachen setzt regelmäßig voraus, daß billigerweise eine Verpflichtung zur Mitteilung besteht; bloßes Schweigen ist noch kein Unterdrücken.

Die Angabe der falschen oder die Unterdrückung der richtigen Tatsachen muß

- a) zum Zwecke der Täuschung und
- b) in der Absicht den Arbeitnehmern Schaden zuzufügen

erfolgen; z. B. liegt dies vor, „wenn der Arbeitgeber, um die Undurchführbarkeit von Lohnforderungen oder die Notwendigkeit von Lohnherabsetzungen zu beweisen, unrichtige Angaben über den Vermögensstand und Gewinn des Unternehmens macht“ (Feig-Sizler § 99 Anm. 5d).

<sup>8</sup> Das Antragserfordernis ist auf die Absätze 1 bis 4 zu beziehen. Die Betriebsvertretung hat einen diesbezüglichen Beschluß mit Stimmenmehrheit zu fassen (vgl. Brandt § 99 Anm. 8); wegen der Nachprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Beschlußfassung vgl. vor § 1 zu VI.

Der Antrag muß binnen drei Monaten seit Kenntnis von der Tat und dem Täter gestellt werden (§ 61 StrGB.), und zwar bei einem Gericht oder

der Staatsanwaltschaft schriftlich oder zu Protokoll, bei den Behörden und Beamten des Polizei- und Sicherheitsdienstes schriftlich (§ 156 Abs. 2 Strafprozeßordnung). Die Zurücknahme ist jederzeit bis zur Verkündung eines auf Strafe lautenden Urteils zulässig (§ 64 StrGB.).

Die Betreibung des Verfahrens ist ausschließlich Sache der Staatsanwaltschaft, eine Privatklage gibt es nicht.

Fehlt es an einer Betriebsvertretung, so ist nach einer vom Reichsarbeitsministerium gelegentlich geäußerten, rechtlich sehr zweifelhaften Ansicht die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft (wohl der wahlberechtigten) antragsberechtigt; vgl. im übrigen vor § 23 Anm. 1.

### Strafbare Handlungen von Arbeitnehmern (Geheimnisverrat).

#### § 100<sup>1 2</sup>.

**1. Wer unbefugt<sup>3</sup> vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse<sup>4</sup> offenbart<sup>5</sup>, die ihm als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe bis zu fünfzehnhundert Mark oder mit Haft bestraft<sup>6</sup>.**

**2. Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen<sup>7</sup>, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft<sup>8</sup>. Neben der Gefängnisstrafe kann auf Geldstrafe bis zu dreitausend Mark erkannt werden. Sind mildernde Umstände vorhanden, so tritt ausschließlich Geldstrafe ein. Neben der Strafe kann auf die Einziehung der durch die strafbare Handlung erlangten Vorteile erkannt werden.**

**3. Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Unternehmers ein. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig<sup>9</sup>.**

<sup>1</sup> Allgemeines. Die Strafvorschrift des § 100 ist einer ähnlichen Bestimmung in § 142 RStD. nachgebildet. Sie zerfällt in zwei Teile, einen einfachen und einen qualifizierten Fall des Geheimverrats.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 99 Anm. 2.

<sup>3</sup> „Unbefugt“ ist eine Mitteilung, zu der der Mitteilende nach seinen Pflichten als Mitglied einer Betriebsvertretung gegenüber dem Arbeitgeber nicht berechtigt ist. Macht er die Mitteilung in Erfüllung öffentlich-rechtlicher Befugnisse, z. B. in einer Strafanzeige oder in einem Verfahren nach § 39 Abs. 2, § 41 wegen Pflichtverletzung oder als Zeuge, so ist die Mitteilung „befugt“, und er bleibt strafflos. In der Regel sind Mitteilungen in der Betriebsversammlung und an die Gewerkschaften strafbar, mag auch vielleicht ein berechtigtes Interesse bestehen, die Arbeitnehmer oder die Gewerkschaft über die Lage des Betriebes in kritischen Zeiten genau zu unterrichten. Daß die Gerichte ein straffrei machendes, berechtigtes Interesse an der Offenbarung von Geheimnissen in solchem Fall annehmen würden, ist höchst un-

wahrscheinlich, so sehr auch die Gewerkschaften z. B. in gewissem Umfang eine Anerkennung als öffentlich-rechtliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer — über den Bereich des kollektiven Arbeitsrechts hinaus — bereits besitzen (vgl. in diesem Zusammenhang Schulz, Gewerkschaftsangehörige als Sachverständige i. S. des § 3 der Stilllegungsverordnung RZfA. 1924, 417).

<sup>4</sup> Über den Begriff des Betriebs- und Geschäftsgeheimnisses vgl. § 71 Anm. 7; „vertrauliche Angaben“ sind in § 70 Satz 3, § 71 Abs. 3, § 72 Abs. 2 erwähnt.

<sup>5</sup> Das heißt dem Wissenskreise irgend jemandes zuführt; Mitteilung an die Öffentlichkeit ist nicht nötig. Irgendeine böswillige Absicht ist nicht erforderlich, es genügt harmloses Wirtshausgeschwätz, auch eine Mitteilung in der Betriebsversammlung (siehe oben Anm. 3). Doch ist stets Vorsatz notwendig. Fahrlässigkeit ist nicht strafbar. Dies ergibt sich u. a. aus der zugrundeliegenden Vorschrift des § 142 RStD. — (siehe Literatur dazu; ebenso Feig-Sißler § 100 Anm. 1c). Das Offenbaren kann auch nach dem Ausschleiden aus dem Betrieb stattfinden.

<sup>6</sup> Es muß sich also nicht nur objektiv um vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse handeln, sondern diese müssen außerdem dem Täter in seiner Eigenschaft als Angehörigen einer Betriebsvertretung bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sein.

Offenbarung von Geheimnissen, die dem Mitteilenden nicht in der Eigenschaft als Mitglied der Betriebsvertretung, sondern bloß als Arbeitnehmer bekanntgeworden sind, macht nach dem Betriebsrätegesetz nicht strafbar. Aber die Strafe gilt das gleiche wie in § 99 Anm. 4.

<sup>7</sup> „Absicht“ im Rechtsinn ist mehr als Vorsatz. „Absicht“ liegt nur vor, wenn der Mitteilende sich durch die Vorstellung des Erfolges seiner Handlung — also hier der Verschaffung des Vermögensvorteils oder der Schädigung des Arbeitgebers — zu der Mitteilung hat verleiten lassen; daher ist Abs. 2 noch nicht anwendbar, wenn jemand in der Betriebsversammlung, wenn auch wissend, daß dies den Arbeitgeber vielleicht schädigen kann, entsprechende Mitteilungen macht, wenn ihn dieser Gedanke nur nicht geradezu nachweislich zu seiner Handlung bestimmt hat.

Unter „Schaden“ ist Vermögensschaden zu verstehen; nicht genügt z. B. die Absicht, den anderen dem Verede und der Verachtung preiszugeben (a. A. Feig-Sißler § 100 Anm. 2; vgl. die Literatur zu den gleichen Begriffen in § 268 StrGB.); daß der erstrebte Vermögensvorteil oder Schaden erreicht ist, ist nicht notwendig.

<sup>8</sup> Der Mindestbetrag der Gefängnisstrafe ist ein Tag.

<sup>9</sup> Vgl. § 99 Anm. 8.

## VI. Ausführungs- und Übergangsbestimmungen.

### Ausführungsbestimmungen.

#### § 101<sup>1</sup>.

Der Reichsarbeitsminister ist befugt, mit Zustimmung des Reichsrats und eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden

### **Ausschusses des Reichstags Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz zu erlassen<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 53 i. V. mit Antrag 111.

<sup>2</sup> Von dieser Vollmacht hat der Reichsarbeitsminister bisher nur bei Gelegenheit des Erlasses der Ausführungsbestimmungen zu § 90 (Anhang 6) Gebrauch gemacht.

### Übergangsbestimmungen.

#### § 102<sup>1 2</sup>.

1. Bei der ersten Wahl, die spätestens sechs Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes einzuleiten ist, erfüllt die im § 23 Abs. 1 dem Betriebsrat zugewiesene Aufgabe der Arbeiterauschuß, der die Bestellung des Wahlvorstandes in einer von seinem Vorsitzenden anzuberaumenden gemeinsamen Sitzung mit dem etwa vorhandenen Angestelltenauschusse vorzunehmen hat. Ist ein Arbeiterauschuß nicht vorhanden, so tritt an seine Stelle der Angestelltenauschuß.

2. Kommt der Arbeiterauschuß oder Angestelltenauschuß seiner Verpflichtung nicht nach oder ist ein Arbeiterauschuß oder Angestelltenauschuß nicht vorhanden, so ist das im § 23 Abs. 2 bezeichnete Verfahren einzuschlagen.

3. Für die erste Wahl des Betriebsobmannes hat der Arbeitgeber den ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmer zum Wahlleiter zu bestellen (§ 58 Abs. 2).

<sup>1</sup> Allgemeines. Der Paragraph war wichtig für die Überleitung von den Arbeiter- und Angestelltenauschüssen zu den Betriebsräten (siehe § 106). Er hat jetzt keine Bedeutung mehr.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus § 14 Abs. 2 i. V. mit Antrag 57, 172.

#### § 103<sup>1 2</sup>

(vom Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes an fortfallend).

Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, bestimmt die Landeszentralbehörde eine andere Stelle für den Fall des § 93 als Ersatz<sup>2</sup>. Solange Landeswirtschaftsräte und Reichswirtschaftsrat nicht bestehen, hat für die Fälle des § 94 Satz 1 die Landesregierung, im übrigen die Reichsregierung eine andere, nicht beteiligte Stelle zu bestimmen<sup>4 5 6</sup>.

<sup>1</sup> Allgemeines. Da die Bestimmung vom Inkrafttreten des A.G.G. ab fortfällt (§ 112 Nr. 14 A.G.G.), hat sie nur noch geringe Bedeutung.

<sup>2</sup> Entstehungsgeschichte. Vgl. § 93 Anm. 2.

<sup>3</sup> Durch Art. II § 1 Nr. 5 Schl.B.D. sind schon jetzt die vorläufigen Arbeitsgerichte an die Stelle der nichtbestehenden Bezirkswirtschaftsräte getreten.

<sup>4</sup> Über die Ersatzstellen für die Landeswirtschaftsräte vgl. für Preußen Anhang 8a Art. 4, für Bayern Anhang 9a unter 11, für Sachsen Anhang 10a § 8 Abf. 2. Von einer Anführung der Ersatzstellen in den übrigen Ländern ist wegen ihrer nur noch kurzfristigen und praktisch geringen Bedeutung abgesehen worden. Sie sind im Streitfall durch die oberste Landesbehörde für die Sozialverwaltung jederzeit festzustellen.

<sup>5</sup> Für das Reich ist folgende zurzeit noch gültige Verordnung ergangen: Verordnung vom 24. II. 20 zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20 (Reichs-Gesetzbl. S. 147). Auf Grund des § 103 des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20 (Reichs-Gesetzbl. S. 147) wird von der Reichsregierung bestimmt, was folgt:

„Bis zur Errichtung des Reichswirtschaftsrats werden die im § 94 des Betriebsrätegesetzes dem Reichswirtschaftsrate zugewiesenen Aufgaben dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat übertragen. Solange der Vorläufige Reichswirtschaftsrat nicht besteht, liegen sie dem Wirtschaftsrate beim Reichswirtschaftsministerium ob.“

Zurzeit ist demgemäß der Vorläufige Reichswirtschaftsrat zuständig.

<sup>6</sup> Da die Betriebsvertretungen als nicht dem Vermögensrecht angehörige Organe kein Geld besitzen (vor § 1 zu I), ist als der zweifellose Wille des Gesetzes anzusehen, daß das Verfahren vor den nach § 103 zuständigen Stellen kostenfrei ist, wie auch immer die sonstige Kostenregelung vor diesen Instanzen, z. B. den Preussischen Bezirksausschüssen, ist. Anderenfalls könnte durch das Verlangen eines Kostenvorschusses, dem die anrufende Betriebsvertretung nicht nachkommen kann, die Anrufung unmöglich gemacht werden. Für die vorläufigen Arbeitsgerichte ist die Kostenfreiheit durch § 5 der 1. ArbO. zur SchlWO. (vom 10. XII. 23) ausdrücklich vorgeschrieben, ebenso künftig für die Arbeitsgerichte durch § 12 Abf. 4 ArbO.

### Übergangsbestimmungen.

#### § 104<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 55 i. B. mit Antrag 129.

**Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten folgende Änderungen in Kraft:**

**I. Die §§ 7 bis 14 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. XII. 18 (Reichs-Gesetzbl. S. 1456) werden aufgehoben<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Der erste und dritte Teil blieben somit bestehen. Inzwischen ist der dritte Teil durch die SchlWO. vom 30. X. 23 ersetzt worden (Art. III § 3 Nr. 1 dafelbst).

**II. Der § 19 der zu I genannten Verordnung erhält folgende Fassung:**

**Für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs und der Länder können Sonderschlichtungsausschüsse errichtet werden. Die Errichtung erfolgt durch Verordnung der Reichsregierung**

für die Reichsverwaltungen, durch solche der Landesregierungen für die Landesverwaltungen<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Diese Bestimmung ist durch Art. III § 3 Nr. 2 SchfB.D. aufgehoben worden.

III. Die §§ 20ff. der zu I genannten Verordnung werden dahin geändert, daß überall an die Stelle der Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse in Betrieben, die unter § 1 dieses Gesetzes fallen, die Betriebsräte oder nach Maßgabe der §§ 6 und 78 die Arbeiterräte oder Angestelltenräte und in Betrieben, die unter § 2 fallen, die Betriebsobleute, sowie daß an die Stelle der Vertretungen nach § 12 der Verordnung die nach §§ 62, 63 des Gesetzes treten<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Nachdem — siehe oben Anm. 1 zu I — auch der 3. Abschnitt (§§ 15—30) der B.D. vom 23. XII. 18 aufgehoben worden ist, ist damit auch diese auf §§ 20ff. daselbst verweisende Bestimmung gegenstandslos geworden.

IV. Der § 134a Abs. 2 und der § 134b Abs. 3<sup>1</sup> der Gewerbeordnung werden dahin geändert, daß als derjenige, der die Arbeitsordnung und Nachträge zu derselben erläßt, der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat gilt<sup>2</sup>. Als Unterschrift des Betriebsrats gilt diejenige des Vorsitzenden.

<sup>1</sup> Der Text dieser Bestimmungen der Gewerbeordnung, der formell nicht abgeändert ist, ist im Anhang 14 abgedruckt. Vgl. im übrigen § 75 Anm. 4ff., 9.

<sup>2</sup> Daß hier der Betriebsrat, nicht der regelmäßig die Arbeitsordnung vereinbarende Gruppenrat genannt ist, erklärt sich dadurch, daß die Regierungsvorlage die Gruppenräte als solche nicht kannte, sondern nur von Fall zu Fall das Tätigwerden der einen oder der anderen Arbeitnehmergruppe vorah, und bei der im Ausschuß der Nationalversammlung beschlossenen Fassung die Vorlage nicht in allen Punkten dem angepaßt wurde (siehe vor § 66 zu IV). Wo der Gruppenrat daher Partei der Vereinbarung über die Arbeitsordnung ist, hat er als derjenige zu gelten, mit dem zusammen der Arbeitgeber die Arbeitsordnung erläßt und dessen Vorsitzender die Arbeitsordnung zu unterschreiben hat (RMR. vom 21. V. 20, RAbl. vom 26. X. 20 S. 54 Nr. 53, Rundschreiben des Preußischen Handelsministeriums vom 5. X. 21, RAbl. 1921 S. 953, Ulrichs S. 87 § 2, Dersch § 104 Anm. 2d).

Ist die Arbeitsordnung durch bindenden Spruch des Schlichtungsausschusses festgesetzt, so ist dadurch an die Stelle der freiwilligen Vereinbarung die Zwangsvereinbarung gesetzt. Erlassende Stellen bleiben nach wie vor der Arbeitgeber und die Betriebsvertretung gemeinsam. Die Festsetzung ersetzt zugleich die Schriftform, wenn der Arbeitgeber oder der Vorsitzende der Betriebsvertretung die Unterschrift verweigert (ebenso Ulrichs S. 89, Flator, Betriebsvereinbarung S. 49 und SchfA. Mannheim vom 8. IV. 21, SchfWesf. 1921, 131).

In der Berggesetzgebung der Länder sind entsprechende Vorschriften erlassen (vgl. Preuß. Gesetz vom 18. XII. 20).

**V<sup>1</sup>. Die §§ 134d und 134h der Gewerbeordnung werden aufgehoben.**

**VI<sup>1</sup>. Der § 134a Abs. 1 der Gewerbeordnung erhält folgende Fassung:**

**Die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag zu derselben ist binnen drei Tagen nach dem Erlaß in zwei Ausfertigungen der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Siehe Einleitung S. 1.

<sup>2</sup> Die Veränderung besteht darin, daß nach der alten Fassung die Bedenken der Arbeiter, welche zu hören waren, der Verwaltungsbehörde mitgeteilt werden mußten. Da die Arbeitsordnung jetzt bereits vor der Einreichung vereinbart oder festgesetzt sein muß, andernfalls sie „nicht vorschriftsmäßig erlassen ist“ (§§ 134 ff. G.D.), ergab sich die Notwendigkeit der neuen Fassung.

**VII. Der § 13 Satz 1 der Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. I. 19 (Reichs-Gesetzbl. S. 111), erhält folgende Fassung:**

**In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist eine Arbeitsordnung zu erlassen und an sichtbarer Stelle auszuhängen<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Eine strafrechtliche Sicherung des Zwanges, eine Arbeitsordnung zu erlassen, ist in der Landarbeitsordnung nicht vorgesehen (vgl. § 75 Anm. 4 b).

**VIII. Soweit in anderen Gesetzen und Verordnungen<sup>1</sup> und in Tarifverträgen<sup>2</sup> Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse genannt werden, treten an ihre Stelle in Betrieben, die unter § 1 dieses Gesetzes fallen, die Betriebsräte oder nach Maßgabe der §§ 6 und 78 die Arbeiterräte oder Angestelltenräte, in Betrieben, die unter § 2 fallen, die Betriebsobleute, sowie in Betrieben, die unter §§ 62, 63 fallen, die dort genannten Vertretungen<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Solche älteren Gesetze und Verordnungen sind:

- a) Die Verordnung über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. XI. 18, 17. XII. 18.
- b) Die Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. XI. 18.
- c) Die Verordnung über die Arbeitszeit der Angestellten vom 18. III. 19.

<sup>2</sup> Der Hinweis auf die Tarifverträge bewirkte den reibungslosen Übergang von den bisherigen zu den neuen Betriebsvertretungen, besonders in den das erweiterte Mitbestimmungsrecht festlegenden Verträgen, welches ohne weiteres fortgalt (siehe vor § 81 Anm. 1, 3).

<sup>3</sup> Die früheren Ausschüsse werden nicht nur durch die Betriebsräte (Arbeiter- und Angestelltenräte), sondern in den kleinen Betrieben auch durch die Betriebsobleute ersetzt. Soweit also z. B. bisher nach der Verordnung über die Arbeitszeit (Anm. 1c) der Angestelltenausschuß zu hören war, ist jetzt gegebenenfalls auch der Betriebsobmann zu hören. Sinngemäß ist anzunehmen, daß in Angelegenheiten, die für mehrere durch den

Gesamtbetriebsrat vertretene Betriebe einheitlich zu regeln sind, unter Umständen auch der Gesamtbetriebsrat an die Stelle der Summe der bisherigen Ausschüsse tritt. Ähnliches kann auch für die durch den Bezirks- oder Zentralbetriebsrat vertretenen Betriebe (§ 61) gelten (vgl. § 91 Anm. 1, 3).

### § 105<sup>1</sup>.

Wenn bis zum 31. I. 21<sup>2</sup> das in § 72 vorgesehene Gesetz über die Betriebsbilanz nicht besteht, ist dem Betriebsrat eine den Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs entsprechende Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen.

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus Antrag 225.

<sup>2</sup> Fassung des Gesetzes vom 31. XII. 20 (RGBl. 1921 S. 81). Durch das Gesetz vom 5. II. 21 (Anhang 2) hat die Bestimmung keine praktische Bedeutung mehr.

### Inkrafttreten.

#### § 106<sup>1</sup>.

1. Das Gesetz tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft<sup>2</sup>. Gleichzeitig treten die Landesgesetze über die Betriebsräte außer Kraft<sup>3</sup>.

2. Mit Vollziehung der ersten Wahl nach Inkrafttreten dieses Gesetzes hören die vorhandenen Betriebsräte, die für die Betriebe errichteten Arbeiterräte und die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zu bestehen auf<sup>4 5</sup>.

<sup>1</sup> Entstehungsgeschichte. Entstanden aus E. § 54, 56 i. B. mit Antrag 226.

<sup>2</sup> D. h. am 9. II. 20. Das Gesetz gilt auch im besetzten Gebiet.

<sup>3</sup> Folgende Betriebsrätegesetze bestanden bis dahin in den deutschen Ländern:

- a) Die Bayerische Verordnung über Betriebsräte vom 22. IV./4. VI. 19, aufgehoben gemäß Anhang 6 unter 1.
- b) Das Braunschweigische Gesetz über die Einrichtung von Betriebsausschüssen und Betriebsräten vom 4. VIII. 19.
- c) Das Anhaltische Gesetz über die Errichtung von Betriebsräten im Bergbau und in industriellen Betrieben vom 17. IV. 19.

Die Aufhebung dieser Gesetze folgt im übrigen auch aus der ausschließlichen Zuständigkeit des Reichs für die Rätegesetzgebung (Artikel 165 Abs. 6 der Reichsverfassung, hier S. 4).

<sup>4</sup> Da nach § 104 I die bisherige Verordnung vom 23. XII. 18 in ihrem zweiten Teil mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sofort aufgehoben war, die alten Ausschüsse aber bis zur Vollziehung der Wahl noch fortbestanden, ist anzunehmen, daß sie in der Übergangszeit die Stellung der Arbeiter- und Angestelltenräte (wichtig z. B. für §§ 84 ff.) bekamen (ebenso Feig-Sißler § 106 Anm. 2). Dies ist von den in Betracht kommenden Arbeitsbehörden (Schlichtungsausschüssen usw.) im allgemeinen anerkannt worden.

<sup>5</sup> Die nicht für Betriebe errichteten Arbeiterräte, z. B. berufsliche oder territoriale Arbeitskammern, werden durch das BRG. nicht berührt.

# Anhang 1.

## Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz<sup>1 2 3 4</sup>.

Vom 5. Februar 1920 (RGBl. S. 175).

Auf Grund des § 25 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 141) wird mit Zustimmung eines aus 28 Mitgliedern bestehenden Ausschusses der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung folgende Wahlordnung erlassen:

<sup>1</sup> Die Wahlordnung enthält eine Anzahl amtlicher Anmerkungen, die als solche durch den Zusatz „Amtl. Anm.“ gekennzeichnet sind.

<sup>2</sup> Nach § 18 Abs. 1 des Gesetzes über Betriebsräte sind die Mitglieder der Betriebsräte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu wählen. Aber die Grundsätze und die Durchführung einer solchen Wahl finden sich kurze Ausführungen in den Vorbemerkungen zu den Musterwahlordnungen für die Organe der Krankenkassen („Zentralblatt für das Deutsche Reich“ 1913 S. 259, 333). Ausführlichere Darlegungen finden sich z. B. in: Dr. Schulz, „Die Wahl, insbesondere die Verhältniswahl, in der sozialen Versicherung“, Berlin 1913, Verlag von Franz Vahlen; Dr. Schulz, „Die Ungültigkeit von Verhältniswahlen“, Sonderabdruck aus der Monatschrift für Arbeiter- und Angestelltenversicherung, 4. Jahrgang, Heft 3, Berlin 1916, Verlag von Julius Springer. In Kürze erscheint: Dr. Schulz, „Wahl und Aufgaben der Betriebsräte“, Berlin 1920, Verlag von Julius Springer.

Einigen sich die Wahlberechtigten auf eine gemeinsame Vorschlagsliste (§ 8 Abs. 2 Satz 1), die sie entsprechend dem Stärkeverhältnis etwa vorhandener Gruppen aufstellen können, so werden alle Schwierigkeiten, die im Wesen der Verhältniswahl liegen, vermieden. Eine Stimmabgabe findet dann überhaupt nicht statt (§ 8 Abs. 2). In diesem Falle ist aber das Nachrüden von Ersatzmännern bei Fortfall der zunächst gewählten erschwert. (Amtl. Anm.).

<sup>3</sup> Die Wahlordnung ist im Reichsgesetzblatt vom 4. Februar 1920 (S. 175) abgedruckt.

Die Wahlordnung für die Hausgewerbetreibenden ist im Anhang 5 abgedruckt. Für die mehrstufigen Betriebsvertretungen nach § 61 sind regelmäßig besondere Wahlordnungen ergangen (siehe § 61 Anm. 8).

<sup>4</sup> Die W.O. ist in vielen Punkten lückenhaft und läßt daher Zweifeln Raum. Es ist geboten, im Streitfall die Zweifel an der Hand sonstiger W.O., insbesondere des Reichswahlgesetzes vom 6. III. 24 (RGBl. 159) und der Reichs-

stimmordnung vom 14. III. 24 (RGBl. 173) zu lösen. Eine Fülle von Material zur Praxis der Wahlprüfungen im alten Reichstag bietet Hatschel Parlamentsrecht S. 349; bezüglich des neuen Reichstags siehe Aufsätze von Kaiserberg im Preussischen Verwaltungsblatt z. B. Band 47, 526, 550 und weitere Literatur bei Hatschel Deutsches und Preussisches Staatsrecht 1922 Band 1 S. 376.

## **I. Die Wahl des Betriebsrats, Arbeiter- und Angestelltenrats**

(§§ 15 bis 25 des Gesetzes).

### **A. Allgemeine Bestimmungen.**

#### **§ 1.**

#### **Leitung der Wahl. Fristberechnung.**

1. Der Betriebsrat wird in der Weise gewählt, daß die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter im Betriebsrat je besonders wählen.

2. Die Arbeiter- und Angestelltenräte werden in der Weise gebildet, daß zu den Arbeiter- und Angestelltenmitgliedern der Betriebsräte Ergänzungsmitglieder hinzutreten. Die Zahl der Mitglieder der einzelnen Arbeiter- und Angestelltenräte wird nach den gleichen Grundsätzen bestimmt, nach denen sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats bemißt (§§ 15, 16 des Gesetzes)<sup>1</sup>.

3. Die Leitung der Wahl liegt in der Hand des Wahlvorstandes (§§ 23, 102 des Gesetzes)<sup>2</sup>.

4. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Berechnung von Fristen (§§ 186 bis 193) finden entsprechende Anwendung<sup>3 4</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. die Beispiele in §§ 15, 16 des Gesetzes. Dort sind auch die Tabellen für die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats, Arbeiterrats und Angestelltenrats angegeben.

<sup>2</sup> Über die rechtliche Stellung des Wahlvorstandes sagt das Gesetz nichts. Sie muß entsprechend der Rechtsnatur der Betriebsvertretungen (vor § 1 BRG. zu I) beurteilt werden. Deshalb gelten auch für ihn in vermögensrechtlicher Hinsicht die Bemerkungen daselbst und bezüglich der Erstattung von Auslagen, die die Mitglieder des Wahlvorstandes im Hinblick auf § 22 W.D. für den Arbeitgeber machen, sowie bezüglich des Hausrechts am Wahlraum, die Anmerkungen zu § 36 BRG. (über das Hausrecht vgl. RG. vom 22. XI. 26, RM. vom 20. XII. 26, Karte Hausfriedensbruch; II Einzelfälle 1, wonach neben dem Wahlvorstand auch der Arbeitgeber an dem für die Wahl zur Verfügung gestellten Betriebsraum ein beschränktes Hausrecht hat, welches

aber erst verletzt ist, wenn der Wahlvorstand kraft seines Hausrechts den Aufenthalt einer Person zum „unbefugten“ gemacht hat).

Der Wahlvorstand ist rechtlich zu trennen von seinem Vorsitzenden. Wo das Gesetz von Beschlüssen des Wahlvorstandes spricht, tritt dieser selbst, nicht der Vorsitzende, beschließend auf, dagegen liegt die geschäftliche Leitung der Wahl und die Vertretung des Wahlvorstandes nach außen im Verkehr mit dem Arbeitgeber und den Behörden bei dem Vorsitzenden, der insofern eine ähnliche Stellung wie der Vorsitzende des Betriebsrats nach § 28 BRG. hat. Über den Schutz der Betätigung der Mitglieder des Wahlvorstandes vgl. §§ 24, 95, 99 BRG.

<sup>3</sup> Vgl. über diese Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs § 82 Anm. 4. Besonders wichtig ist § 193 BGB.

<sup>4</sup> Sämtliche Vorschriften gelten entsprechend für den Fall der Gruppenneuwahl (§ 41 Anm. 6, § 44 Anm. 2 BRG. und § 19 Anm. 4 hier). Über den Wahlvorstand in diesem Falle siehe § 41 Anm. 6 BRG.

## B. Vorbereitung der Wahl.

### § 2.

#### Wählerlisten.

**Der Wahlvorstand hat für jede Wahl eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten, aufzustellen<sup>1</sup>. Vorhandene Listen (Artenkassenlisten, Lohnlisten) können benutzt werden.**

<sup>1</sup> Wie in den politischen Wahlgesetzen, z. B. § 3 RWG. vom 6. III. 24, ist auch hier die Ausübung des Wahlrechts an das Vorhandensein der materiellen Voraussetzungen und an die Aufnahme in die Wählerliste geknüpft, die eine gewisse Zeit ausliegt, um Gelegenheit zu Einsprüchen gegen ihre Richtigkeit zu geben, sei es, daß die Aufnahme nicht wahlberechtigter, sei es, daß die Nichtaufnahme wahlberechtigter Personen bemängelt wird.

Die Berichtigung der Liste durch die Aufnahme vergessener, neu in den Betrieb eingetretener Personen usw., oder durch Streichung nicht wahlberechtigter Personen, z. B. weil der Vorstand seine Auffassung über die Wahlberechtigung ändert (man denke an die Auslegungsschwierigkeiten des § 12 Abs. 2 BRG.) ist unter allen Umständen bis zum Ablauf der Einspruchsfrist (§ 4) statthaft, ohne daß es darauf ankommt, ob ein formeller Einspruch und von wem er eingelegt ist.

Nach Ablauf der Einspruchsfrist soll eine Berichtigung durch Aufnahme in die Wählerliste nur in Erlebigung eines noch schwebenden Einspruchsverfahrens erfolgen (ebenso § 20 RStD.); doch dürfte ein Verstoß gegen diese Ordnungsvorschrift z. B. durch Aufnahme eines erst später in den Betrieb eingetretenen Arbeitnehmers unschädlich sein, „da das Wahlrecht als solches durch den Listenschluß nicht berührt wird“ (so Reichstagswahlprüfungsgericht vom 16. I. 26, Preussisches Verwaltungsblatt vom 28. VIII. 26 S. 528 zu § 20 RStD.). Ebenso muß die Berichtigung durch Streichung auch noch später statthaft sein, da es für ausgeschlossen gelten muß, daß nicht wahl-

berechtigte Personen, sei es, daß der Mangel der Wahlberechtigung nicht bekannt war, sei es, daß er erst später eingetreten ist, z. B. durch Entlassung, mitwählen (siehe § 10 Anm. 2; vgl. Schulz § 2 Anm. 1; a. A. z. T. frühere Auflage hier).

Für die Wahlberechtigung und damit die Aufnahme in die Liste ist der Tag der Wahl entscheidend (§ 20 Anm. 3 BRG.).

Über die Rechtsnatur der Wählerlisten siehe die Literaturangaben bei Jellinek (S. 48 Anm. 1).

### § 3.

#### Wahlausschreiben<sup>1</sup>.

1. Der Wahlvorstand hat spätestens 20<sup>2</sup> Tage vor dem letzten Tage der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 1) ein Wahlausschreiben zu erlassen.

2. Im Wahlausschreiben ist die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe (Arbeiter und Angestellte) zu wählenden Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu veröffentlichen, anzugeben, wo die Wählerliste zur Einsicht ausliegt<sup>3</sup>, daß Einsprüche gegen die Wählerliste zur Vermeidung des Ausschlusses binnen 3 Tagen nach dem ersten Tage des Aushanges (Abs. 3)<sup>4</sup> beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes anzubringen sind, und zur Einreichung von Vorschlagslisten für jede Gruppe von Betriebsratsmitgliedern mit dem Hinweis darauf aufzufordern, daß nur solche Vorschlagslisten berücksichtigt werden, die spätestens eine Woche nach dem ersten Tage des Aushanges (Abs. 3) bei dem Wahlvorstand eingehen<sup>5</sup> und daß die Stimmabgabe an die zugelassenen Vorschlagslisten gebunden ist. Ferner ist anzugeben, wo die Vorschlagslisten nach ihrer Zulassung (§ 6) zur Einsicht der Wähler ausliegen, wo die Wähler den Wahlumschlag (§ 9 Abs. 2) empfangen, sowie wann und wo<sup>6</sup> (§ 10 Abs. 1) sie den Wahlumschlag mit ihrem Stimmzettel abgeben können. Endlich ist im Wahlausschreiben mitzuteilen, wo die Wahlordnung zur Einsicht ausliegt. Das Wahlausschreiben muß die Adresse des Vorsitzenden angeben<sup>7</sup>.

3. Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist an einer oder mehreren geeigneten, allen Wahlberechtigten zugänglichen Stellen, die der Wahlvorstand bestimmt, bis zum letzten Tage der Stimmabgabe (§ 10 Abs. 1) oder bis zu dem Tage, an dem bekanntgemacht wird, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet (§ 8 Abs. 2), auszuhängen und in lesbarem Zustand zu erhalten<sup>8 9</sup>.

<sup>1</sup> Ein Muster für das Wahlauschreiben ist im Anhang unter Nr. 1 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> Mit Einschluß des letzten Tages der Stimmabgabe steht hiernach für die eigentliche Wahl ein Zeitraum von drei Wochen zur Verfügung. Diese Zeit reicht aber auch bequem aus. Beispiel für die Fristberechnung: Letzter Tag der Stimmabgabe: 23. März 1920, Aushang des Wahlauschreibens: 2. März 1920. Amtl. Anm.

Die zwanzigtägige Frist ist eine Mindestfrist, deren Verletzung regelmäßig die Wahl anfechtbar macht. Der Berechnung der Mitgliederliste jeder Arbeitnehmergruppe ist der Tag des Erlasses des Wahlauschreibens zugrunde zu legen. Schwierig ist die Frage, wie weit dem Wahlvorstand in Fällen der Abweichung von der regelmäßigen Zusammensetzung des Betriebsrats eine Prüfungspflicht obliegt, z. B. im Falle der §§ 15 Abs. 5, 17 Abs. 1, 19 BRG.

In den Fällen des § 15 Abs. 5 BRG. ist der Wahlvorstand für verpflichtet zu halten, die erforderlichen Feststellungen zu treffen, sobald er von selbst oder auf Anregung eines Beteiligten von der Möglichkeit erfährt, daß der Ausnahmefall dieser Bestimmung vorliege.

In den Fällen der §§ 17 Abs. 1, 19 BRG. hat er, wenn ihm die erforderlichen Beschlüsse mitgeteilt werden, dementsprechend das Wahlauschreiben zu erlassen (ähnlich auch im Falle des § 51). Lehnt er es ab, das Wahlauschreiben für eine gemeinsame Wahl nach § 19 zu erlassen, weil er nicht die Überzeugung hat, daß die Voraussetzungen hierfür vorliegen, so bleibt den Wählern, die anderer Ansicht sind, nur übrig, die Wahl zunächst dem Ausschreiben gemäß vorzunehmen und hinterher anzufechten. Ebenso ist es, wenn umgekehrt der Wahlvorstand im Wahlauschreiben die Voraussetzungen im § 19 als gegeben angenommen hat und ein Teil der Wähler anderer Auffassung ist.

<sup>3</sup> Die Einsichtnahme steht allen Arbeitnehmern (Arbeitern und Angestellten) bezüglich der ganzen Liste (§ 2 W.D.) offen.

<sup>4</sup> Beispiele für die Fristberechnung: 1. Tag des Aushangs: 2. März 1920, Ende der Einspruchsfrist: 5. März 1920, Ende der Listeneinreichungsfrist: 9. März 1920. Amtl. Anm.

Über die Fristberechnung siehe § 1 Anm. 3 W.D. Über die Beobachtung der Einzelfristen Anm. 2 am Anfang.

<sup>5</sup> D. h. bei der im Wahlauschreiben (Muster 1) anzugebenden Adresse des Vorsitzenden des Wahlvorstandes. Doch ist die Entgegennahme der Liste durch den Vorsitzenden innerhalb der Frist, aber außerhalb der im Wahlauschreiben angegebenen Stelle für unschädlich zu halten. Hat der Wahlvorstand ein Büro oder einen Briefkasten, so muß angesichts des Gesetzeswortlauts („bei dem Wahlvorstand“) auch der rechtzeitige Eingang dort genügen, mag auch als Adresse des Vorsitzenden eine andere Stelle genannt sein (über strenge Beobachtung der Frist vgl. GG. Meißner vom 9. IV. 24, GG. 29, 235).

<sup>6</sup> Die Wahl ist Fristwahl und kann an mehreren Tagen stattfinden. In Betrieben, in denen ein Teil der Arbeiter regelmäßig auswärts arbeitet, aber über den Sonntag im Orte des Betriebes anwesend ist, empfiehlt es sich, die Wahl auf mehrere Tage in der Weise zu legen, daß darunter ein Sonntag ist. Amtl. Anm.

Über die Bildung von Stimmbezirken für auswärtige Wähler siehe § 10 Anm. 5 W.D. Auch innerhalb eines räumlich zusammenhängenden Betriebes ist die Bildung von mehreren Stimmbezirken für zulässig zu halten (Schulz § 3 Anm. 11). Die Ansetzung des Wahltages oder der Wahlstunden ist Sache des pflichtgemäßen Ermessens des Wahlvorstandes. Über den Wahlraum sagt das Gesetz nichts. Er muß den Bedürfnissen einer ordnungsmäßigen Wahl entsprechen und ist gemäß § 22 W.D. i. V. mit § 36 BRG. sinngemäß vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Der Ort, in dem sich der Wahlraum befindet, muß für alle Wähler nach billigem Ermessen erreichbar sein. Über einen Fall der nachträglichen Verlängerung der Wahlfrist als Wahlanfechtungsgrund siehe Schlichtungsausschuß Ulm vom 19. IV. 21, SchWef. 1921 S. 198, über das Hausrecht des Wahlvorstandes siehe § 1 Anm. 2 W.D.

<sup>7</sup> Damit an ihn der Einspruch gerichtet werden kann.

<sup>8</sup> Eine Mitteilung des Wahlauschreibens an auswärts arbeitende, franke oder beurlaubte Arbeitnehmer ist nicht vorgeschrieben. Es ist Sache der Wählergruppen, ihre Anhänger auf die Wahl aufmerksam zu machen (ebenso Schlichtungsausschuß Hamburg vom 23. III. 21, RAbl. 1922 S. 430 Nr. 82).

<sup>9</sup> Die Veröffentlichung an der gesetzlich vorgeschriebenen Stelle (z. B. wenn Arbeiter und Angestellte wählen nicht nur im Zeitraum der Arbeiter, so Arbeitsgericht Braunschweig vom 18. VI. 25, SchWef. 1925, 131) ist eine wesentliche Verfahrensvorschrift. Eine Anfechtung des Wahlauschreibens als solche kennt das Gesetz nicht; Mängel des Wahlauschreibens können nur mit der Wahlanfechtung im ganzen geltend gemacht werden (siehe Schulz § 3 Anm. 16).

Die Art der Veröffentlichung ist dem § 134a Abs. 2 G.D. nachgebildet.

#### § 4.

##### Entscheidung von Einsprüchen gegen die Wählerliste.

Über Einsprüche<sup>1</sup> gegen die Wählerliste (§§ 2, 3 Abs. 2) ist vom Wahlvorstand mit tunlicher Beschleunigung zu entscheiden. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste entsprechend zu berichtigen. Die Entscheidung ist dem Beschwerdeführer vor dem Beginne der für die Stimmabgabe gesetzten Frist (§ 10 Abs. 1) mitzuteilen; sie kann nur mit einer Anfechtung der Wahl im ganzen angefochten werden<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Bei dem Einspruch handelt es sich, wie in allen Wahlordnungen, nicht um die Geltendmachung subjektiver Rechte der einzelnen Wähler, sondern um eine Mitwirkung bei Erfüllung der dem Wahlvorstand obliegenden Pflicht, möglichst genaue Wählerlisten aufzustellen (Band I, 323). Auch ohne den Einspruch ist der Wahlvorstand verpflichtet, solange die Einspruchspflicht nicht abgelaufen ist, Mängel der Liste, die ihm bekannt werden, aufzuklären und gegebenenfalls richtigzustellen (§ 2 W.D. Anm. 1). Daher steht der Einspruch jedem zu, „der die Stimmliste für unrichtig oder unvollständig hält“ (§ 19 RStD.). Ein Einspruchsrecht des Arbeitgebers bejahen Freig-Sißler § 4 Anm. 1 sowie — ausdrücklich — § 4 der W.D. vom 18. II. 21 zur Ausführung der preuß. W.D. vom 7. II. 21 (§ 61 Anm. 8). Das Einspruchs-

recht ist vor allem nicht auf die in der Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten beschränkt, da bei dieser Einschränkung gerade die nicht in die Liste aufgenommenen Wahlberechtigten, die die Nichtaufnahme beanstanden, vom Einspruch ausgeschlossen wären; zu eng Schlichtungsausschuß Stuttgart vom 23. IV. 20 im Württ. WBl. vom 15. V. 20, S. 31, daß die Arbeiter nur gegen die Arbeiterwählerliste, die Angestellten nur gegen die Angestelltenwählerliste Einspruch erheben können. Die Bedenken von Feig-Sigler § 4 Anm. 1 und Kiesche Syrup-Billerbeck § 4 Anm. 1 gegen das in den letzten Auflagen angenommene Einspruchsrecht auch der Gewerkschaften dürften berechtigt sein. Vom Einspruchsrecht zu trennen ist das Anfechtungsrecht (§ 19 W.D.).

<sup>2</sup> Mit dem Ablauf der Einspruchsfrist gilt die Wählerliste für geschlossen, soweit es sich um das Recht des Wählers auf Aufnahme in die Liste handelt, nicht dagegen, soweit es sich um die Berichtigung seitens des Wahlvorstandes von Amts wegen handelt (vgl. § 2 W.D. Anm. 1).

Das Einspruchsverfahren ist ein Verwaltungsstreitverfahren, für das es an gesetzlichen Vorschriften fehlt. Richtet sich der Einspruch gegen die Aufnahme jemandes, so ist dieser billigerweise vor der Entscheidung zu hören (Hatschek, Parlamentsrecht S. 319 ff., Laband I, S. 323; WBl. vom 23. I. 23, JW. 1923, 869; ohne Anhörung sei die Streichung unzulässig.

## § 5.

### Vorschlagslisten<sup>1</sup>. Listenvertreter.

1. Jede Vorschlagsliste soll wenigstens<sup>2</sup> doppelt soviel wählbare Bewerber nennen wie von der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe (Arbeiter, Angestellte) Betriebsratmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Hierbei sollen die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden<sup>3</sup>. Die einzelnen Bewerber sind unter fortlaufender Nummer oder in sonst erkennbarer Reihenfolge aufzuführen und nach Familien- und Vor(Nach-)namen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen. Ihre schriftliche Zustimmung zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen<sup>4</sup>.

2. Die Vorschlagslisten müssen von mindestens drei Wahlberechtigten unterschrieben sein<sup>5</sup>. Ist nicht einer der Unterzeichner ausdrücklich als Vertreter der Vorschlagsliste bezeichnet, so kann jeder Unterzeichner als Listenvertreter angesehen werden. Der Listenvertreter ist berechtigt und verpflichtet, dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes die zur Beseitigung von Anständen erforderlichen Erklärungen abzugeben. Unterzeichnet ein Wähler mehr als eine Vorschlagsliste, so wird sein Name nur auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen

Listen gestrichen. Sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahlberechtigten unterzeichnet sind, gleichzeitig eingereicht, so gilt die Unterschrift auf derjenigen Liste, welche der Unterzeichner binnen einer ihm gesetzten Frist von höchstens zwei Tagen bestimmt<sup>1</sup>. Unterläßt dies der Unterzeichner, so entscheidet das Los. Weist eine Vorschlagsliste infolge der Streichung nicht mehr die vorgeschriebene Zahl von Unterschriften auf, so ist dem Listenvertreter die Beschaffung der fehlenden Unterschriften binnen einer ihm zu setzenden Frist anheimzugeben. Sind alle Unterschriften gestrichen, so ist die Vorschlagsliste ungültig (§ 7 Abs. 1).

### 3. Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist ungültig<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ein Muster für die Vorschlagsliste ist im Anhang unter Nr. 6 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> Es handelt sich nur um eine sogenannte Ordnungsvorschrift, deren Verletzung ohne Bedeutung ist. Ein Zwang, eine bestimmte Anzahl Bewerber aufzustellen, wäre auch unbillig. Enthält die Liste weniger Bewerber, als von der betreffenden Wählerschaft (Arbeiter, Angestellte oder Arbeitnehmer im allgemeinen) Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, so ist sie deshalb nicht ungültig. Je mehr Bewerber allerdings aufgestellt sind, desto eher wird der Fall des Übergangs von einer Liste auf die andere (§ 13 W.D.), und die Erschöpfung der Liste mit den Wirkungen des § 42 BRG. vermieden und vielmehr ein Nachrüden gemäß § 40 ermöglicht. Enthält die Liste mehr als doppelt so viel der zu wählenden Mitglieder der Betriebsvertretung, so ist dies ebenfalls unschädlich (RWR. vom 2. II. 21, RABl. 1921 S. 633 Nr. 331 und vom 7. VII. 25, RABl. 1925, S. 470 Nr. 107).

<sup>3</sup> Vgl. § 22 BRG. und — für die Wählbarkeitsvoraussetzungen — §§ 20, 21 BRG.

<sup>4</sup> Durch das Erfordernis der Zustimmungserklärung wird verhindert, daß jemand wider seinen Willen auf mehreren Listen vorgeschlagen wird, doch stellt das Erfordernis nur eine Ordnungsvorschrift dar, deren Nichtbeachtung die Wahl nicht ungültig macht (Schlichtungsausschuß Hamburg vom 30. VII. 20, Tgb. 8642), wenn der Bewerber sich mit seiner Aufstellung ursprünglich oder nachträglich einverstanden erklärt (ebenso Schulz § 6 Anm. 9). Die Bewerbung auf mehreren Listen gleichzeitig ist im übrigen zulässig (§ 14 W.D.).

<sup>5</sup> Die Unterzeichner können, ebenso wie die Mitglieder des Wahlvorstandes, zugleich Bewerber sein. Mangelnde Unterschrift macht die Liste ungültig (§ 7 Abs. 1 Satz 1 W.D.). Die Vorschrift, die der Preuß. W.D. zum Hilfsdienstgesetz nachgebildet ist, berücksichtigt nicht, daß der Wahlkörper so klein sein kann, daß das Erfordernis der drei Unterschriften sinnwidrig ist, z. B. wenn nur 4 Angestellte unter 25 Arbeitnehmern vorhanden und einen aus ihrer Mitte in den Betriebsrat entsenden. Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl findet man die für die Unterschrift erforderliche Zahl, indem man die Zahl der Wahlberechtigten, z. B. 4, durch die Zahl der zu besetzenden Stellen (hier 1) plus 1 teilt; dies ergäbe in dem Beispiel 4 : 2 = 2. Zwei Unterschriften

müssen genügen, da die Wahlordnung nicht stärker sein kann als die aus der gesetzlich vorgeschriebenen Verhältniswahl sich ergebende Regel (vgl. Schulz, Ungültigkeit der Verhältniswahl S. 146, Feig-Sigler § 5 Anm. 5).

<sup>6</sup> Über die Berechnung der Fristen siehe § 1 W.D. Anm. 3.

<sup>7</sup> Die in den politischen Wahlordnungen der neuen Verfassungsgeetze eingeführte Verhältniswahl kennt regelmäßig die Verbindung von Listen, bei der die Reststimmen der verbundenen Listen zusammengezählt werden und dadurch nicht ausfallen, sondern den verbundenen Listen zugute kommen. Zum Zweck der möglichsten Erleichterung des Wahlverfahrens ist hier die Listenverbindung ausgeschlossen. Wollen mehrere Richtungen innerhalb des Wahlkörpers zusammengehen, so müssen sie von vornherein eine gemeinsame Liste aufstellen.

## § 6.

### Bezeichnung und Prüfung der Vorschlagslisten.

1. Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihres Einganges mit Ordnungsnummern und Namen<sup>1</sup> zu versehen, sie zu prüfen<sup>2</sup> und, soweit die Listen nicht ungültig sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1), Anstände umgehend dem Listenvertreter (§ 5 Abs. 2 Satz 2 und 3) mitzuteilen. Zur Beseitigung der Anstände ist eine Frist zu setzen. Spätestens drei Tage vor dem Beginn der für die Stimmabgabe gesetzten Frist<sup>3</sup> sind die zugelassenen Vorschlagslisten in geeigneter Weise zur Einsicht der Beteiligten auszulegen oder auszuhängen<sup>4</sup>. Solange dies nicht geschehen ist, kann eine Vorschlagsliste durch eine von allen Unterzeichnern der Liste unterschriebene Erklärung zurüdgekommen werden<sup>5</sup>.

2. Wird eine Zustimmungserklärung trotz Beanstandung (Abs. 1 Satz 1, 2) seitens des Wahlvorstandes nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, so wird der Name des betreffenden Bewerbers auf der Liste gestrichen.

<sup>1</sup> In der Regel ist der erste Name in der Liste zu verwenden. Wo dieser mit dem Namen einer anderen Liste übereinstimmt, sind ein oder mehrere, jeden Zweifel ausschließende Namen zu verwenden. Amtl. Anm.

Die Vorschrift der Bezeichnung mit dem Namen ist erfolgt, um nach außen erkennbar zu machen, daß die Reihenfolge der Nummern, auf die in der Wahl-agitation bisweilen Gewicht gelegt wird, ohne Bedeutung ist (Schulz § 6, Anm. 1).

Die Listen, die formell reine Namenslisten, nicht Partei- oder Gewerkschaftslisten sind, können, ohne daß es schädlich ist, als Liste der freien Gewerkschaften bei der Einreichung und hernach bei der Kennzeichnung durch den Wahlvorstand bezeichnet werden (vgl. § 49 RStD., ferner ausdrücklich § 5 Abs. 2 der W.D. vom 18. II. 21 zur Preuß. W.D. vom 7. II. 21, hierzu § 61 Anm. 8).

<sup>2</sup> Die Prüfungspflicht ist, was oft verkannt wird, nicht gleichbedeutend mit dem Recht bzw. der Pflicht, ungültige Listen zurückzuweisen („nicht zuzulassen“, wie es im folgenden Satz heißt) oder einzelne Bewerber auf der Liste zu streichen (siehe Abs. 2 und § 7 Abs. 1, 2). Die Prüfungspflicht bezweckt (siehe Schulz § 6 Anm. 2), den Wahlberechtigten die Durchführung der Verhältniswahl mit ihren verwickelten Vorschriften zu erleichtern. Daher darf und soll der Wahlvorstand den Listenvertreter wohl auf Wählbarkeitsmängel aufmerksam machen, ohne aber daß er deshalb das Recht hätte, wenn der Listenvertreter keine Veränderung in der Zusammensetzung der Liste veranlaßt — indem er z. B. nicht den Rücktritt des betreffenden Bewerbers bewirkt — seinerseits Veränderungen an der Liste vorzunehmen und dadurch der Entscheidung der Stellen vorzugreifen, die über heilbare wie unheilbare Mängel (§ 39 Anm. 6 und § 21 R.D. Anm. 1) letzten Endes zu entscheiden haben (ebenso Regierungspräsident Düsseldorf vom 18. VIII. 20 I F 3767 und G.G. Berlin vom 8. VI. 25, R.F.M. 1926, 52). Eine formelle Beanstandung der Liste mit Fristsetzung wegen angeblicher Wählbarkeitsmängel ist daher unzulässig und rechtlich bedeutungslos. Die Nichtzulassung solcher Liste würde zur Anfechtung und Ungültigkeitserklärung der Wahl führen.

Dagegen sind die Unterzeichner der Liste für berechtigt zu halten, an Stelle von Bewerbern, die inzwischen die Wählbarkeit verloren haben (durch Tod, Ausscheiden aus dem Betrieb oder dem Wahlkörper) oder bezüglich deren Wählbarkeit Zweifel bestehen, mittels einer Nachtragsliste andere Bewerber vorzuschlagen, wofür nur die ursprüngliche Vorschlagsliste noch nicht ausliegt (Schulz § 6 Anm. 5 und § 54 R.St.D.).

<sup>3</sup> Beispiel für die Fristberechnung: 1. Tag der Stimmabgabe: 21. III. 20, Auslegung der Vorschlagslisten: spätestens 18. III. 20 früh mit Betriebsbeginn. Amtl. Anm.

<sup>4</sup> Ein Verstoß hiergegen ist nach Ansicht des Schlichtungsausschusses Hamburg vom 8. IX. 20 — Tgb. 9118 — unbeachtlich, wenn nur eine Liste eingereicht war, weil die Vorschrift bezweckt, beim Vorhandensein mehrerer Listen den Wählern eine Übersicht über diese zu geben.

<sup>5</sup> Nachher ist die Änderung der Vorschlagsliste unstatthaft, z. B. kann nicht am Wahltag ein Bewerber gegen einen anderen ausgetauscht werden (Bezirkswirtschaftsstelle Chemnitz vom 19. IV. 20 und § 23 Abs. 2 R.W.D.). Eine Zurücknahme der Werbung durch einzelne Bewerber gegenüber dem Wahlvorstand gibt es auch vor dem Auslegen oder Aushängen der Vorschlagslisten nicht; eine solche Zurücknahme kann praktisch nur auf dem Wege des Abs. 1 Satz 4 erfolgen (vgl. R.W.M. vom 7. VII. 25, R.W.M. 1925 S. 470 und G.G. Berlin vom 12. V. 24, Sch.Wef. 1924, 174).

## § 7.

### Ungültige Vorschlagslisten.

**1. Die Vorschlagslisten sind ungültig, wenn sie verspätet eingereicht werden, oder wenn sie nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften tragen<sup>1</sup>. Ungültig sind auch Vorschlagslisten, auf denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge (§ 5 Abs. 1**

**Satz 3) aufgeführt sind, wenn der Mangel nicht rechtzeitig (§ 6 Satz 2) beseitigt wird<sup>2</sup>.**

**2. Ist ein vorgeschlagener Bewerber nicht in der im § 5 Abs. 1 Satz 3 bestimmten Weise bezeichnet, und kommt der Listenvertreter der Aufforderung des Wahlvorstandes, die Liste zu ergänzen, nicht rechtzeitig nach (§ 6 Satz 2), so kann der Name des unvollständig Bezeichneten gestrichen werden<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> In diesem Fall ist die Ungültigkeit unheilbar, d. h. die Liste darf nicht zugelassen werden. Erfolgt die Zulassung doch, so macht dies die Wahl anfechtbar und ungültig (Schulz § 7 Anm. 2). Eine Beanstandung der nicht ordnungsmäßig unterschriebenen Liste zwecks Nachholung der Unterschrift gibt es nicht, doch dürfte die Prüfungspflicht aus § 6 Abs. 1 Satz 1 soweit gehen, den Listenvertreter auf die Ungültigkeit hinzuweisen; dessen Sache ist es dann, innerhalb der Einreichungsfrist eine neue, vollständige Liste einzureichen, als die selbstverständlich auch die ursprünglich fehlerhafte, nunmehr vervollständigte Liste verwendet werden kann.

<sup>2</sup> In diesem Fall kann der Mangel der Liste innerhalb der dem Listenvertreter gesetzten Frist geheilt werden. Anderenfalls macht der Mangel die Liste ungültig, und sie darf nicht zugelassen werden. Die Zulassung besagt (§ 6 W.D. Anm. 2) noch nichts über die Wählbarkeit der einzelnen Bewerber. Andere Gründe der Nichtzulassung einer Liste als die hier und in Anm. 1 genannten kennt das Gesetz nicht.

<sup>3</sup> Nur in diesem Falle und in dem Fall des § 6 Abs. 2 kennt die W.D. die Streichung einzelner Bewerber (ebenso O.G. Berlin vom 8. VI. 25, RZfA. 1926, 52, und vom 12. V. 24, SchfWej. 1924, 174).

## § 8.

**Fehlen gültiger Vorschlagslisten. Wahl ohne Stimmabgabe.**

**1. Wird für die Wahl der Arbeiter- oder der Angestelltenmitglieder keine gültige Vorschlagsliste eingereicht<sup>1</sup>, so hat der Wahlvorstand dies sofort bekanntzumachen (§ 3 Abs. 3) und zur Einreichung von Vorschlagslisten eine Nachfrist bis zum Ablauf des auf diese Bekanntmachung folgenden Tages zu setzen<sup>2</sup>. Wird auch dann eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand in derselben Weise, wie dies bei dem Wahlauschreiben geschehen ist (§ 3 Abs. 3), bekanntzumachen, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet<sup>3</sup>.**

**2. Wird für die Wahl der Arbeiter oder Angestellten nur eine Vorschlagsliste zugelassen, so gelten die in ihr gültig verzeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung<sup>4 5</sup>.**

<sup>1</sup> Es kann sein, daß für eine Arbeitnehmergruppe, z. B. die Arbeiter, drei Listen, für die andere, die Angestellten, keine Liste eingereicht ist.

<sup>2</sup> Ein Muster für die Bekanntmachung ist im Anhang unter Nr. 2 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>3</sup> Die ursprünglich für den Fall der Nichtwahl vorgesehene Berufung von Betriebsratsmitgliedern ist fortgefallen. Wo kein Interesse der Arbeitnehmer an der Wahl vorhanden ist, besteht keine Betriebsvertretung. Dies gilt entsprechend, wenn nur eine Gruppe sich nicht beteiligt. Dann besteht die Gruppenvertretung, z. B. der Arbeiter, nicht, dagegen stellt die gewählte Vertretung der Angestellten den Betriebsrat und gleichzeitig den Gruppenrat dar (vgl. § 15 Anm. 8 BRG.).

<sup>4</sup> D. h. es ist bekanntzumachen, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet.

Die Wahlperiode beginnt, wenn für beide Gruppen je eine Liste eingereicht ist, mit dem Ablauf der Einreichungsfrist für die Wahlvorschläge (ebenso BG. Guben vom 14. XI. 24, GRG. 30, 353). Ist von einer Gruppe eine, sind aber von der anderen Gruppe mehrere Listen eingereicht, so ist anzunehmen, daß wegen des Grundsatzes der Einheitlichkeit der Betriebsvertretung die Amtsperiode, wie gewöhnlich, erst mit dem Wahltag beginnt (vgl. § 18 Anm. 5 BRG.).

<sup>5</sup> Über den Fall, daß innerhalb einer Gruppe zu wenig Bewerber aufgestellt sind, siehe § 15 Anm. 8 BRG., über den Fall, daß auf einer Liste zu wenig Bewerber aufgestellt sind, außerdem § 13 BD.

## C. Stimmabgabe.

### § 9.

#### Stimmzettel und Wahlumschläge.

1. Der Wähler darf seine Stimme nur für eine der zugelassenen Vorschlagslisten (§ 9) abgeben<sup>1</sup>. Der Stimmzettel muß die Ordnungsnummer der zugelassenen Vorschlagslisten enthalten. An Stelle oder neben der Ordnungsnummer können in den Stimmzetteln ein oder mehrere<sup>2</sup> Namen der in einer zugelassenen Vorschlagsliste eingetragenen Bewerber aufgeführt werden; Stimmzettel, die unterschrieben sind, die Namen aus verschiedenen Vorschlagslisten enthalten oder deren Inhalt zweifelhaft ist, oder die eine Vertwahrung oder einen Vorbehalt gegenüber allen Bewerbern enthalten oder die mit einem Kennzeichen versehen sind, sind ungültig<sup>3</sup> <sup>4</sup>.

2. Der Wähler hat seinen Stimmzettel in einem Wahlumschlag abzugeben. Die Wahlumschläge sind vom Arbeitgeber zu beschaffen<sup>5</sup> und mit der Aufschrift oder dem Vordruck zu versehen: „Wahl zum Betriebsrat für (Bezeichnung des Betriebs)“<sup>6</sup>. Die Wahlumschläge sind den Wahlberechtigten nach näherer Bestimmung des Wahlvorstandes zur Verfügung zu stellen.

**3. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, anderenfalls als ungültig angesehen<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Damit ist das System der sogenannten streng gebundenen Listen eingeführt, d. h. der Wähler ist an die Vorschlagsliste gebunden und kann auch an der Reihenfolge der Bewerber nichts ändern (siehe § 5 W.D. Anm. 7).

<sup>2</sup> Enthält ein Stimmzettel nur Namen, die auf mehreren Vorschlagslisten wiederkehren, so läßt sich nicht erkennen, für welche Liste der Stimmzettel abgegeben ist, der Stimmzettel wäre daher ungültig. Amtl. Anm.

Auch die Anführung der Gewerkschaftsrichtung auf dem Stimmzettel ist statthaft (vgl. § 25 des früheren RWG. vom 27. IV. 20, RWG. über die Zulässigkeit der Angabe einer politischen Partei auf dem Stimmzettel).

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung des § 123 RStD. sind über die hier genannten Ungültigkeitsgründe hinaus für ungültig zu halten wohl auch Stimmzettel, die nicht in einem dem Abs. 2 hier entsprechenden Umschlag oder in einem mit einem Kennzeichen versehenen Umschlag übergeben worden sind.

<sup>4</sup> Vorschläge über die Größe und Farbe des Stimmzettels, wie sie die RStD. enthält, sind im RWG. nicht gegeben. Solche Vorschriften finden sich aber in einigen der Wahlordnungen zu den nach § 61 erlassenen Verordnungen (vgl. §§ 9, 35, 42 der W.D. vom 18. II. 21 zu der preussischen W.D. vom 7. II. 21). Stimmzettel, die nur auf andere als die in einer Vorschlagsliste genannten Personen lauten, sind ungültig, nicht dagegen Stimmzettel, die neben Namen aus einer Vorschlagsliste noch andere Namen enthalten, die auf keiner Vorschlagsliste stehen.

<sup>5</sup> Vgl. § 44 RStD.

<sup>6</sup> Es sind also einheitliche Wahlumschläge für die Wahl der Arbeiter und der Angestellten des einzelnen Betriebes vorgeschrieben.

<sup>7</sup> Ebenso wie in § 123 Abs. 2 RStD. gelten mehrere in einem Umschlag enthaltene gleichlautende Stimmzettel als eine Stimme. Dagegen sind mehrere in einem Umschlag enthaltene, auf verschiedene Vorschlagslisten lautende Stimmzettel ungültig. Als gleichlautend müssen wohl auch Stimmzettel gelten, die zwar auf die gemeinsame Ordnungsnummer der Liste, daneben aber auf verschiedene Namen der Listen lauten, z. B. auf „Liste 1 Karl Müller“ und „Liste 1 Otto Schulze“.

## § 10.

### Abgabe der Stimmzettel <sup>1</sup>.

1. Der Wähler<sup>2</sup> hat den seinen Stimmzettel enthaltenden Wahlumschlag verschlossen oder offen an einem der für die Stimmabgabe festgesetzten Tage<sup>3</sup> bei der von dem Wahlvorstand bezeichneten Stelle unter Nennung seines Namens abzugeben<sup>4</sup>.

2. Die mit der Entgegennahme der Wahlumschläge und Stimmzettel betraute Person hat den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers in den dazu aufgestellten Kasten zu stecken und die Stimmabgabe in der Wählerliste zu vermerken<sup>5</sup>.

**3. Der Stimmzettelaften muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die hineingeschobenen Umschläge mit den Stimmzetteln nicht herausgenommen werden können, ohne daß der Kasten geöffnet wird.**

**4. Sind Arbeiter- und Angestelltenmitglieder zu wählen, so hat die Abgabe der Stimmzettel getrennt für beide Arbeitergruppen zu erfolgen<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> Vgl. § 3 Anm. 6. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> Wie zu § 2 W.D. Anm. 1 betont, ist mit dem Ablauf der Einspruchsfrist wohl grundsätzlich durch Ordnungsvorschrift die Aufnahme weiterer Personen in die Wählerliste, aber nicht die Streichung von Bewerbern in der Liste ausgeschlossen, da nicht wahlberechtigte Personen auch durch Aufnahme in die Wählerliste kein Wahlrecht bekommen oder an sich Wahlberechtigte es etwa nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb oder aus dem Wahlkörper der Arbeiter und der Angestellten nicht behalten können. Aus den gleichen Erwägungen muß die mit der Entgegennahme der Stimmzettel betraute Person (Abs. 2) berechtigt und verpflichtet sein, nicht wahlberechtigte Personen von der Wahl zurückzuweisen (weitergehend Schulz § 10 Anm. 1, der sogar die Zulassung der nicht in die Wählerliste aufgenommenen Personen zur Wahl für statthaft hält).

Vertretung ist unzulässig. Der Stimmzettel muß persönlich abgegeben und kann nicht eingesandt werden. Dies ist im Ausschuß der Nationalversammlung im Gegensatz zur Regierungsvorlage, die auch die schriftliche Wahl vorsah, beschlossen worden, um Wahlunregelmäßigkeiten auszuschließen.

<sup>3</sup> Wie in § 3 W.D. Anm. 6 bemerkt, ist die Wahl Fristwahl und kann sich über mehrere Tage erstrecken. Im Wahlauschreiben (siehe Muster 1 des Anhangs) sind für jeden Tag die Stunden anzugeben, innerhalb deren die Stimmabgabe statthaft ist. Die im Abs. 2 des Paragrafen genannte, mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betraute Person hat die Innehaltung dieser Zeiten genau zu beachten und darf (vgl. § 119 St.D.) nach Ablauf der Frist für die Stimmabgabe nur die Wähler zur Stimmabgabe zulassen, die in diesem Augenblick im Wahlraum anwesend sind. Erstreckt sich die Wahl über mehrere Tage, so ist der Wahlvorstand verpflichtet, den Stimmzettelaften während der Nachtzeit sorgfältig unter Verschuß aufzubewahren, um Unregelmäßigkeiten zu verhüten (vgl. § 52 der früheren RW.D. vom 1. V. 20).

<sup>4</sup> Einen Wahlausweis sieht die W.D. nicht vor. Mag auch das Wahlauschreiben anregen, einen solchen mitzubringen, so bildet dennoch das Fehlen des Ausweises keinen Grund zur Zurückweisung des Wählers. Diese kann nur dann erfolgen, wenn die nach Abs. 2 betraute Person die Identität eines Wählers mit der in der Wählerliste eingetragenen Person, als die der Wähler sich ausgibt, nach pflichtgemäßer Prüfung verneint. Sowohl die Zulassung nicht wahlberechtigter wie die Nichtzulassung eingetragener wahlberechtigter Personen, kann, wenn zu Unrecht geschehen, die Wahlanfechtung und Ungültigkeitserklärung rechtfertigen, es sei denn, daß das Wahlergebnis dadurch nicht beeinflusst wird (siehe § 20 W.D.).

Vorschriften darüber, wann und wo der Stimmzettel in den Umschlag zu stecken ist, wie solche z. B. § 117 RStD. enthält, gibt die WD. nicht. Es braucht also der Stimmzettel nicht erst am Wahltag oder gar innerhalb der Wahlzeit und in einem Nebenraum hineingesteckt zu werden, obwohl dies empfehlenswert ist, um Anfechtungen zu vermeiden, vielmehr kann der Wähler mit dem den Stimmzettel enthaltenden Umschlag bereits zum Wahlraum kommen.

Die Wahl braucht nicht notwendig im Betriebsraum (vgl. aber § 2 Anm. 6 WD.), sondern kann auch außerhalb desselben, z. B. in einer Gastwirtschaft, stattfinden (Schlichtungsausschuß Stuttgart vom 22. IV. 20 im Württ. MBl. vom 15. VI. 20 S. 53).

Die in der RStD. enthaltene, der Öffentlichkeit der Wahlhandlung (§ 26 RWG.) — im Gegensatz zur geheimen Stimmabgabe — dienende Vorschrift des § 116 RStD., daß jeder Wähler zum Wahlraum Zutritt hat, ist entsprechend anwendbar (ebenso Schulz § 10 Anm. 11). Über die Aufrechterhaltung der Ordnung im Wahlraum vgl. § 116 Abs. 2 RStD.

<sup>6</sup> Um die Wahlbeteiligung auswärts arbeitender und auch wohnender Wähler zu ermöglichen (Monteure, Versicherungsagenten), die zum Wahlkörper des Betriebsitzes gehören (§ 9 Anm. 4 RWG.), können Außenstimmbezirke gebildet werden, in denen eine vom Wahlvorstand damit betraute Person (die einer der dort Wohnenden selbst sein kann), das Wahlgeschäft nach Abs. 2 erledigt. Der geschlossene Stimmzettelfasten nebst dem Wahlprotokoll wird dann dem Wahlvorstand am Betriebsitz gesandt oder gebracht. (MWR. vom 23. II. 20, MBl. 1921 S. 249 Nr. 185). — Noch zweckmäßiger ist folgendes Vorgehen. Der Wahlvorstand sendet einer zuverlässigen Person am Beschäftigungsort der Außenarbeitnehmer eine Abschrift oder einen Auszug der Wählerliste mit den Namen der Außenarbeitnehmer, sowie als Stimmzettelfasten eine Urne aus Pappkarton in einem Stüd, ferner eine hinreichende Zahl von Wahlumschlägen und betraut den Empfänger mit der Erledigung des Wahlgeschäftes im Sinne von Abs. 2. Dieser nimmt innerhalb der im allgemeinen Wahlauschreiben für die Wahl bestimmten Frist die Wahlumschläge mit den Stimmzetteln, welche letztere die Wähler von den Anhängern der einzelnen Vorschlagslisten sich beschaffen müssen, entgegen, tut sie in den Karton und vermerkt dies in der Wählerliste. Alsdann versiegelt er den Karton und sendet ihn nebst der Wählerliste an den Wahlvorstand am Sitz des Betriebes, der den Karton in gleicher Weise wie den allgemeinen Stimmzettelfasten behandelt.

Die Zulässigkeit mehrerer, nicht nur zweier Stimmzettelfasten (siehe Anm. 6) ergibt sich aus § 12 WD. am Anfang deutlich.

<sup>7</sup> Die Wahl der Arbeiter- und der Angestelltenmitglieder des Betriebsrats einschließlich der Ergänzungsmitglieder erfolgt, wie sich aus § 18 RWG. ergibt, an einem Tage. Die Vorschrift der getrennten Stimmzettelausgabe soll verhindern, daß Arbeiter Umschläge mit Stimmzetteln der Angestelltenvorschlagsliste abgeben und umgekehrt, ohne daß man es erkennen kann. Daher kann die getrennte Abgabe der Stimmzettel wirksam nur in der Weise erfolgen, daß getrennte Kästen benutzt werden. Die Benutzung verschiedenfarbiger oder -geformter Stimmzettel, die von Ende im Württ. MBl. vom 15. VI. 21 S. 42 empfiehlt, würde nur die Nachprüfung gestatten, ob nicht

mehr Angestelltenstimmzettel bzw. Arbeiterstimmzettel abgegeben werden, als Arbeiter und Angestellte vorhanden sind, also keine andere Nachprüfung, als sich schon daraus ergibt, daß die Stimmzettel auf die verschiedenen Vorschlagslisten der Arbeiter und Angestellten lauten müssen. Ebensovienig würde die Abgabe der Stimmzettel durch beide Arbeitnehmergruppen zu verschiedenen Tageszeiten dem Sinne der Bestimmung gerecht werden, wenn solches überhaupt statthaft ist, was zweifelhaft ist.

Im Falle des § 19 WRG., in dem gemeinsame Listen aufgestellt werden, entfällt der Zweck der Bestimmung. Daher muß der Verstoß gegen die Vorschrift der getrennten Stimmzettelabgabe in diesem Fall für unwesentlich gehalten werden, so daß z. B. die Wahlanfechtung aus § 20 WRG. auf diesen Verstoß nicht gegründet werden könnte.

## D. Feststellung des Wahlergebnisses.

### § 11.

#### Im allgemeinen.

Das Wahlergebnis wird durch den Wahlvorstand spätestens am dritten Tage nach dem Abschluß der Stimmabgabe festgestellt<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Der Stimmzettelaßen ist, wenn der Wahlvorstand von dem Recht, das Wahlergebnis erst am dritten Tage nach der Wahl festzustellen, Gebrauch macht, in der Zwischenzeit vom Wahlvorstand, wie zu § 10 Anm. 3. (am Ende) angeführt, zu sichern.

### § 12.

#### Berechnung der jeder Vorschlagsliste zugefallenen Stimmenzahl.

Nach Öffnung des Stimmzettelaßens oder der mehreren Kästen durch den Wahlvorstand<sup>1</sup> werden die Stimmzettel aus den Wahlumschlägen entnommen und die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammengezählt. Dabei ist die Gültigkeit<sup>2</sup> der Stimmzettel zu prüfen<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Der gesamte Wahlvorstand muß hierbei zugegen sein (Schulz § 12 Anm. 2, vgl. auch § 120 RStD.). Ein Verstoß hiergegen ist wesentlich im Sinne von § 20 WRG. (RRR. vom 27. XI. 23, RABl. 1925 S. 478).

<sup>2</sup> § 9 Abs. 1 WRG.

<sup>3</sup> Ungültige Stimmzettel werden, was nicht ausdrücklich gesagt ist, nicht mitgezählt.

### § 13.

#### Verteilung der Mitgliederstellen auf die Vorschlagslisten<sup>1</sup>.

1. Die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmenzahlen (§ 12) werden in einer Reihe nebeneinandergestellt und

sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen. Die Teilung ist fortzuführen, bis anzunehmen ist, daß höhere Zahlen als aus den früheren Reihen für die Zuweisung von Sitzen in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

2. Unter den so gefundenen Zahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, als Betriebsrats- und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitglieder-sitze zugeteilt, als Höchstzahlen auf sie entfallen. Wenn eine Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welcher dieser Vorschlagslisten die nächste Stelle zukommt.

3. Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Stellen auf die Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Maßgebend für die Verteilung der Sitze ist das sogenannte Höchstzahlensystem, das der belgische Rechtsgelehrte d' Hondt erfunden hat. Beispiele hierfür siehe im Anhang Muster 4, 5.

<sup>2</sup> Würden nach dem Höchstzahlensystem auf Liste I 10 Sitze entfallen und hat Liste I nur 8 Bewerber aufgestellt, Liste II aber noch 2 Bewerber auf der Vorschlagsliste frei, so fallen die beiden von Liste I nicht besetzten Sitze auf Liste II.

Zur Vermeidung dieses Überganges auf die andere Liste empfiehlt es sich, mindestens soviel Bewerber aufzustellen, wie die Liste Aussicht auf Sitze hat. Wird eine Liste im Laufe der Wahlperiode z. B. schon durch die Ablehnung der auf die Liste zunächst gewählten Personen zu klein (§ 17 W.D.), um die ihr gebührenden Stellen zu besetzen oder besetzt zu halten, so findet kein Übergang statt, sondern es muß Neuwahl gemäß § 42 WRG. erfolgen (siehe auch § 5 Anm. 2 W.D.).

## § 14.

### Verteilung der Bewerber innerhalb der Vorschlagslisten.

Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung<sup>1</sup>. Würde eine Person wegen ihrer Benennung auf mehreren Vorschlagslisten mehrfach gewählt sein, so gilt sie als gewählt auf Grund der Liste, auf der ihr die größte Höchstzahl zufällt. Bei gleichen Höchstzahlen entscheidet das Los. Bei den anderen Listen tritt an die Stelle des bereits als gewählt geltenden Bewerbers der nächstbenannte Bewerber<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Diese Ausdrucksweise ist insofern nicht genau, als die Höchstzahlen, wie § 13 Abs. 2 W.D. richtiger ausspricht, nicht auf die Personen, sondern auf die

Listen entfallen. In dem Muster 4 des Anhangs entfallen auf Liste I die Höchstzahlen 1, 3, 5, 7; würde hier D nicht nur auf Liste I, sondern auch auf Liste II an erster Stelle stehen, so wäre er auf Liste II als Träger der Höchstzahl 2 gewählt, auf Liste I würde an seine Stelle E treten. Würde dagegen C auf Liste I an dritter Stelle und auf Liste II an zweiter Stelle stehen, so wäre er auf Liste I gewählt, auf Liste II träte N an seine Stelle.

<sup>2</sup> Die von Schulz (§ 14 Anm. 2) vertretene Ansicht, der Wahlvorstand habe die nicht wählbaren Bewerber bei der Feststellung des Wahlergebnisses zu streichen, ist nicht für zutreffend zu halten (ebenso jetzt auch Feig-Sigler § 14 Anm. 1). Ein Teil der Wählbarkeitsmängel wird durch Nichtanfechtung geheilt (§ 21 W.D. Anm. 1 und § 39 BRG. Anm. 6); wollte man dem Wahlvorstand das Recht geben, die mit diesen Mängeln behafteten Bewerber zu streichen, so würde er damit der Willensentschließung der Anfechtungsberechtigten ohne ersichtlichen Grund vorgreifen können, die vielleicht sämtlich im allseitigen Interesse gewillt sind, über jene Mängel, z. B. der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit hinwegzusehen, weil etwa die aufgestellten Bewerber geeigneter sind als die den Wählbarkeitsvoraussetzungen genau entsprechenden, nicht aufgestellten Personen. Aber auch bezüglich der unheilbaren Wählbarkeitsmängel, deren Vorhandensein nur eine Scheinmitgliedschaft erzeugt (ein Angestellter ist auf der Arbeiterliste, ein Ausländer, ein mit Ehrverlust Bestrafter, ist gewählt), ist das Streichungsrecht des Wahlvorstandes zu verneinen. Ein solches Recht würde dem Wahlvorstand eine weit über die technische Wahlleitung hinausgehende einflußreiche Stellung verleihen, die ihn mit der Entscheidung sehr schwieriger Rechtsfragen (wer ist Angestellter, Arbeiter, Beamter, Beamtenanwärter, Reichsangehöriger usw.?) belasten würde. Gegen das Prüfungsrecht spricht ferner, daß § 6 Abs. 2 und § 7 Abs. 2 W.D. in zwei Fällen die Streichung eines Bewerbers auf der Vorschlagsliste vorsehen; daraus folgt, daß es im übrigen kein Streichungsrecht eines einzelnen Bewerbers auf der Liste durch den Wahlvorstand gibt (vgl. § 6 Anm. 2 W.D.). Gibt es aber ein solches Recht nicht, so kann es auch kein Streichungsrecht bei der Feststellung des Wahlergebnisses geben, weil dies sachlich nichts anderes bedeutete, als die wenn auch verspätete Streichung eines Bewerbers auf der Vorschlagsliste. Gegen das Prüfungsrecht spricht schließlich, daß, ohne daß der Wahlvorstand es weiß und zu prüfen verpflichtet ist, der Fall des § 17 Abs. 2 BRG. vorliegen kann, auf den sich die Gruppe zu berufen erst Anlaß hat, wenn ein Berechtigter Rechte aus Wählbarkeitsmängeln der z. B. von der Arbeitergruppe gewählten Angestellten herleiten will.

Gegen die hier vertretene Ansicht spricht nicht, daß in § 3 Anm. 2 W.D. ein Prüfungsrecht des Wahlvorstandes im Hinblick auf § 15 Abs. 5 BRG. anerkannt worden ist, denn in § 15 Abs. 5 handelt es sich nicht um den Einfluß der Wählbarkeit auf die persönliche Zusammensetzung der Betriebsvertretung, sondern um deren zahlenmäßige Zusammensetzung, ja sogar ihre Art (Betriebsobmann oder Betriebsrat). Daher ist in diesem besonderen Fall der Wahlvorstand zur Prüfung auch der Wählbarkeit aller Arbeitnehmer verpflichtet, um ein richtiges Wahlausschreiben erlassen zu können. Ist aber das Wahlausschreiben einmal in bestimmter Form erlassen worden, so hat der Wahlvorstand nunmehr auf der Grundlage des Wahlausschreibens und

ohne Rücksicht, ob etwaige Bedenken bezüglich der Wählbarkeit bestehen, das Wahlergebnis festzustellen und muß es den Beteiligten überlassen, sei es die Wahl einzelner Mitglieder anzufechten, sei es aus der Scheinmitgliedschaft der mit unheilbaren Mängeln behafteten Mitglieder die ihnen zweckmäßig erscheinenden Folgerungen zu ziehen.

### § 15.

#### Ersatzmitglieder.

Als Ersatzmitglieder der gewählten Mitglieder gelten die auf den einzelnen Vorschlagslisten jeweilig den Gewählten folgenden Bewerber mit der Maßgabe, daß die derselben Liste angehörenden Ergänzungsmitglieder zugleich für den Betriebsrat die ersten Ersatzmitglieder sind<sup>1 2</sup>.

<sup>1</sup> In dem Muster 4 sind in Liste I E, F usw. Ersatzmitglieder für A bis D, jedoch D selbst, der Ergänzungsmitglied ist, zugleich Ersatzmitglied für A bis C. Scheiden also A oder B oder C aus, so tritt D in den Betriebsrat ein, E als Ergänzungsmitglied in den Arbeiterrat.

Nicht etwa sind Ersatzmitglieder die Personen, die bei einer weiteren Feststellung der Höchstzahlen Mitglieder der Betriebsvertretungen werden würden, so daß etwa in dem Muster das erste Ersatzmitglied aus Liste II zu entnehmen wäre, weil die nächste Höchstzahl ( $26\frac{2}{3}$ ) auf Liste II entfallen würde. Die Höchstzahlen dienen, wie ausdrücklich noch einmal betont sei, ausschließlich der Feststellung der Mitglieder und der Ergänzungsmitglieder der Betriebsvertretungen.

Eine namentliche Feststellung der Ersatzmitglieder im Wahlergebnis kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil die Zahl der Ersatzmitglieder unbeschränkt ist, und allein von dem Umfang der einzelnen Listen abhängt (siehe § 5 W.D.). Im Muster 4 des Anhangs reichen auf den drei Listen die Ersatzmitglieder bis K, bzw. Q, bzw. W (siehe auch § 14 W.D. Anm. 1 und § 40 BRG.).

<sup>2</sup> Über die nicht statthafte Berücksichtigung von Berufsgruppen beim Aufrufen der Ersatzmitglieder vgl. § 40 BRG. Anm. 5 (a. A. die ältere Aufl. zu § 14 Anm. 1 W.D. und Feig-Sigler § 15 Anm. 1 W.D., wie hier Kießke-Schryp-Billerbeck § 15 Anm. 1).

### § 16.

#### Niederschrift des Wahlvorstandes.

1. Soweit die Stimmabgabe nach den §§ 9, 10 stattgefunden hat, stellt der Wahlvorstand in einer Niederschrift die Gesamtzahl der seitens jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen gültigen Stimmen, die jeder Liste zugefallene Stimmenzahl, die berechneten Höchstzahlen, deren Verteilung auf die Listen, die Zahl der für ungültig erklärten Stimmen und die Namen der von jeder Arbeitnehmergruppe gewählten Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder fest<sup>1</sup>.

2. Entsprechend ist zu verfahren, wenn die Wahl nach § 8 Abs. 2 Satz 1 ohne Stimmabgabe stattgefunden hat<sup>2</sup>.

3. Die Niederschrift ist vom Wahlvorstande zu unterschreiben.

<sup>1</sup> Ein Muster für die Niederschrift sowie Beispiele für die Ermittlung des Wahlergebnisses sind im Anhang unter Nr. 4 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> Über den Beginn der Wahlperiode in diesem Falle vgl. § 8 W.D. Anm. 4.

## § 17.

### Mitteilung an die Gewählten<sup>1</sup>.

1. Der Wahlvorstand benachrichtigt die gewählten Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder schriftlich von der auf sie entfallenen Wahl<sup>2</sup>. Erklärt der Gewählte nicht binnen einer Woche, daß er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen<sup>3</sup>.

2. Lehnt ein Gewählter die Wahl ab<sup>4</sup>, so gilt an seiner Stelle der in der gleichen Vorschlagsliste nach ihm vorgeschlagene noch nicht Gewählte als gewählt<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Ein Muster für die Mitteilung ist im Anhang unter Nr. 6 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> In § 18 BRG. (Anm. 5) ist bereits darauf hingewiesen worden, daß u. a. der Wortlaut des § 17 („gewählte Betriebsratsmitglieder“, „entfallene Wahl“) dafür spricht, daß die Wahlperiode mit dem Wahltag beginnt und alle hinterher eintretenden Veränderungen sich als Amtsniederlegung in Verbindung mit dem automatisch erfolgenden Nachrüden der Ersatzmitglieder darstellen. Die Benachrichtigung ist daher eine reine Ordnungsvorschrift ohne jede rechtliche Bedeutung für den Erwerb der Mitgliedschaft.

<sup>3</sup> Über die Bedeutung dieses Satzes vgl. ebenfalls § 18 BRG. Anm. 5. Für die Ersatzmitglieder ist zwar keine Benachrichtigung vorgeschrieben, aber dennoch anzunehmen (vgl. § 18 W.D. Anm. 4).

<sup>4</sup> Durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand oder, soweit bereits der Betriebsrat nach § 29 konstituiert ist, gegenüber dem Betriebsrat oder seinem Vorsitzenden. Die Erklärung kann nicht zurückgenommen oder wegen Irrtums angefochten werden.

<sup>5</sup> Er rückt als Ersatzmitglied nach mit Wirkung von dem Zeitpunkt, an dem die Ablehnungserklärung durch Zugang beim Wahlvorstand oder beim Betriebsrat (vor. Anm.) wirksam geworden ist.

## § 18.

### Bekanntmachung des Wahlergebnisses<sup>1</sup>.

Sobald die Namen der Gewählten endgültig<sup>2</sup> feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang an derjenigen Stelle, an welcher das Wahllandschreiben angeheftet gewesen ist<sup>3</sup>, bekanntzumachen<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ein Muster für diese Bekanntmachung ist im Anhang unter Nr. 7 abgedruckt. Aml. Anm.

<sup>2</sup> Wie bereits oben (§ 17 W.D. Anm. 2, 3 und § 18 W.G. Anm. 5) betont, kann man wegen des Rechts der jederzeitigen Amtsniederlegung in Wirklichkeit von „endgültig“ feststehenden Namen nicht sprechen; hat z. B. A ausdrücklich angenommen oder die Woche des § 17 Abs. 1 Satz 2 verstreichen lassen, ohne sich zu erklären, so kann er dennoch am folgenden Tage ablehnen.

<sup>3</sup> § 3 Abs. 3 W.D.

<sup>4</sup> Die Bekanntmachung, die nach Anm. 2 nur die derzeitige, aber nicht die „endgültige“ Zusammensetzung des Betriebsrats angibt, hat den Zweck, die Anfechtungsfrist des § 19 in Lauf zu setzen. Solange der Aushang nicht stattfindet, läuft auch die Anfechtungsfrist nicht.

In entsprechender Anwendung des für den Betriebsrat in seiner ersten Zusammensetzung geltenden Grundsatzes ist anzunehmen, daß die Bekanntmachungspflicht auch für die nachrückenden Mitglieder der Betriebsvertretung (§ 15 W.D.) gilt (vgl. § 17 W.D. Anm. 3).

## E. Anfechtung und Ungültigkeit der Wahl.

1. An die Worte „Anfechtung“ und „Ungültigkeit“ knüpfen in Literatur und Praxis erhebliche Meinungsverschiedenheiten darüber an, ob die Wahl des Betriebsrats und eines Betriebsratsmitgliedes nur dann ungültig ist, wenn sie während des Aushangs angefochten wird und im übrigen die Unterlassung der Anfechtung alle Mängel heilt (vgl. von Ende im Württ. WBl. vom 15. VI. 20 S. 41).

Grundsätzlich ist dies zu bejahen (ebenso Feig-Eißler, § 19 Anm. 1, W.D. Riefhle-Syrup-Billerbeck, § 19 Anm. 1, W.D. und das richtige Urteil des Amtsgerichts Lauenstein, SchlWef. 1924, 112, im Gegensatz zu dem unzutreffenden Urteil des LG. Dresden daselbst), und die spätere Nachprüfung der Betriebsratswahlen, sei es im ganzen, sei es bezüglich einzelner Mitglieder ausgeschlossen. Weder auf Anregung irgendwelcher Beteiligten, noch von Amts wegen kann die Wahl später für ungültig erklärt werden. Dies folgt aus der Überschrift des Abschnittes, der deutlich in § 19 die gemeinsamen Vorschriften für beide Fälle der Wahlanfechtung (§§ 20, 21 W.D.) und in §§ 20, 21 W.D. die einzelnen Anfechtungsgründe enthält. Diese im Interesse der Rechtsicherheit liegende Regelung entspricht den gleichen Vorschriften für die Anfechtung politischer Wahlen. Die gegenteilige Ansicht von von Ende a. a. O., der sogar eine nachträgliche Ungültigkeitserklärung von Amts wegen für statthaft hält, obwohl nicht einmal die Absetzung oder Auflösung aus §§ 39, 41 von Amts wegen erfolgen kann, entbehrt der Begründung. Die Erwägungen, die für die gegenteilige Ansicht angeführt werden, so z. B. der Hinweis auf die sonstige Zulässigkeit eines aus Buchthäuslern bestehenden Betriebsrats (praktisch denkbarer wäre der Fall eines Betriebsrats aus Ausländern) erledigen sich durch die Bemerkungen zu § 21 W.D. Anm. 1 über unheilbare wenn auch gleichzeitig anfechtbare Wählbarkeitsmängel (wie hier RW. vom 2. VI. 20, RWBl. vom 27. XII. 20 S. 214 Nr. 153, vom 10. VII. 20, RWBl. vom 26. X. 20, S. 54 Nr. 55 und Bayer. Min. für soziale Fürsorge

vom 27. IX. 21, RABl. 1921 S. 925 Nr. 461, Kammergericht vom 24. II. 25, RZfA. 1925, 374, O. Greißwald vom 24. III. 25, RZfA. 1926, 248, O. Hamburg vom 26. II. 25 und 22. III. 26, Sanf. O. J. Arbeitsrecht 1926, 177 ff.). Unheilbar, wenn auch gleichzeitig anfechtbar, ist die Zugrundelegung eines gesetzwidrigen Betriebsbegriffes, indem etwa die Wahl eines einzigen Betriebsrats für 2 Filialen des Arbeitgebers in Berlin und München oder für die 3 Betriebe drei verschiedener Arbeitgeber ausgeschrieben wird (siehe das Beispiel im Urteil des Kammergerichts vom 13. III. 25 OAG. 30 476); vgl. im übrigen vor § 1 zu VI, VII.

Für das Wahlanfechtungsverfahren gelten, nachdem jetzt die Arbeitsgerichte über die Anfechtung entscheiden, die allgemeinen Vorschriften über das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren (§ 80ff. AOG.). Danach hat das Gericht von Amts wegen den Sachverhalt zu erforschen und entscheidet „auf Grund der Ergebnisse des Verfahrens nach freier Überzeugung“. An das Vorbringen der Anfechtenden ist es bezüglich der Beweisaufnahme nicht gebunden. Die Wissenschaft und Praxis des Reichstagswahlprüfungsverfahrens sind sinngemäß anwendbar (vgl. Wahlprüfungsordnung vom 8. X. 20, RABl. S. 1773 und die in der Überschrift zur WD. Anm. 4 genannte Literatur).

Die Entscheidung kann dahin gehen, daß die Anfechtung unbegründet oder aber daß sie begründet ist und die Wahl für ungültig erklärt wird. Durch letztere Entscheidung wird die Wahl des Betriebsrats im ganzen (§ 20) oder des einzelnen Mitgliedes (§ 21) mit Wirkung vom Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung ab beseitigt. Eine Rückwirkung der Entscheidung findet nicht statt: vgl. § 4 der Geschäftsordnung des Reichstags, § 5 Ziffer 4 des Preussischen Wahlgesetzes vom 3. XII. 20 (Verlust des Mandates durch Ungültigkeitserklärung), § 24 besonders Abs. 2 Satz 5, des Gesetzes über die Wahl zum Preussischen Staatsrat vom 16. XII. 20 (aufschiebende Wirkung der Klage, die sich gegen die Ungültigkeitserklärung der Wahl richtet), § 27 Abs. 2 der WD. für die Wahlen der Mitglieder des Verwaltungsrates der Angestelltenversicherung vom 17. VI. 24, RABl. S. 649 und RABl. 1924, 279, SchfA. Bremen vom 24. IV. 22, SchfWef. 1922, 151, SchfA. Hamburg vom 28. IX. 21 RABl. 1922, S. 268 Nr. 61. Hat der Betriebsrat oder das einzelne Mitglied während des Anfechtungsverfahrens sein Amt niedergelegt oder ist er aufgelöst bzw. abgesetzt worden, so ist das Anfechtungsverfahren als erledigt zu betrachten.

2. Die Bestimmungen der §§ 19ff. WD. entstammen den WD. zur Sozialversicherung, vgl. z. B. Musterwahlordnung für die Organe der Krankenkassen im Zentralblatt für das Deutsche Reich 1913 S. 259ff.

3. Über die Ungültigkeit der Verhältniswahl vgl. besonders den vor § 1 Anm. 2 genannten Aufsatz von Schulz.

## § 19.

### Im allgemeinen.

1. Die Gültigkeit der Wahlen kann während der Dauer des Ausschusses (§ 18) angefochten werden<sup>1</sup>. Anfechtungen sind bei den in §§ 93, 94, 103 des Gesetzes angegebenen Stellen anzubringen<sup>2</sup>.

**2. Entscheidungen des Wahlvorstandes<sup>3</sup> können nur mit einer Anfechtung der Wahl im ganzen angefochten werden.**

**3. Ist die ganze Wahl ungültig, so ist alsbald ein neues Wahlverfahren einzuleiten<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Von jedem, der am Ausgang der Wahl interessiert ist, also vom Arbeitgeber oder jedem Arbeitnehmer, mag er wahlberechtigt sein oder nicht. Solange der Ausgang nicht erfolgt, wird auch die Anfechtungsfrist nicht in Lauf gesetzt, doch kann die Anfechtung, wie man annehmen muß, unabhängig von der Tatsache des Ausgangs erfolgen, und von der Anfechtungsbehörde entschieden werden. Anderenfalls hätte es der Wahlvorstand in der Hand, durch Verschleppung oder gar Verschämung des Ausgangs die Anfechtung zu vereiteln (ebenso DRG. vom 25. III. 15, Preuß. HandMinBl. 1915 S. 164, angeführt bei Schulz, Ungültigkeit usw. S. 166, wie hier GG. Heibelberg vom 14. III. 25, GRG. 30, 397, ähnlich Arbeitsgericht Braunschweig vom 18. VI. 25, SchlWef. 1925, 132, und GG. Berlin vom 8. VI. 25, SchlWef. 1925 172, im Falle einer vorzeitigen Entfernung des Ausgangs).

Die Frist für die Anfechtung kann nicht verlängert werden. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wegen Fristversäumnis gibt es nicht.

<sup>2</sup> Anbringung bei einer anderen Stelle als dem nach Aufhebung der §§ 94, 103 DRG. gemäß § 93 DRG. künftig (vom Inkrafttreten des AGG. ab) allein zuständigen Arbeitsgericht ist wirkungslos, es sei denn, daß diese die Anfechtung rechtzeitig — innerhalb der Frist — an die richtige Stelle weiterleitet, wozu allerdings eine rechtliche Verpflichtung nicht besteht.

<sup>3</sup> Z. B. in §§ 4, 7 Abs. 2, 8, 11 ff. WD.

<sup>4</sup> Über das Schicksal des Betriebsrats bis zur Neuwahl siehe § 43. Im Hinblick auf die regelmäßige Trennung der Wahlkörper der Arbeiter und der Angestellten (Ausnahme § 19 DRG.) ist anzunehmen, daß, wenn auch das Anfechtungsrecht allen Arbeitnehmern zusteht, weil an der ordnungsmäßigen Zusammensetzung alle Arbeitnehmer in gleicher Weise interessiert sind (Anm. 1), dennoch die Ungültigkeitserklärung nur bezüglich der von dem einen Wahlkörper Gewählten auszusprechen ist, wenn die Mängel nur bei der Wahl der einen Arbeitnehmergruppe vorgekommen sind, z. B. bezüglich der Wählerliste dieser Gruppe (§ 3 WD.) oder bezüglich der getrennten Stimmzettelkästen (§ 10 Abs. 4 WD.; ebenso GG. Berlin vom 8. VI. 25, SchlWef. 1925, 174); vgl. auch über die Gruppenneuwahl § 1 WD. Anm. 4.

## § 20.

### Ungültigkeit der Wahl.

**Die Wahl ist ungültig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen<sup>1</sup> und weder eine nachträgliche Ergänzung möglich, noch nachgewiesen ist, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht verändert werden konnte<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Z. B. zu kurze Bemessung der Fristen des Wahlauschreibens, Verstoß gegen den vorgeschriebenen Inhalt und die vorgeschriebene Art und Zeit

einer Veröffentlichung, Zulassung ungültiger, Nichtzulassung gültiger (§ 6 W.D. Anm. 2) Vorschlagslisten, Überschreiten der Grenzen des dem Wahlvorstande zustehenden Streichungsrechts (vgl. § 7 W.D. Anm. 3), Benutzung unzulässiger Stimmzettel, Verstoß gegen die Vorschrift der geheimen Wahl (R.G. Frankfurt a. M. vom 8. V. 24, G.R.G. 30, 157, G.G. Berlin Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 305, Nr. 1558/59), mangelhafte Feststellung des Wahlergebnisses, Veräumung der Nachfristsetzung in § 8 W.D., Verstoß gegen § 19 B.R.G. (Vgl. Schulz § 20 Anm. 1.)

Zum Wahlverfahren gehört vor allem ein richtiges Wahlaus Schreiben. Da dieses die Zahl der Betriebsratsmitglieder und ihre Verteilung auf die Gruppen enthalten muß, muß ihm ein bestimmter Begriff des Betriebes und des Arbeitnehmers (Arbeiters, Angestellten) zugrunde liegen. Werden diese Begriffe falsch angewendet, so kann die Anfechtung auch auf eine falsche Bestimmung dieser Begriffe gestützt werden (vgl. SchM. Stuttgart vom 18. V. 20 im Württ. WBl. vom 15. VI. 20 S. 51 über unrichtige Verteilung der Betriebsratsitze als Anfechtungsgrund, und R.G. Hamburg vom 14. X. 24, G.R.G. 30, 360).

Doch ist zu beachten, daß die letztgenannten Mängel nicht nur anfechtbar, sondern, darüber hinausgehend, unheilbar sind und von jedem Beteiligten auch nach Ablauf der Anfechtungsfrist jeder Zeit geltend gemacht werden können (vgl. im übrigen vor § 1 B.R.G. zu VI).

Obwohl die von einem Zwang durch Behörden, Arbeitgeber, Mitarbeiternehmer unbeflusste freie Stimmabgabe an sich zu den selbstverständlichen Voraussetzungen eines ordnungsmäßigen Wahlverfahrens gehört und ein Verstoß hiergegen zur wirksamen Anfechtung der Wahl im ganzen berechtigt, ist eine bestimmte Art der strafbaren Wahlbeeinflussung von § 20 ausgenommen und zum persönlichen Wahlanfechtungsgrund nach § 21 Abs. 2 gemacht. Die Trennung zulässiger Wahlagitation von unzulässiger Wahlbeeinflussung ist im Einzelfall oft sehr schwierig. Über Wahlbeeinflussung vgl. Laband I, S. 335 und die ausführliche Darstellung bei Hatzschel, Parlamentsrecht S. 550, über Formfehler im Wahlverfahren ebenda S. 562 (vgl. ferner Thür. D.W. vom 7. V. 21 in J.W. 1922 S. 1475).

Die Teilnahme Nichtwahlberechtigter an der Wahl stellt einen Anfechtungsgrund dar (R.W.R. vom 5. IV. 21, R.W.Bl. 1921 S. 750 Nr. 398), ebenso die unzulässige Zulassung nicht Wählbarer nach § 21 Abs. 3 B.R.G., weil keine zur Amtsübernahme bereiten Arbeitnehmer nach § 20 sich gefunden haben (R.W.R. vom 5. IV. 21, R.W.Bl. 1921 S. 694 Nr. 363).

• Weitere Voraussetzung der Ungültigkeitserklärung der Wahl ist, daß

- a) keine nachträgliche Ergänzung möglich ist, und
- b) nicht nachweisbar ist, daß der Verstoß das Wahlergebnis nicht verändern konnte.

Zu a: Eine Ergänzung des Wahlverfahrens kommt z. B. dann in Frage, wenn bei der Feststellung des Wahlergebnisses (§ 11 W.D.) Rechenfehler gemacht worden sind, die richtiggestellt werden können. Dann hat die Wahlanfechtungsbehörde (§ 19), also das Arbeitsgericht, die Ergänzung vorzunehmen, indem sie den mangelhaften Teil des Wahlverfahrens — in dem Beispiel die Feststellung des Ergebnisses — durch einen entsprechenden Beschluß ergänzt. Bekommt dadurch z. B. die Arbeiterliste II ein Mitglied mehr,

das der Liste I verlorengeht, so endet die Mitgliedschaft des ausscheidenden Mitglieds gleichzeitig mit dem Beginn der Mitgliedschaft des eintretenden Mitglieds an dem Tage, an dem die Entscheidung über die Wahlanfechtung rechtskräftig wird. Eine Ergänzung ist soeben denkbar, wenn der Wahlvorstand einen Bewerber zu Unrecht gestrichen hat (siehe § 14 Anm. 2). Der Gestrichene braucht dann nur an seinen Platz eingesetzt und dementsprechend die Wahl eines Bewerbers der Liste aufgehoben zu werden, der vom Wahlvorstand als der letzte Gewählte der Liste festgestellt worden war. Die Ergänzung ist ferner denkbar, wenn einer der mehreren Stimmzettellisten (§ 12) bei der Feststellung des Wahlergebnisses vergessen worden ist und die Berechnung ohne weiteres wiederholt werden kann, weil der vergessene Kasten unverfehrt vorhanden ist (ähnlich Schulz § 20 Anm. 2, Feig-Sizler § 20 Anm. 2).

Zu b: Was das „Wahlergebnis“ ist, ist im Gesetz nicht ausdrücklich gesagt. Aus dem Gegensatz der tatsächlichen Wahlbeeinflussung und der Nichtveränderung des Wahlergebnisses in § 21 W.D. ist jedoch, wie von Ende (Württ. MBl. vom 15. VI. 21 S. 42) mit Recht folgert, zu schließen, daß das Wahlergebnis nicht die Wählerziffer der einzelnen Listen, sondern die auf die einzelnen Listen entfallende Zahl von Sitzen und die persönliche Zusammenfassung der einzelnen Listen ist. Könnte beides durch den Verstoß nicht verändert werden, so bleibt die Wahl gültig (vgl. als Beispiel Entscheidung des Rates zu Schwarzenberg vom 2. V. 20, RZM. 1923, 387, und RG. Hamburg vom 23. IV. 25, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1925, 237 ff.). Der Einfluß von Verstößen auf die persönliche Zusammensetzung wird besonders dann eine Rolle spielen, wenn nur eine Liste aufgestellt ist und z. B. unberechtigte Beanstandungen seitens des Wahlvorstandes (§§ 6, 7 W.D.) zu einer Abänderung der Liste seitens der die Liste Einreichenden geführt haben.

Die W.D. verbindet diese Vorschrift anscheinend mit einer bestimmten Regelung der Beweislast. In Wirklichkeit kann bei dem Wahlanfechtungsverfahren von einer Beweislast im Sinne des Zivilprozesses, aus dem der Begriff stammt, nicht die Rede sein. Das Arbeitsgericht als Wahlanfechtungsbehörde ist vielmehr für verpflichtet zu halten, vom Amts wegen nachzuprüfen, ob nach den angestellten Ermittlungen ein Einfluß des Verstoßes auf das Wahlergebnis erweislich ist; das und nichts anderes besagt die Bestimmung; eine bestimmte Regelung der Beweislast nahmen früher Feig-Sizler § 20 Anm. 2 (jetzt nur abgeschwächt) und von Ende im Württ. MBl. vom 15. VI. 20 S. 42 an, beide mit entgegengesetztem Ergebnis (vgl. oben vor § 19 Anm. 1).

Die Entscheidung, ob der Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst hat, ist oft sehr schwierig und hat nach den Umständen des einzelnen Falles zu erfolgen. In dem häufigen Falle, daß Nichtwahlberechtigte zu Unrecht mitgewählt und Wahlberechtigte zu Unrecht nicht zugelassen sind (§ 4 W.D.) ist eine Berechnung darüber anzustellen, welche Wirkung es gehabt hätte, wenn die zu Unrecht Zugelassenen für keine der Vorschlagslisten gestimmt oder wenn die zu Unrecht ausgeschlossenen für die eine oder die andere oder die dritte usw. Liste gestimmt hätten; der Verstoß ist ohne Einfluß auf das Ergebnis, wenn in allen Fällen das Wahlergebnis das gleiche geblieben wäre (ebenso Schulz § 20 Anm. 1).

Der Verstoß gegen die Anwesenheitspflicht des gesamten Wahlvorstandes bei der Feststellung des Wahlergebnisses (§§ 11, 12 W.D.) führt nach der Ent-

scheidung des RR. vom 27. XI. 23 (RABl. 1925, S. 478) stets zur Ungültigkeitserklärung, da ein Gegenbeweis bezüglich des mangelnden Einflusses auf das Wahlergebnis nicht zu führen, auch diese Ausnahmevorschrift eng auszulegen sei.

## § 21.

### Ungültige Wahl einer Person.

1. Ungültig ist die Wahl einer Person, die zur Zeit der Wahl nicht wählbar war und auch die Wählbarkeit nicht inzwischen erlangt hat<sup>1 2 3 4</sup>.

2. Ungültig ist die Wahl einer Person, von der oder zu deren Gunsten von Dritten die Wahl rechtswidrig (zu vergleichen insbesondere §§ 107 bis 109, 240, 339 des Reichsstrafgesetzbuches)<sup>5</sup> oder durch Gewährung oder Versprechung von Geschenken beeinflusst worden ist, es sei denn, daß dadurch das Wahlergebnis nicht verändert werden konnte<sup>6</sup>.

§ 17 Abs. 2 gilt entsprechend<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Für die Anfechtung der Wahl eines einzelnen Mitgliedes der Betriebsvertretung gilt der Grundsatz der Heilung der Mängel der Wählbarkeit in gleicher Weise wie für die Betriebsratswahl im ganzen. Dieser Grundsatz erfährt jedoch eine Einschränkung durch den in § 39 BRG. Anm. 6 aus der Vorschrift, daß die Mitgliedschaft durch Verlust der Wählbarkeit erlischt, abgeleiteten Satz, daß solche Wählbarkeitsvoraussetzungen, die verlierbar sind, nur eine Scheinmitgliedschaft erzeugen, wenn sie von Anfang an nicht vorhanden sind. Verlierbare Wählbarkeitsvoraussetzungen sind: Reichsangehörigkeit, der Besitz der Ehrenrechte, die Arbeiter- und Angestellteneigenschaft, die Betriebsangehörigkeit im allgemeinen; unverlierbar sind dagegen die Altersvoraussetzung und die zeitlich bestimmte Betriebs-, Berufs- und Gewerbezugehörigkeit (vgl. die vor § 19 Anm. 1 angeführten Urteile des OLG. Lauenstein und des OLG. Dresden). Über die Frage der Wiederwählbarkeit abgesetzter Betriebsratsmitglieder vgl. § 18 BRG. Anm. 6, über die Wählbarkeit fristlos entlassener Betriebsratsmitglieder während Schwabens der Entlassungsfreitigkeit siehe § 96 BRG. Anm. 13 (sonst fristlos entlassene Arbeitnehmer sind wählbar, wenn sich nachträglich durch gerichtliches Urteil oder durch Weiterbeschäftigung nach § 87 erweist, daß sie am Wahltag noch in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber standen).

Da die Scheinmitgliedschaft jederzeit geltend gemacht werden kann (siehe vor § 1 zu VI), allerdings auch durch Anfechtung (vgl. vor § 19 Bd. Anm. 1), bleibt für die ausschließliche Anfechtung nach § 21 Bd. nur das Fehlen der Altersvoraussetzung und der zeitlich genügenden Betriebs-, Berufs- oder Gewerbezugehörigkeit, d. h. nur diese Mängel werden durch den Fristablauf geheilt (ebenso Rat der Stadt Leipzig vom 2. VII. 23, SchWef. 1923, 234, etwas abweichend Feig-Sihler § 19 Anm. 1). Die Feststellung, ob eine Scheinmitgliedschaft vorliegt, ist dagegen — unabhängig von den Fristen für die Wahlanfechtung — im Wege der arbeitsgerichtlichen Streitigkeit aus

§ 93 zur Entscheidung zu bringen, kann aber auch in einem sonstigen Verfahren, z. B. wenn ein Angestellter als Arbeiterratsvorsitzender vor dem Gewerbeaufsichtsbeamten, dem Arbeitsgericht oder dem Schlichtungsausschuß auftritt, für dieses Verfahren getroffen werden, indem die Zulässigkeit des Auftretens des Scheinmitgliedes zu entscheiden ist (vgl. vor § 1 BRG. zu VI und aus der Praxis die im vorhergehenden Absatz angeführten Beispiele).

<sup>2</sup> Das Anfechtungsrecht steht (§ 19 WD. Anm. 1) jedem Arbeitnehmer bezüglich aller Betriebsrats- und Ergänzungsmitglieder zu, da letztere jederzeit durch Aufrücken Betriebsratsmitglieder werden können und alle Arbeitnehmer an der jetzigen oder künftigen Zusammensetzung des Betriebsrats interessiert sind.

<sup>3</sup> Ein Wahlanfechtungsrecht gegenüber den erst künftig zu Mitgliedern der Betriebsvertretung bestimmten Ersatzmitgliedern, die bei der Feststellung des Wahlergebnisses nicht in bestimmter Weise (namentlich) bezeichnet werden (vgl. Muster 7 des Anhangs zur WD. unter IV), gibt es bis zu ihrem Eintritt in die Betriebsvertretung nicht. Wird ihr Eintritt gemäß § 18 WD. Anm. 4 bekanntgemacht, so setzt die Bekanntmachung die Anfechtungsfrist in Lauf, anderenfalls besteht die Anfechtungsmöglichkeit unbegrenzt (vgl. § 19 Anm. 1).

<sup>4</sup> Ist ein Wählbarkeitsmangel bis zur Entscheidung über die Wahlanfechtung fortgefallen, bleibt die angefochtene Wahl in Kraft. Dies muß auch für den Fortfall eines Mangels gelten, der nach Anm. 1 eine Scheinmitgliedschaft zur Folge hat; wenn z. B. ein Ausländer im Laufe des Amtsjahres zum Inländer wird, kann ihm die Nichtzugehörigkeit zum Betriebsrat nicht mehr entgegengehalten werden.

<sup>5</sup> Die angeführten Bestimmungen des StrGB. lauten:

„§ 107 StrGB.: Wer einen Deutschen durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einer strafbaren Handlung verhindert, in Ausübung seiner staatsbürgerlichen Rechte zu wählen oder zu stimmen, wird mit Gefängnis nicht unter sechs Monaten oder mit Festungshaft bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 108 StrGB.: Wer in einer öffentlichen Angelegenheit mit der Sammlung von Wahl- oder Stimm-Zetteln oder -Zeichen oder mit der Führung der Beurkundungshandlung beauftragt, ein unrichtiges Ergebnis der Wahlhandlung vorsätzlich herbeiführt oder das Ergebnis verfälscht, wird mit Gefängnis von Einer Woche bis zu drei Jahren bestraft.

Wird die Handlung von jemand begangen, welcher nicht mit der Sammlung der Zettel oder Zeichen oder einer anderen Verrichtung bei dem Wahlgeschäft beauftragt ist, so tritt Gefängnisstrafe bis zu zwei Jahren ein.

Auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

§ 109 StrGB.: Wer in einer öffentlichen Angelegenheit eine Wahlstimme kauft oder verkauft, wird mit Gefängnis von Einem Monat bis zu zwei Jahren bestraft; auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.

§ 240 StrGB.: Wer einen Anderen widerrechtlich durch Gewalt oder durch Bedrohung mit einem Verbrechen oder Vergehen zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Gefängnis bis zu Einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu sechshundert Mark bestraft.

Der Versuch ist strafbar.

§ 339 StrGB.: Ein Beamter, welcher durch Mißbrauch seiner Amtsgewalt oder durch Androhung eines bestimmten Mißbrauchs derselben jemand zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung widerrechtlich nötigt, wird mit Gefängnis bestraft.

Der Versuch ist strafbar.

In den Fällen der §§ 106, 107, 167 und 253 tritt die daselbst angedrohte Strafe ein, wenn die Handlung von einem Beamten, wenn auch ohne Gewalt oder Drohung, aber durch Mißbrauch seiner Amtsgewalt oder Androhung eines bestimmten Mißbrauchs derselben begangen ist.“

Von diesen Bestimmungen ist § 107 StrGB. fälschlich genannt, weil die Wahl zum Betriebsrat nicht in Ausübung eines staatsbürgerlichen Rechts erfolgt (vgl. § 24 Anm. 5 BRG. und von Ende im Württ. MBl. vom 15. VI. 20 S. 43). Wohl aber handelt es sich bei der Betriebsratswahl um eine öffentliche Angelegenheit im Sinne der §§ 108, 109 StrGB. (vgl. vor § 1 Anm. I BRG., Frank, Kommentar zum StrGB. 8.—10. Aufl. § 108 Anm. 1, a. N. anscheinend Feig-Sißler § 21 Anm. 4).

Wie bereits in § 20 W.D. Anm. 1 bemerkt, handelt es sich hier um Verstöße, die an sich zur Wahlanfechtung in vollem Umfang berechtigen würden, aber nach der Sondervorschrift des § 21 Abs. 2 nur zur persönlichen Wahlungültigkeitserklärung führen.

<sup>6</sup> Vgl. hierzu § 20 W.D. Anm. 2, besonders auch darüber, daß man im Wahlanfechtungsverfahren nicht von einer Beweislast sprechen kann. Das Wahlergebnis kann bezüglich der persönlichen Zusammensetzung des Betriebsrats durch die genannten Handlungen (strafbare Handlungen, Gewährung oder Versprechung von Geschenken) hier insofern verändert worden sein, als ohne diese Handlungen derjenige, dessen Wahl angefochten wird, überhaupt nicht oder an aussichtsloser Stelle auf die Liste gekommen wäre. Hat X durch Geschenke erreicht, daß er als Erster auf die Vorschlagsliste kam und nicht V, so ist auch, wenn nach Lage der Dinge die betreffende Liste die gleiche Stimmenzahl bekommen hätte, durch X' Vorgehen das Wahlergebnis beeinflusst worden. Besonders deutlich ist dies, wenn nur eine Liste (§ 8 W.D.) aufgestellt worden ist, und X mittels der hier beanstandeten Handlungen seine Aufnahme auf die Liste durchgesetzt hat.

<sup>7</sup> An die Stelle desjenigen, dessen Wahl ungültig ist, tritt sein Nachfolger auf der Liste.

## F. Schlußbestimmungen.

### § 22.

#### Aufbewahrung der Wahlakten. Kosten.

1. Die Wahlakten werden von den Betriebsräten und bis zur Beendigung ihrer Amtsdauer aufbewahrt<sup>1</sup>.

2. Die sämtlichen Kosten (Beschaffung der Wahlordnung, der Wahlumschläge, der erforderlichen Stimmzettellisten usw.) trägt der Betriebsunternehmer<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Der Wahlvorstand hat, wie aus dieser Bestimmung hervorgeht, die Verpflichtung, die Wahlakten dem Betriebsrat auszuhändigen. Ebenso wie an

den übrigen Akten des Betriebsrats (§ 36 BfG. Anm. 12) erwirbt zunächst der Wahlvorstand, sobald der Betriebsrat auch an den Wahlakten eine Art Eigentum (ein zivilrechtliches Eigentum im eigentlichen Sinne ist durch den Mangel der privaten Rechtsfähigkeit des Wahlvorstandes wie des Betriebsrats ausgeschlossen). Ein Herausgabeanspruch des Arbeitgebers bezüglich der Akten besteht nicht. Dieser verliert jedenfalls sein Eigentum an dem von ihm für die Zwecke der Akten gelieferten Papier.

Die Aufbewahrung ist notwendig, um die Beweisunterlagen für das Wahlanfechtungsverfahren und sonstige Streitigkeiten, z. B. aus § 93 über die Scheinmitgliedschaft (§ 21 BfG. Anm. 1) sicherzustellen. Sie ist eine „amtliche“ Aufbewahrung i. S. von § 133 StrGB.

<sup>2</sup> In rechtlicher Hinsicht gleicht diese Vorschrift dem § 36 BfG. Nicht zu den sächlichen Kosten gehören die Kosten für die Reise zwecks Ausübung der Wahl (RAN. vom 27. V. 20, RABl. 1921 S. 249, Nr. 183), ebenso nicht die Kosten für die Stimmzettel, die von den Wählern oder den Wählergruppen zu beschaffen sind (RAN. vom 27. V. 20, RABl. vom 27. XII. 20 S. 214 Nr. 155 und SchfA. Mannheim NZfA. 1922, 451, a. A. SchfA. Hamborn in Metallarbeiter-BfGztschr. vom 18. XII. 20 S. 576). Die für die Reichstagswahlen geltende Vorschrift, wonach Stimmzettel amtlich geliefert werden, kann mangels ausdrücklicher Bestimmung nicht entsprechend angewandt werden; daß es sich hier um an sich persönliche Kosten der Wähler handelt, geht gerade aus der Tatsache dieser Sonderregelung für die Reichstagswahlen hervor.

Wegen des vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Raumes vgl. § 3 Anm. 6 BfG.

## **G. Sonderbestimmungen für den Fall der Wahl des Betriebsrats in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer.** (§ 19 des Gesetzes<sup>1</sup>).

### **§ 23.**

**Die §§ 1 bis 22 finden entsprechende Anwendung, soweit sich nicht aus den folgenden Bestimmungen Abweichungen ergeben<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Ein Muster für die Niederschrift, sowie Beispiele für die Berechnung des Wahlergebnisses in diesem Falle sind im Anhang unter Nr. 5 abgedruckt. Amtl. Anm.

<sup>2</sup> An der Verteilung der Arbeiter und Angestellten im Betriebsrat und der Bildung des Arbeiterrats und Angestelltenrats nach §§ 15, 16 des Gesetzes ändert sich durch die gemeinsame Wahl nichts. (§ 19 Abs. 2 BfG.)

### **§ 24.**

#### **Bildung des Betriebsrats.**

**Der Betriebsrat wird in der Weise gewählt, daß die Arbeiter und Angestellten die Mitglieder des Betriebsrats und die Ersatzmitglieder in gemeinsamer Wahl wählen<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Eine Folgerung hieraus siehe zu § 10 W.D. Anm. 6 (keine besonderen Stimmzettellisten notwendig). Es gibt hier auch keine Ungültigkeitserklärung bloß der Wahl der Gruppenmitglieder des Betriebsrats, sondern stets nur des ganzen Betriebsrats (vgl. § 19 Anm. 4).

## § 25.

### Wahlausschreiben.

Im Wahlausschreiben (§ 3) ist auch hier die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten zu veröffentlichen<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Die Einreichung getrennter Vorschlagslisten für jede Arbeitnehmergruppe fällt hier fort (siehe den folgenden Paragraphen).

## § 26.

### Vorschlagslisten.

Bei der Aufstellung der Vorschlagslisten (§ 5) ist zu beachten, daß jede Arbeitnehmergruppe im Betriebsrat gemäß §§ 15, 16 des Gesetzes vertreten sein muß<sup>1 2</sup>.

<sup>1</sup> Unerheblich ist es, in welcher Reihenfolge die Mitglieder der beiden Arbeitnehmergruppen in der Vorschlagsliste aufeinanderfolgen, da die Arbeiter- und Angestelltenmitglieder nacheinander verteilt werden (siehe §§ 27, 28 unten). Hat Liste I in einem Betriebsrat, der aus 6 Arbeitern und 2 Angestellten bestehen muß, die Arbeiter A, B, C, D, E, F und die Angestellten H, I, K, aufgestellt und fallen auf sie 3 Arbeitersitze und 1 Angestelltenitz, so sind A, B, C und H gewählt.

<sup>2</sup> Wie in § 19 BRG. Anm. 7 bemerkt, braucht nicht etwa jede Vorschlagsliste Angehörige beider Arbeitnehmergruppen zu enthalten. Die Minderheiten der Arbeiter und der Angestellten, die gegen die gemeinsame Wahl sind, werden sich häufig auch für die Wahl selbst nicht zusammenschließen, sondern besondere Listen nur der Arbeiter und nur der Angestellten aufstellen; dann werden bei der getrennt vorzunehmenden Verteilung der Arbeiter- und Angestelltenitze (§ 27 W.D.) die reine Arbeiterliste nur bei der Verteilung der Arbeitersitze, die reine Angestelltenliste nur bei der Verteilung der Angestelltenitze Berücksichtigung finden. Irgendwelche Rechtsnachteile sind also mit der Aufstellung bloß von Arbeitern und bloß von Angestellten nicht verbunden.

## § 27.

### Verteilung der Mitgliederstellen.

Auf die Vorschlagslisten werden zunächst die Arbeitersitze nebst Ergänzungsmitgliedern, sodann in gesonderter Rechnung die Angestelltenitze nebst Ergänzungsmitgliedern verteilt. Jede

**Vorschlagsliste erhält so viel Mitgliederſitze von jeder Arbeitnehmergruppe zugeteilt, als bei der geſonderten Berechnung Höchſtzahlen auf ſie entfallen<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Vgl. § 26 Anm. 1. Wäre noch ein Arbeiter als Ergänzungsmitglied zu wählen und würde dieſes Mitglied auf Liſte I entfallen, ſo wäre D gewählt.

### § 28.

#### **Verteilung der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagsliſten.**

**Bei Verteilung der Arbeiterſitze ſind nur die der Arbeitergruppe, bei der Verteilung der Angeſtelltenſitze nur die der Angeſtelltengruppe der einzelnen Liſte zugehörigen Bewerber zu berückſichtigen (§ 14 der Wahlordnung)<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Als Erſatzmitglieder können wegen der Aufrechterhaltung der §§ 15, 16 BRG. auch bei gemeinſamer Wahl immer nur Gruppenangehörige, alſo für auſſcheidende Arbeiter nur Arbeiter, für auſſcheidende Angeſtellte nur Angeſtellte nachrüden (ebenſo Schulz § 28 Anm. 2). Zweckſ Vermeidung von Neuwahlen empfiehlt es ſich daher, auf die Vorschlagsliſten, die beide Arbeitnehmergruppen enthalten, eine nicht zu knappe Zahl von Angehörigen beider Arbeitnehmergruppen zu ſetzen.

## **II. Die Wahl des Gesamtbetriebsrats.**

**(§ 54 des Geſetzes.)**

### § 29.

#### **Leitung der Wahl, Friſtberechnung.**

**1. Der Gesamtbetriebsrat wird in der Weiſe gewählt, daß alle Arbeitermitglieder und alle Angeſtelltenmitglieder der einzelnen Betriebsräte zwecks Wahl ihrer Vertreter für den Gesamtbetriebsrat je einen Wahlkörper bilden<sup>1 2 3</sup>.**

**2. Die Leitung der Wahl in jedem Wahlkörper liegt in der Hand des Wahlvorſtandes (§ 54 des Geſetzes).**

**§ 1 Abſ. 4 der Wahlordnung findet entſprechende Anwendung.**

<sup>1</sup> Wieviel Vertreter jede der beiden Arbeitnehmergruppen zu wählen hat, iſt gemäß § 54 BRG. (ſiehe daſelbſt Anm. 8) nach der Geſamtzahl aller Arbeiter und Angeſtellten in den zugehörigen Betrieben zu berechnen.

<sup>2</sup> Wähler ſind hier die einzelnen Betriebsratsmitglieder, auch die, deren Wahl zurzeit ſelbſt angeſodeten und daher in der Schwebe iſt. Wenn ſich Betriebsratsmitglieder in vorläufiger Amtsausübung befinden (§ 43), ſind ſie ebenfalls berechnete Wähler für den Gesamtbetriebsrat.

<sup>3</sup> Gesamtarbeiter- und -angeſtelltenräte kennt das Geſetz nicht (§ 54 Abſ. 2 BRG.).

## § 30.

Wahlaus Schreiben<sup>1 2</sup>.

Ort und Zeit der Wahl sind innerhalb jedes Wahlkörpers, etwa 20 Tage vor der Wahl allen Wahlberechtigten schriftlich mitzuteilen. Die Mitteilung muß die Zahl der zu wählenden Mitglieder angeben, sowie zur Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Hinweis darauf auffordern, daß nur solche Vorschlagslisten berücksichtigt werden, die bis zu einem bestimmten, etwa eine Woche nach dem Absendungstage des Wahlaus Schreibens liegenden Tage bei dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes eingereicht werden und daß die Stimmabgabe an diese Vorschlagsliste gebunden ist. Das Wahlaus Schreiben muß die Adresse des Vorsitzenden des Wahlvorstandes enthalten.

<sup>1</sup> Das Wahlaus Schreiben ist gegenüber dem Wahlaus Schreiben bei der allgemeinen Betriebsratswahl erheblich vereinfacht, es wird vom Gruppenwahlvorstand für den Gruppenwahlkörper erlassen.

<sup>2</sup> Wenn die Angehörigen jedes Wahlkörpers über die Verteilung der dem Wahlkörper im Gesamtbetriebsrat zukommenden Sitze sich formlos einigen, können sie in der Praxis von der Beobachtung der Formvorschriften der §§ 29 ff. W.D. absehen. Allerdings kann bis zum Ablauf der Anfechtungsfrist (§§ 18, 19, 32) die Anfechtung der Wahl wegen Verstoßes gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren erfolgen. Über die Anfechtung und ihre Wirkung siehe § 32 W.D. Anm. 1.

Will der Wahlkörper sich gegen die nachträgliche Geltendmachung des Anfechtungsrechts, auf das niemand rechtswirksam verzichten kann, sichern, so empfiehlt es sich, für alle Fälle das vereinfachte Wahlaus Schreiben zu erlassen und dann eine gemeinsame Liste gemäß § 8 Abs. 2 W.D. einzureichen.

## § 31.

## Vorschlagslisten.

Die §§ 5 bis 8 der Wahlordnung finden entsprechende Anwendung, jedoch

§ 5 mit der Maßgabe, daß nur die einfache Zahl von Gesamtbetriebsratsmitgliedern zu benennen ist und zwei Unterschriften unter den Vorschlagslisten genügen<sup>1</sup>,

§ 6 mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Auslegung die schriftliche Mitteilung der Vorschlagslisten an die Wahlberechtigten tritt. Der Mitteilung ist der Wahlumschlag beizufügen.

<sup>1</sup> Es gibt keine Ergänzungsmitglieder und keine Ersatzmitglieder für die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats siehe § 32 Abs. 3 W.D., ferner § 54 W.D. Anm. 7.

## § 32.

**Durchführung der Wahl.**

1. Die §§ 9 bis 14, 16 bis 22 finden entsprechende Anwendung<sup>1</sup>.

2. Für die Wahl ist ein Zeitpunkt<sup>2</sup> festzusetzen. Zur Abstimmung berechtigt sind alle Wähler, die sich bis zum Abschluß der Stimmabgabe eingefunden haben.

3. Ersatzmitglieder (§ 15 der Wahlordnung) werden nicht gewählt<sup>3</sup>.

4. Im Wahltermin kann jede Vorschlagsliste durch ihre Unterzeichner zurückgenommen werden, wenn keiner der im Wahltermin erschienenen Wähler widerspricht, und es können neue Vorschlagslisten aufgestellt und zurückgenommen werden. Auch über die neu aufgestellten Vorschlagslisten kann abgestimmt werden<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Das Anfechtungsrecht nach §§ 19 ff. W.D. steht dem Arbeitgeber und jedem Wähler, also jedem Mitgliede des Arbeiter- und des Angestelltenwahlkörpers zu, da jedes Mitglied an der richtigen Wahl des Gesamtbetriebsrats interessiert ist. Dagegen braucht die Ungültigkeitserklärung, wenn die Mängel nur die Wahl in dem einen Wahlkörper betreffen, nur bezüglich dieses Wahlkörpers ausgesprochen zu werden (vgl. § 56 Anm. 5, letzter Absatz BRG.); anders ist es z. B., wenn die Berechnung oder Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats im ganzen falsch war und eine gruppenweise Neuwahl nicht genügt, um den Fehler richtig zu stellen.

<sup>2</sup> Es findet sog. Termin-, nicht, wie in § 10 W.D., Fristwahl, statt.

<sup>3</sup> Siehe § 31 Anm. 1.

<sup>4</sup> Die Regelung des Abs. 4 dient der möglichen Beweglichkeit der Vorschlagslisten. Die Rücknahme der vor dem Wahltermin aufgestellten Listen setzt voraus, daß kein erschienener Wähler widerspricht. Die Rücknahme der im Termin aufgestellten Liste kann sofort, ohne Rücksicht auf irgend jemandes Widerspruch durch den Unterzeichner erfolgen.

**III. Die Wahl des Betriebsausschusses.****(§ 27 des Gesetzes.)**

## § 33.

1. Die Wahl des Betriebsausschusses findet in der zu diesem Zwecke zusammenberufenen Betriebsratsitzung (§ 29 des Gesetzes) unter der Leitung des ältesten Betriebsratsmitgliedes statt<sup>1</sup>. Dieser hat in der Sitzung zur Einreichung von Vorschlagslisten mit dem Hinweis darauf aufzufordern, daß die Stimmabgabe an die Vorschlagslisten gebunden ist<sup>2</sup>.

**2. Es genügen zwei Unterschriften unter den Vorschlagslisten. Eingereichte Vorschlagslisten können von den Unterzeichneten wieder zurückerhoben werden.**

**3. Die Wahl ist öffentlich<sup>3</sup>.**

**4. Die Verteilung der Gewählten auf die Vorschlagslisten findet nach §§ 13, 14 der Wahlordnung statt.**

**5. Die §§ 19, 20, 21 Abs. 1 und 2<sup>4</sup> finden entsprechende Anwendung; die Frist zur Anfechtung läuft von der Wahl ab.**

<sup>1</sup> Es handelt sich um die vom Wahlvorstand einzuberufende erste Betriebsratssitzung.

<sup>2</sup> Vgl. § 9 B.D. Anm. 1. Dies ist besonders wichtig, wenn eine Arbeitnehmergruppe durch sehr wenige Mitglieder, vielleicht sogar nur ein Mitglied vertreten ist, das sich zwecks Vermeidung des Verlustes der ihm gebührenden Stelle im Betriebsausschuß selbst aufstellen und wählen muß, wenn es sonst von niemand aufgestellt wird (§ 27 Anm. 6 B.R.G.).

<sup>3</sup> Die Öffentlichkeit bezieht sich nur auf den Wahlakt innerhalb des Wahlkörpers, der mündlich oder mit offenem Stimmzettel erfolgen kann (R.A.M. vom 17. IV. 20, R.A.M. 1921 S. 249 Nr. 186); da alle Wähler einander der „Richtung“ nach bekannt sind, bedarf es hier nicht des mit der Geheimhaltung der Wahl verbundenen umständlichen Verfahrens. Nicht etwa sind alle Arbeitnehmer des Betriebes anwesendheitsberechtigt. Die Geschäftsordnung des Betriebsrats kann auch die geheime Wahl vorschreiben (vgl. ähnlich O.G. Berlin vom 22. VI. 25, R.Zf.A. 1925, 683). Über die Vereinfachung der Wahl siehe § 30 B.D. Anm. 2; § 8 Abs. 2 B.D. ist trotz Fehlens einer ausdrücklichen Bestimmung für anwendbar zu halten.

<sup>4</sup> § 21 Abs. 3 B.D. ist nicht genannt, weil es gesetzlich keine Ersatzmitglieder gibt. Ist die Wahl jemandes ungültig, so muß Neuwahl stattfinden. Doch können die einzelnen Listen Ersatzmitglieder aufweisen, um unnötige Neuwahlen zu vermeiden (vgl. auch § 27 B.R.G. Anm. 7; a. A. Feig-Sißler § 33 Anm. 3). Das Anfechtungsrecht steht hier nur dem Arbeitgeber und den Mitgliedern des Wahlkörpers, also den einzelnen Betriebsratsmitgliedern, nicht den dem Betriebsrat nicht angehörigen Arbeitnehmern zu.

## IV. Die Wahl des Betriebsobmannes.

(§ 58 des Gesetzes.)

### § 34

**1. Der Betriebsobmann wird unter der Leitung des ältesten Arbeitnehmers des Betriebes als Wahlleiter in geheimer Wahl nach dem Grundsatz der Mehrheit gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los<sup>1</sup>.**

**2. §§ 19, 20, 21 Abs. 1 und 2<sup>2</sup> finden entsprechende Anwendung. Die Frist zur Anfechtung läuft von der Wahl ab.**

### 3. Sind zwei Betriebsobleute<sup>3</sup> zu wählen, so ist Wahlleiter je der älteste Arbeitnehmer der betreffenden Gruppe.

<sup>1</sup> Eine streng formelle Wahl, wie sie die §§ 1 ff. vorschreiben, ist hier nicht angeordnet, nur liegt in dem Hinweis auf die „geheime Wahl“ die Notwendigkeit der Stimmzettelabgabe, ebenso ist ein Aushang des Wahlergebnisses nicht notwendig, weshalb die Anfechtungsfrist von der Wahl an läuft (so auch LG. Hamburg vom 26. III. 24, Hans. GZ. Arbeitsrecht 1924, 134; abweichend Dörfler, NZfA. 1926, 26). Die Beschränkung der Bestellung auf den „ältesten“ Arbeitnehmer ist durch das Gesetz nur im Bereich der § 23 Abs. 2, 3, § 58 Abs. 2 BRG. gedeckt, dagegen nicht im Bereich des § 23 Abs. 1, § 58 Abs. 2 BRG (siehe auch § 58 BRG. Anm. 7).

Über das Wahlverfahren vergleiche im übrigen Bed, GRG. 31, 242 und Arbeiterrecht 1925, 81.

<sup>2</sup> § 58 BRG. Anm. 6.

<sup>3</sup> Vgl. § 2, § 15, § 18.

## Anhang zur Wahlordnung.

Inwieweit der Wahlvorstand von den folgenden Mustern Gebrauch machen will, bleibt ihm überlassen.

### 1. Muster zum Wahlauschreiben (§ 3 der Wahlordnung)

Ausgehängt am .....

Abgenommen am .....

### Wahlauschreiben

für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats)  
für (Bezeichnung des Betriebs).

Gemäß § 1 des Betriebsrätegesetzes vom ..... sind von den mindestens 18 Jahre alten im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindlichen männlichen und weiblichen Arbeitern und Angestellten des Betriebs zusammen ..... Betriebsratsmitglieder zu wählen; hiervon entfallen auf die Arbeiter ..... Mitglieder, auf die Angestellten ..... Mitglieder.

Zwecks Bildung des Arbeiterrats treten zu den Arbeitermitgliedern des Betriebsrats ..... Ergänzungsmitglieder, zwecks Bildung des Angestelltenrats treten zu den Angestelltenmitgliedern des Betriebsrats ..... Ergänzungsmitglieder hinzu.

Wählbar sind unter den Voraussetzungen der §§ 20, 21 des Betriebsrätegesetzes alle mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten. Gemäß § 3 Abs. 1 der Wahlordnung werden die Wahlberechtigten aufgefordert, bis zum ..... Vorschlagslisten für jede der beiden Gruppen von Betriebsratsmitgliedern (Arbeiter und Angestellte) bei dem unterzeichneten Vorsitzenden des Wahlvorstandes, ..... (Name), ..... (Ort), ..... (Straße) einzureichen. Vorschlagslisten, die später eingehen oder die nicht von mindestens 3 Wahlberechtigten unterzeichnet sind, sind ungültig.

Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt soviel wählbare Bewerber benennen, wie Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu wählen

sind. Die einzelnen Bewerber sind unter fortlaufender Nummer oder in sonst erkennbarer Reihenfolge aufzuführen und nach Familien- und Vor(Nach)-namen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen.

Die zugelassenen Vorschlagslisten werden vom ..... bis zum ..... täglich von ..... bis ..... Uhr in ..... zur Einsicht der Wähler ausliegen.

Die Wählerliste liegt vom ..... bis zum ..... täglich von ..... bis ..... Uhr in ..... zur Einsicht aus. Einsprüche gegen die Wählerliste sind zur Vermeidung des Ausschlusses spätestens am ..... bei dem unterzeichneten Vorsitzenden des Wahlvorstandes anzubringen.

Die Stimmabgabe über die zugelassenen Vorschlagslisten findet an den Tagen vom ..... bis zum ..... in ..... statt. Jeder Wahlberechtigte darf nur für eine der zugelassenen Vorschlagslisten stimmen. Der Wähler, der von seinem Wahlrecht Gebrauch machen will, hat seinen Stimmzettel an einem der oben bezeichneten Tage während der Zeit von ..... bis ..... Uhr in einem Wahlumschlag abzugeben, den er<sup>1)</sup> ..... erhält.

Ein Abdruck der Wahlordnung liegt bis zum Schluß der Stimmabgabe täglich von ..... bis ..... Uhr in ..... zur Einsicht aus.

....., den .....

#### Der Wahlvorstand

.....  
Vorsitzender

.....  
1. und 2. Beisitzer

2. Muster für die Bekanntmachung nach § 8 Abs. 1 Satz 1 der Wahlordnung

Ausgehängt am .....

Abgenommen am .....

#### Nachfrist

für die Einreichung von Vorschlagslisten zur Wahl des Betriebsrats (Arbeiter- rats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs).

Durch Wahlauschreiben vom ..... sind die Wahlberechtigten aufgefordert worden, für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) bis zum ..... Vorschlagslisten bei dem unterzeichneten Vorsitzenden des Wahlvorstandes einzureichen.

Da eine gültige Vorschlagsliste bis zu dem oben angegebenen Tage nicht eingegangen ist, wird die Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 der Wahlordnung bis zum Ablauf des ..... verlängert.

#### Der Wahlvorstand

.....  
Vorsitzender

.....  
1. und 2. Beisitzer

<sup>1)</sup> Z. B. an den Auslegungsstellen der Vorschlagslisten während der Zeit ihrer Auslegung.

## 3. Muster zur Vorschlagsliste (§ 5 der Wahlordnung)

**Vorschlagsliste.**

Als Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder für ..... (Bezeichnung des Betriebs), seitens der Arbeiter, Angestellten<sup>1)</sup> werden vorgeschlagen:

Pfb. Nr.	Familien- und Vor(Nach-)name	Beruf	Wohnort (bei größeren Orten Straße und Hausnummer)
1.	.....	.....	.....
2.	.....	.....	.....
3.	.....	.....	.....
4.	.....	.....	.....

Unterschriften { 1. .... Listenvertreter.  
2. ....  
3. ....

<sup>1)</sup> Das Unzutreffende ist durchzustreichen.

## 4. Muster zur Berechnung des Wahlergebnisses und für die Niederschrift (§ 16 Abs. 1 und 3 der Wahlordnung)

....., den ..... 19.....

Von dem unterzeichneten Wahlvorstande für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs) wurde heute nach Öffnung des Stimmzetteltastens (der Stimmzetteltasten) auf Grund der aus den Wahlumschlägen entnommenen Stimmzettel folgendes festgestellt:

Es sind für die Arbeitergruppe (Angestelltegruppe)<sup>1)</sup> insgesamt 240 gültige Stimmzettel abgegeben worden. 20 Stimmzettel wurden für ungültig erklärt. Von den 240 gültigen Stimmzetteln sind 120 auf Liste I, 80 auf Liste II, 40 auf Liste III entfallen. Zu wählen sind: 6 Betriebsratsmitglieder und 1 Ergänzungsmitglied<sup>2)</sup>. Als Bewerber sind benannt auf

Liste I		Liste II		Liste III	
1. A	6. F	1. L	6. Q	1. R	6. W
2. B	7. G	2. M	usw.	2. S	usw.
3. C	8. H	3. N		3. T	
4. D	9. J	4. O		4. U	
5. E	10. K	5. P		5. V	

<sup>1)</sup> Unzutreffendes ist zu durchstreichen. Ist nur eine Arbeitnehmergruppe vorhanden, so ist eine entsprechende Änderung geboten. — Sind beide Arbeitnehmergruppen vorhanden, so ist für die Berechnung je 1 Formular für jede Gruppe zu benutzen.

<sup>2)</sup> Dies ist möglich, z. B. wenn vorhanden sind 280 Arbeitnehmer, darunter 25 Angestellte, der Rest Arbeiter. Dann besteht der Betriebsrat aus 7 Mitgliedern, darunter 6 Arbeitern, der Arbeiterrat aus 7 Mitgliedern. Es ist also für den Arbeiterrat ein Ergänzungsmitglied zu wählen.

Die auf die einzelnen Listen entfallenen Stimmzahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt<sup>1)</sup>. Das Ergebnis zeigt folgende Tafel. In ihr sind die für die Stellenverteilung in Betracht kommenden 7 Höchstzahlen mit den rechtsstehenden, ihre Reihenfolge bezeichnenden Ziffern versehen.

	Liste I	Liste II	Liste III
1.	120 1	80 2	40 4
2.	60 3	40 6	20
3.	40 5	26 <sup>2</sup> / <sub>3</sub> 8	13 <sup>1</sup> / <sub>3</sub>
4.	30 7	20 4	10

Die Reihenfolge der auf allen Vorschlagslisten vorhandenen Höchstzahl 40 ist durch das Los (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 3 der Wahlordnung) bestimmt worden. Zu diesem Zwecke sind gleiche Zettel mit den Aufschriften I, II, III geschnitten, vermischt und dann verdeckt gezogen worden. Bei Auslosung der Reihenfolge der Höchstzahl 40 wurde zuerst der Zettel mit der Zahl III, dann mit der Zahl I und schließlich der mit der Zahl II gezogen<sup>2)</sup>. Hiernach sind gewählt:

- aus Liste I: 3 Betriebsratsmitglieder (A, B, C) und das Ergänzungsmitglied Arbeiterrat (D),  
 „ „ II: 2 Betriebsratsmitglieder (L, M),  
 „ „ III: 1 Betriebsratsmitglied (R).

Die auf die gewählten Mitglieder jeder Liste folgenden Bewerber treten der Reihenfolge nach als Ersatzmitglieder für die auf ihrer Liste jetzt oder später ausfallenden Mitglieder ein.

den ..... 19 .....

#### Der Wahlvorstand

Vorsitzender

1. und 2. Beisitzer

5. Muster zur Berechnung des Wahlergebnisses und für die Niederschrift bei gemeinsamer Wahl des Betriebsrats (§§ 23 bis 28 der Wahlordnung)

....., den ..... 19 .....

Von dem unterzeichneten Wahlvorstande für die Wahl des Betriebsrats (Arbeiterrats und Angestelltenrats) für ..... (Bezeichnung des Betriebs) wurde heute nach Öffnung des Stimmzettellastens auf Grund der aus den Wahlumschlägen entnommenen Stimmzettel folgendes festgestellt:

<sup>1)</sup> Die Teilung ist fortzusetzen, bis anzunehmen ist, daß höhere Zahlen, als aus den früheren Reihen für die Stellenverteilung in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

<sup>2)</sup> Die an 2. oder 3. Stelle ausgeloste Liste fällt mit der auf mehrere Listen entfallenen gleichen Höchstzahl nicht ohne weiteres aus, sondern tritt nur hinter die zuvor ausgeloste Liste. Dies ist hier der Fall, wo alle 3 Höchstzahlen 40 unter die Zahl der zu wählenden Personen fallen. Die später ausgeloste Liste fällt dann aus, wenn alle Mitgliederstellen verteilt sind.

Es sind insgesamt 260 gültige Stimmzettel abgegeben<sup>1)</sup> worden. 10 Stimmzettel wurden für ungültig erklärt. Von den 260 gültigen Stimmzetteln sind 130 auf Liste I, 80 auf Liste II, 50 auf Liste III entfallen.

Zu wählen sind 7 Betriebsratsmitglieder, davon:

- 6 Arbeitermitglieder und 1 Angestelltenmitglied,  
 ferner für den Arbeiterrat:  
 1 Ergänzungsmitglied,  
 für den Angestelltenrat:  
 2 Ergänzungsmitglieder.

Als Bewerber sind benannt auf

Liste I	Liste II	Liste III
1. A Angestellter,	1. G Arbeiter,	1. N Angestellter,
2. B Arbeiter,	2. H Angestellter,	2. O Arbeiter,
3. C "	3. J Arbeiter,	3. P "
4. D "	4. K "	4. Q "
5. E "	5. L "	
6. F Angestellter,	6. M "	

usw.

Die auf die einzelnen Listen entfallenden Stimmzahlen werden durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Das Ergebnis zeigt folgende Tafel. In ihr sind die für die Stellenverteilung in Betracht kommenden 7 Höchstzahlen mit den rechtsstehenden, ihre Reihenfolge bezeichnenden Ziffern versehen.

	Liste I	Liste II	Liste III
1.	130 1	80 2	50 4
2.	65 3	40 6	25
3.	48 <sup>1</sup> / <sub>3</sub> 5	26 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>	16 <sup>2</sup> / <sub>3</sub>
4.	32 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> 7	20	12 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>

Die 6 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat werden entsprechend den Höchstzahlen zunächst auf die Listen verteilt, ebenso in gesonderter Rechnung das eine Angestelltenmitglied des Betriebsrats und die 2 Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat.

Es entfallen daher:

- auf Liste I: 3 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat,  
 " " II: 2 Arbeitermitglieder des Betriebsrats,  
 " " III: 1 Arbeitermitglied des Betriebsrats.

Es entfallen ferner:

- auf Liste I das eine Angestelltenmitglied des Betriebsrats,  
 " " II und I je ein Ergänzungsmitglied für den Angestelltenrat.

<sup>1)</sup> Dem Beispiel liegt folgende Berechnung zugrunde: Der Betrieb hat 280 Arbeitnehmer, davon 25 Angestellte und 255 Arbeiter. Der Betriebsrat zählt daher 7 Mitglieder, darunter einen Angestellten. Der Arbeiterrat hat ebenfalls 7 Mitglieder, der Angestelltenrat 3 Mitglieder. (§§ 15, 16 des Gesetzes.)

Gewählt sind mithin:

als Arbeitermitglieder:

von Liste I: die Arbeiter B, C, D,

„ „ II: die Arbeiter G, J.,

„ „ III: der Arbeiter O;

als Angestelltenmitglied:

von Liste I: der Angestellte A.

Als Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat ist als der Höchstzahl nach folgend gewählt:

von Liste I: der Arbeiter E.

Als Ergänzungsmitglieder für den Angestelltenrat sind gewählt:

von Liste I: der Angestellte F,

„ „ II: der Angestellte H.

Die auf die gewählten Mitglieder jeder Liste folgenden Bewerber treten der Reihenfolge nach als Ersatzmitglieder für die auf ihrer Liste jetzt oder später ausfallenden Mitglieder ein.

....., den ..... 19.....

Der Wahlvorstand

Vorsitzender

Beisitzer

## 6. Muster zur Mitteilung an die Gewählten (§ 17 der Wahlordnung)

....., den ..... 19.....

Sie sind zum Mitglied des Betriebsrats und zugleich des Arbeiterrats (Angestelltenrats) zum Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat (Angestelltenrat)<sup>1)</sup> für ..... (Bezeichnung des Betriebs) gewählt.

Falls Sie nicht binnen einer Woche nach Empfang dieser Mitteilung dem Unterzeichneten die Erklärung einreichen, daß Sie die Wahl ablehnen, gilt die Wahl als angenommen.

Der Wahlvorstand

## 7. Muster zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 18 der Wahlordnung)

Fassung 1. (Nur eine gültige Vorschlagsliste, sowohl seitens der Arbeiter als auch seitens der Angestellten, liegt vor.)

Ausgehängt am .....

Abgenommen am .....

### Bekanntmachung

Für die Wahl des Betriebsrats, des Arbeiterrats und des Angestelltenrats für ..... (Bezeichnung des Betriebs) ist von jeder Arbeitnehmer-

<sup>1)</sup> Unzutreffendes ist zu durchstreichen, z. B. „zum Mitglied des Betriebsrats und zugleich des Arbeiterrats“ oder „zum Ergänzungsmitglied für den Angestelltenrat“.

gruppe nur je eine gültige Vorschlagsliste eingereicht worden. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 der Wahlordnung gelten daher als gewählt:

Als Betriebsratsmitglieder:

und zwar als Arbeitermitglieder

1. .... in .....  
 2. .... in .....  
 usw. bis 5.

als Angestelltenmitglieder

1. .... in .....  
 usw.

Als Ergänzungsmitglieder:

für den Arbeiterrat

für den Angestelltenrat

Die Arbeitermitglieder des Betriebsrats bilden mit den Ergänzungsmitgliedern für den Arbeiterrat den Arbeiterrat.

Die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats bilden mit den Ergänzungsmitgliedern für den Angestelltenrat den Angestelltenrat.

Als Ersatzmitglieder für die Mitglieder treten die auf der Vorschlagsliste jeweilig folgenden Bewerber ein.

..... den ..... 19

Der Wahlvorstand

Vorsitzender

1. und 2. Beisitzer

Fassung 2. (Mehrere gültige Vorschlagslisten liegen vor.)

Ausgehängt am .....

Abgenommen am .....

### Belanntmachung.

I. Bei der Wahl des Betriebsrats für ..... (Bezeichnung des Betriebs) sind für die Arbeitervertreter 240 gültige Stimmen abgegeben worden.

Von diesen Stimmen sind entfallen auf:

Liste I:	.....	120 Stimmen,
„ II:	.....	80 „
„ III:	.....	40 „

Zu wählen sind:

6 Betriebsratsmitglieder und

1 Ergänzungsmitglied für den Arbeiterrat.

Es sind hiernach gewählt:

aus Liste I 3 Betriebsratsmitglieder, nämlich:

- |    |       |    |       |
|----|-------|----|-------|
| 1. | ..... | in | ..... |
| 2. | ..... | in | ..... |
| 3. | ..... | in | ..... |

aus Liste II 2 Betriebsratsmitglieder, nämlich:

- |    |       |    |       |
|----|-------|----|-------|
| 1. | ..... | in | ..... |
| 2. | ..... | in | ..... |

aus Liste III 1 Betriebsratsmitglied, nämlich:

- |    |       |    |       |
|----|-------|----|-------|
| 1. | ..... | in | ..... |
|----|-------|----|-------|

Ferner ist gewählt:

aus Liste I 1 Ergänzungsmitglied, nämlich:

- |    |       |    |       |
|----|-------|----|-------|
| 1. | ..... | in | ..... |
|----|-------|----|-------|

Die 6 Arbeitermitglieder des Betriebsrats und das Ergänzungsmitglied bilden zusammen den Arbeiterrat.

II. Bei der Wahl des Betriebsrats für ..... (Bezeichnung des Betriebs) sind für die Angestelltenvertreter 30 gültige Stimmen abgegeben worden.

Von diesen Stimmen entfallen auf:

(wie zu I).

III. Die Betriebsratsmitglieder zu I und II bilden zusammen den Betriebsrat für ..... (Bezeichnung des Betriebs).

Dessen Mitglieder sind somit

usw.

IV. Als Ersatzmitglieder für die Mitglieder treten die auf der Vorschlagsliste jeweilig folgenden Bewerber ein.

....., den ..... 19.....

Der Wahlvorstand

.....  
Vorsitzender

.....  
1. und 2. Beisitzer

## Anhang 2.

### Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung.

Vom 5. II. 21. (RGBl. S. 159.)

Der Reichstag hat das folgende Gesetz beschlossen, das mit Zustimmung des Reichsrats hiermit verkündet wird<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Zur Entstehungsgeschichte des Gesetzes sei (vgl. auch §§ 72, 105) folgendes bemerkt:

Nach langwierigen Verhandlungen im Ausschuß der Nationalversammlung (vgl. Bericht S. 25 ff., 49 ff. und Antrag Nr. 112, 194, 201), die mit der Schaffung eines neuen Begriffs der „Betriebsbilanz“ endeten, wurde der jetzige § 72 HRO. angenommen, der auf ein Sondergesetz verweist. In Ausführung dessen legte das für das Handelsrecht und deshalb auch für das Ausführungsgesetz zu § 72 HRO. zuständige Reichsjustizministerium zunächst dem Reichswirtschaftsrat, sodann — nach Beratung in dessen sozialpolitischem Ausschuß (vgl. Drucksache Nr. 68 von 1920 des RWR.) und in den Vollsitzen vom 10. und 15. XII. 20 (Sten. Berichte Sp. 146 ff., 381 ff.) — dem Reichstag einen Entwurf nebst Begründung vor (Drucksache Nr. 1131), der nach einer ersten Lesung vom 23. I. 21 (Sten. Berichte Sp. 2011 C) im sozialpolitischen Ausschuß des Reichstags beraten (Bericht in Drucksachen Nr. 1409) und in 2. und 3. Lesung am 2. und 3. II. 21 angenommen worden ist (Sten. Berichte Sp. 2325 Cff. und 2346 ff.).

Aus der Literatur zu dem Gesetz vgl.: Koch, Betriebsbilanz, Betriebsgewinn- und -verlustrechnung, Berlin 1921, Großmann, Die Betriebsbilanz und die Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung, Berlin 1921, Goldschmit, Das Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung, München 1921, ferner Göppert in RZfA. 1921, 113.

### § 1<sup>1</sup>.

**Die nach § 72 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 147) vorzulegende Betriebsbilanz<sup>2</sup> muß nach den für das Unternehmen geltenden gesetzlichen Bilanzgrundsätzen<sup>3</sup> die Bestandteile des Vermögens und der Schulden des Unternehmens derart ersehen lassen, daß sie für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden eine Übersicht über den Vermögensstand des Unternehmens gewährt<sup>4</sup>. Das dem Unternehmen nicht gewidmete Vermögen des Unternehmers bleibt hierbei außer Betracht<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Über die Voraussetzungen der Bilanz- usw. -Vorlegungspflicht nach Art und Größe des Betriebes vgl. § 72 Anm. 3 ff.

<sup>2</sup> Die Betriebsbilanz ist nach den mehrfachen Erklärungen gelegentlich der Beratung des HRO. selbst (Bericht S. 49) und dieses Ausführungsgesetzes (Begründung S. 2, Sten. Berichte des RWR., Sp. 148, 161, Bericht des Betriebsbilanzgesetzes S. 2 ff.) nichts anderes als eine gewöhnliche, nur unter Nichtberücksichtigung des sonstigen Privatvermögens aufgestellte Bilanz, für die also die allgemeinen Bilanzvorschriften des HGB. Geltung haben. Soweit ein Privatvermögen im Gegensatz zum Unternehmungsvermögen nicht in Betracht kommt, wie bei allen juristischen Personen (Aktiengesellschaft usw.), hat der Begriff der Betriebsbilanz überhaupt keine besondere Bedeutung (Begründung S. 2 und Sten. Ber. vom 13. I. 20 Spalte 4201 und 14. I. 20 Spalte 4225/26).

<sup>3</sup> Für alle keinen besonderen Bilanzvorschriften unterliegenden Kaufleute gelten die folgenden §§ 39, 40 HGB.

## § 39 HGB.

Jeder Kaufmann hat bei dem Beginne seines Handelsgewerbes seine Grundstücke, seine Forderungen und Schulden, den Betrag seines baren Geldes und seine sonstigen Vermögensgegenstände genau zu verzeichnen, dabei den Wert der einzelnen Vermögensgegenstände anzugeben und einen das Verhältnis des Vermögens und der Schulden darstellenden Abschluß zu machen.

Er hat demnächst für den Schluß eines jeden Geschäftsjahrs ein solches Inventar und eine solche Bilanz aufzustellen; die Dauer des Geschäftsjahrs darf zwölf Monate nicht überschreiten. Die Aufstellung des Inventars und der Bilanz ist innerhalb der einem ordnungsmäßigen Geschäftsgang entsprechenden Zeit zu bewirken.

Hat der Kaufmann ein Warenlager, bei dem nach der Beschaffenheit des Geschäfts die Aufnahme des Inventars nicht füglich in jedem Jahre geschehen kann, so genügt es, wenn sie alle zwei Jahre erfolgt. Die Verpflichtung zur jährlichen Aufstellung der Bilanz wird hierdurch nicht berührt.

## § 40 HGB.

Die Bilanz ist in Reichswährung aufzustellen.

Bei der Aufstellung des Inventars und der Bilanz sind sämtliche Vermögensgegenstände und Schulden nach dem Werte anzusetzen, der ihnen in dem Zeitpunkt beizulegen ist, für welchen die Aufstellung stattfindet.

Zweifelhafte Forderungen sind nach ihrem wahrscheinlichen Werte anzusetzen, uneinbringliche Forderungen abzuschreiben.

Für die Aktiengesellschaft und Kommanditgesellschaft auf Aktien bestimmt § 261 HGB.:

## § 261 HGB.

Für die Aufstellung der Bilanz kommen die Vorschriften des § 40 mit folgenden Maßgaben zur Anwendung:

1. Wertpapiere und Waren, die einen Börsen- oder Marktpreis haben, dürfen höchstens zu dem Börsen- oder Marktpreise des Zeitpunktes, für welchen die Bilanz aufgestellt wird, sofern dieser Preis jedoch den Anschaffungs- oder Herstellungspreis übersteigt, höchstens zu dem letzteren angesetzt werden;
2. andere Vermögenszustände sind höchstens zu dem Anschaffungs- oder Herstellungspreis anzusetzen;
3. Anlagen oder sonstige Gegenstände, die nicht zur Weiterveräußerung, vielmehr dauernd zum Geschäftsbetriebe der Gesellschaft bestimmt sind, dürfen ohne Rücksicht auf einen geringeren Wert zu dem Anschaffungs- oder Herstellungspreise angesetzt werden, sofern ein der Abnutzung gleichkommender Betrag in Abzug gebracht oder ein ihr entsprechender Erneuerungsfonds in Ansatz gebracht wird;
4. die Kosten der Errichtung und Verwaltung dürfen nicht als Aktiva in die Bilanz eingesezt werden;
5. der Betrag des Grundkapitals und der Betrag eines jeden Reserve- und Erneuerungsfonds sind unter die Passiva aufzunehmen;
6. der aus der Vergleichung sämtlicher Aktiva und sämtlicher Passiva sich ergebende Gewinn oder Verlust muß am Schlusse der Bilanz besonders angegeben werden.

Die Vorschriften der §§ 39, 40 HGB. gelten auch für die eingetragenen Genossenschaften. Besondere Bilanzvorschriften sind gegeben z. B. für die Gesellschaften m. b. H. im § 42 GmbHGes. (RWB. 1898 S. 846), für Hypothekenbanken im § 24 HypothekenbankGes. (RWB. 1898 S. 375), für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit im § 36 des Gesetzes vom 12. V. 01 (RWB. S. 139).

<sup>4</sup> Die vorstehende Formulierung ist im Ausschuss des Reichstags (Bericht des Betriebsbilanzgesetzes S. 3) beschlossen worden, da es angebracht erschien, die in ständiger Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Kammergerichts festgestellten Erfordernisse einer Bilanz in das Gesetz hineinzuarbeiten (vgl. auch die Ausführungen Hachenburgs im NWZ., Sten. Berichte Sp. 176 über die an eine Bilanz zu stellende Anforderung). Auf Wunsch des Ausschusses unterbreitete das Reichsjustizministerium eine Zusammenstellung der in der Rechtsprechung anerkannten Grundsätze über das Wesen und den Inhalt einer Bilanz, wie sie sich aus folgenden Entscheidungen ergeben, von denen 1 bis 5 zu dem mit § 39 HGB. wörtlich übereinstimmenden Artikel 29 des alten HGB. ergangen sind (vgl. im übrigen die Kommentare zum HGB. von Düringer-Hachenburg und Staub):

1. Entscheidung des Reichs-Oberhandelsgerichts vom 3. XII. 73 (Entsch. Bd. 2 S. 15): „Die kaufmännische Bilanz hat den Zweck, die Übersicht und Feststellung des Vermögensbestandes in einem bestimmten Zeitpunkte und damit zugleich, vermittelt der Vergleichung der für verschiedene Zeiten aufgenommenen Bilanzen, auch des Resultates der Geschäftsführung während der dazwischen liegenden Perioden zu bewirken.“

2. Entscheidung des Reichsgerichts vom 21. VI. 82 (Rechtspr. des Reichsgerichts in Straff. Bd. 4 S. 592): „Es ist anzuerkennen, daß nicht überhaupt jede das Vermögen eines Kaufmanns betreffende ziffernmäßige Zusammenstellung als Bilanz im Sinne des Gesetzes gelten kann. Zweck derselben ist nach dem Gesetze, eine unmittelbare zuverlässige Übersicht über den jeweiligen Vermögensbestand am Schlusse der Rechnungsperioden zu geben; sie soll deshalb nach Art. 29 in einem das Verhältnis des Vermögens und der Schulden darstellenden Abschlusse geschehen, dessen Unterlage wiederum das durch die Abgabe des Wertes der Vermögensstücke zu vervollständigende vorchriftsmäßige Inventar des Gesamtvermögens zu bilden hat. Entspricht das unter der Bezeichnung einer Bilanz errichtete Schriftstück diesem Zwecke nicht, gewährt es die vom Gesetze erforderte Übersicht überhaupt nicht, oder beruht sein Inhalt nicht auf den gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen, enthält es vielmehr eine Zusammenstellung einzelner fingierter oder willkürlich angegebener Posten, so ist der Erfolg derselbe, als wenn überhaupt keine Bilanz errichtet wäre.“

3. Entscheidung des Reichsgerichts vom 10. I. 87 (Entscheidung in Straff. Bd. 15 S. 174): „Nach Art. 29 HGB. hat jeder Kaufmann bei Beginn seines Gewerbes „seine Grundstücke, seine Forderungen und Schulden, den Betrag seines baren Geldes und seine anderen Vermögensstücke genau zu verzeichnen, dabei den Wert der Vermögensstücke anzugeben und einen das Verhältnis des Vermögens und der Schulden darstellenden Abschluß zu machen; er hat demnächst in jedem Jahre ein solches Inventar und eine solche Bilanz seines Vermögens anzufertigen.“ Hieraus ergibt sich klar, daß die Bilanz im Sinne

des HGB. nichts anderes ist, als eine Zusammenstellung des aus dem Inventare sich ergebenden Standes der Aktiven und Passiven mit Fixierung des aus ihrer Vergleichung hervorgehenden Resultates, daß somit die unerläßliche Voraussetzung und Grundlage der Bilanz ein ordnungsmäßiges Inventar ist und daß die Bilanz jedenfalls für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden und Büchern eine wenn auch nur summarische Übersicht über das Verhältnis des Vermögens und der Schulden beziehungsweise über den jeweiligen Vermögensstand gewähren muß.“

4. Entscheidung des Kammergerichts vom 5. III. 1900 (Jahrbuch für Entscheidungen des Kammergerichts Bd. 20 S. 60): „Der Beschwerdeführer legt das Gesetz dahin aus, daß die Bilanz nur mittels Gegenüberstellung von Summen ersichtlich zu machen brauche, wie sich der Gesamtbetrag des Aktivvermögens zu dem Gesamtbetrag der Schulden stelle. Diese Auslegung ist indessen nicht zu billigen. Bilanz und Inventar sind von dem Gesetz keineswegs in einen Gegensatz zueinander gebracht. Beide Aufstellungen sind vielmehr Verzeichnisse des Vermögens und der Schulden des Kaufmanns. Nach dem Gesetz ist das unterscheidende Merkmal, daß sich aus der Bilanz das Verhältnis der aufgeführten Vermögensgegenstände und Schulden ergeben muß. Es braucht hier nicht darauf eingegangen zu werden, inwieweit bei der Bilanz eine Zusammenfassung der in das Inventar aufgenommenen Stücke und Summen zu größeren Posten statthaft ist. Denn keinesfalls geht es an, daß von einer Angabe der einzelnen Bestandteile der Aktiva und Passiva in der Bilanz überhaupt abgesehen wird. Das Reichsgericht hat mit Recht als klares Ergebnis des Art. 29 HGB. bezeichnet, daß die Bilanz nichts anderes sei, als eine Zusammenstellung des aus dem Inventar sich ergebenden Standes der Aktiva und Passiva mit Fixierung des aus ihrer Vergleichung sich ergebenden Resultats, und daß auch die Bilanz für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden und Büchern eine Übersicht über das Verhältnis des Vermögens und der Schulden beziehungsweise über den jeweiligen Vermögensstand gewähren müsse (Entsch. in Straff. Bd. 15 S. 174).“

5. Entscheidung des Reichsgerichts vom 16. III. 99 (Entsch. in Zivill. Bd. 43 S. 123): „Die Aufgabe der Bilanz besteht in der wahrheitsgemäßen Darstellung des Standes des Vermögens in einem bestimmten Zeitpunkte. . . Daß in der Feststellung der Werte und der Aufmachung des ganzen Vermögensstandes der kaufmännischen Würdigung der Geschäftslage und der darauf beruhenden Kalkulation ein gewisses freies Ermessen zugestanden werden muß, liegt in der Natur der Sache. Daß aber der Genosse eine willkürliche, nach kaufmännischen Grundsätzen offenbar irrthümliche und falsche Bilanz anfechten kann, ist anerkannt.“

6. Entsch. des Reichsgerichts vom 19. IX. 12 (JZB. 1912 S. 1071 Nr. 15): „Auch für die Bilanzierung gilt wie für die Buchführung der Grundsatz, daß sie die Lage des Vermögens ersichtlich zu machen hat, und zwar nicht nur ersichtlich für den Kaufmann selbst, aber auch nicht gerade für jedermann, sondern für jeden, der sich auf die Buchführung und Bilanzen versteht.“

7. Entsch. des Oberlandesgerichts Bamberg vom 18. XI. 07 (Leipz. Zeitschr. 1908 S. 468 Nr. 2): „Die Zusammenziehung einzelner Aktivsalbi unter sich erscheint nur dann zulässig, wenn hierdurch keine Unübersichtlichkeit und Unwahrheit derselben herbeigeführt wird. Eine Übertragung von Konten auf

andere, zumal wenn sie ihrem inneren Wesen und dem Gegenstande nach verschieden sind, mit der Wirkung, daß einzelne Konten vollständig verschwinden, ist als eine grobe Verletzung der bezeichneten gesetzlichen Bestimmungen zu qualifizieren.“

8. Entscheidung des Reichsgerichts vom 10. I. 08 (Entscheidung in Straff. Bd. 41 S. 41): „Die Frage, ob die Pflicht des Einzelkaufmanns zur kaufmännischen Buchführung im weiteren Sinne sich auf sein nicht zum vollkaufmännischen Gewerbe gehöriges Vermögen erstreckt, ist zu bejahen. . . Es darf als genügend angesehen werden, daß das keinem gewerblichen Betriebe dienende Vermögen in dem Inventar und in der Bilanz als Teile der Handelsbuchführung ohne Eingehen auf Einzelheiten nach wirtschaftlichen Gesamtbegriffen mit Wertangabe angeführt wird.“

Entsprechen die in den Zeitungen veröffentlichten Bilanzen nicht den gesetzlichen Vorschriften (die Aktiengesellschaften z. B. müssen ihre Bilanzen nach § 265 HGB. veröffentlichen), so können sie auch nicht als Betriebsbilanzen gelten (Bericht zum Betriebsbilanzgesetz S. 4). Über Bilanzwesen vgl. Koch, Betriebsbilanzgesetz S. 23 ff., Großmann S. 27 ff. und „Was ist eine Bilanz“ in den Betriebsräteschriften des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heft 6.

<sup>5</sup> Der Schlußsatz spricht die in Anm. 2 erwähnte Besonderheit der Betriebsbilanz noch einmal aus.

<sup>6</sup> Die Vorlegungspflicht bezieht sich nur auf die Bilanz selbst, nicht auf ihre Unterlagen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 und Bericht zum HGB. S. 28). Über Art, Ort usw. der Vorlegung vgl. § 71 Anm. 10.

Die Vorlegungspflicht ist strafrechtlich durch § 99, arbeitsverwaltungsrechtlich durch § 93 (s. Anm. 3 daselbst und Bericht zum Betriebsbilanzgesetz S. 8) gesichert.

## § 2.

1. Zur Erläuterung<sup>1</sup> der Betriebsbilanz ist über die Bedeutung und die Zusammenhänge der einzelnen Bilanzposten Auskunft zu geben<sup>2</sup>. Die Auskunft muß sich auf Unterlagen der Bilanz, wie Inventar, Rohbilanz, Kontolorrentkonto, Betriebs- und Handlungsunkosten, gründen. Eine Verpflichtung zur Vorlegung von Bilanzunterlagen besteht nicht<sup>3</sup>. Auf wesentliche Veränderungen, die im Geschäftsjahr vorgekommen sind, ist hinzuweisen<sup>4</sup>. Sind Aktiva oder Passiva im Laufe des Geschäftsjahrs aus dem Betriebsvermögen oder aus dem Nichtbetriebsvermögen dem Betriebsvermögen zugeführt worden, so sind sie bei Vorlegung<sup>5</sup> der Betriebsbilanz in einer besonderen Aufstellung auszuweisen.

2. Gehören zu einem Unternehmen mehrere Betriebe, so muß bei Vorlegung der Betriebsbilanz, soweit es die Eigenart des Unternehmens und der dazugehörigen Betriebe gestattet, die Geschäftslage der einzelnen Betriebe erläutert werden<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Dieser Paragraph, dessen Einfügung im Reichstagsauschuß beschlossen worden ist, enthält die Einzelheiten der in § 72 WRG. vorgeschriebenen Erläuterungspflicht. Für sie gilt das in Anm. 2 über die Auskunftspflicht Gesagte.

<sup>2</sup> Über die Auskunft hier gilt alles, was über die Ausschlußpflicht in § 71 Abs. 1 WRG. gilt (siehe die Anm. daselbst).

Danach muß die Erläuterung z. B. klarstellen „Höhe und Gliederung der Abschreibungen und Rückstellungen, der in der Bewertung liegenden stillen Reserven, die Zusammenfassung des Postens Fertigerzeugnisse aus Material, Lohn und allgemeinen Fabrikationsunkosten“ (Koch S. 59). Aber die einzelnen Begriffe von Satz 2 vgl. Koch S. 59 ff., Großmann S. 89 ff.

<sup>3</sup> Vgl. § 1 Anm. 6. Trotzdem kann eine Erläuterung der in dem vorhergehenden Satz genannten Unterlagen gefordert werden, d. h. nach einer Erklärung des Abgeordneten Schlad als des Vertreters der an dem Gesetz maßgeblich beteiligten damaligen Mehrheitsparteien, daß „der Unternehmer die Originale der Bücher und die Bilanzunterlagen nicht zur Einsicht des Betriebsrats zu unterbreiten hat, sondern daß er gestützt auf diese verpflichtet ist, mündlich gewissenhafte Auskunft zu erteilen. Er soll über die Struktur der Bilanz und ihrer einzelnen Posten genaue mündliche Auskunft geben, so wie sie sich ihm selbst gibt und wie er sie nach dem Handelsgesetzbuch und auch nach diesen Grundsätzen selbst aufstellen muß“, „die Auskunft darf nicht willkürlich sein, sondern muß sich mit den objektiven und tatsächlich vorhandenen Unterlagen in Übereinstimmung befinden. Die Auskunft muß sich also in Wahrheit mit den Unterlagen decken“ (Sten. Ber. vom 2. und 3. II. 21 Sp. 2330, 2346).

Über das fehlende Recht der Beteiligung an Inventurarbeiten als Folge des fehlenden Anspruchs auf die Bilanzunterlagen vgl. Bayer. Min. f. soz. Fürsorge vom 23. VI. 22 im RMBl. 1923 S. 8 Nr. 9.

<sup>4</sup> Ohne daß es einer besonderen Frage des Betriebsrats bedarf.

<sup>5</sup> Nicht erst gelegentlich der Erläuterung.

<sup>6</sup> Die Frage der Teilbilanzen hat bei den Vorberatungen des Gesetzes eine erhebliche Rolle gespielt (Sten. Ber. des RMBl. Sp. 149, Begründung S. 3, Bericht des Betriebsbilanzgesetzes S. 2, 5). Da es handelsrechtlich keine Teilbilanzen gibt (vgl. Großmann S. 74), schreibt Abs. 2 nur eine Erläuterungspflicht bezüglich der Geschäftslage der einzelnen Betriebe vor. Der Unternehmer darf auch andererseits die Betriebsräte der einzelnen Betriebe eines Unternehmens nicht auf etwa von ihm für seine innere Buchführung errichtete Teilbilanzen verweisen, vielmehr hat jeder Einzelbetriebsrat das Recht auf Vorlegung und Erläuterung der gesetzlichen Bilanz im Sinne der §§ 1, 2. Daneben hat ein etwaiger Gesamtbetriebsrat das gleiche Recht (vgl. § 3 und RMBl. vom 5. IX. 22, RMBl. 1923 S. 313 Nr. 43).

### § 3<sup>1</sup>.

Das Recht, die Vorlegung und Erläuterung der Betriebsbilanz (§§ 1, 2) zu verlangen, steht neben den Einzelbetriebsräten auch dem Gesamtbetriebsrate zu.

<sup>1</sup> Vgl. § 2 Anm. 6. Der Gesamtbetriebsrat und der Einzelbetriebsrat haben also nebeneinander die gleichen Rechte. Mit Recht meint Koch, Betriebsbilanzgesetz S. 63, daß der Leiter des Einzelbetriebes sich nicht etwa darauf berufen kann, daß er nicht die Unterlagen besitzt, die über den Rahmen des von ihm geleiteten Betriebes hinaus zur Erläuterung der Gesamtbilanz notwendig sind. In diesem Falle sei die Zentralleitung des Unternehmens verpflichtet, die Einzelbetriebsräte am Sitz der Gesamtleitung zwecks Erläuterung der Bilanz zusammenzuberufen oder einen Beauftragten, der alle Unterlagen kennt, zur Erläuterung in die Einzelbetriebe zu entsenden.

#### § 4.

**Auf die nach § 72 des Betriebsrätegesetzes vorzulegende Betriebsgewinn- und -verlustrechnung finden die Vorschriften der §§ 1 bis 3 entsprechende Anwendung.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Nach bisherigem Recht besteht eine Verpflichtung zur Aufstellung einer Gewinn- und Verlustrechnung nur für die Aktiengesellschaft und Kommanditgesellschaft auf Aktien und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Für die unter § 72 fallenden Betriebe gilt diese Verpflichtung jetzt allgemein (Sten. Ber. des RVR. Sp. 172, ebenso Göppert in NZfA. 1921, 118). Bei der Gewinn- und Verlustrechnung (vgl. § 260 HGB.) wird das Jahresergebnis der einzelnen Geschäftskonten zusammengestellt (vgl. Koch, Betriebsbilanzgesetz S. 64).

Für die Vorlegung und Erläuterung der Betriebsgewinn- und -verlustrechnung haben die für die Betriebsbilanz dargelegten Grundsätze zu gelten; auch die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung muß „für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden“, sowie — beim Einzelkaufmann — „unter Außerachtlassung des dem Unternehmen nicht gewidmeten Vermögens des Unternehmers“ (§ 1 des Gesetzes) den Gewinn und Verlust des gesamten Unternehmens und soweit es die Eigenart des Unternehmens der dazu gehörigen Betriebe gestattet, auch den Gewinn und Verlust der einzelnen Betriebe erkennen lassen. (Begründung des Betriebsbilanzgesetzes S. 3).

#### § 5.

**Die Vorlegung und Erläuterung einer Betriebsbilanz sowie einer Betriebsgewinn- und -verlustrechnung können erstmalig für das letzte vor dem 1. Januar 1921 abgelaufene Geschäftsjahr verlangt werden.**

#### § 6.

**Dies Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Februar 1921 in Kraft<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Die Rückwirkung des erst am 5. II. 21 in Kraft getretenen Gesetzes erfolgte mit Rücksicht auf den Wortlaut des § 105 HGB.

## Anhang 3.

### Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.

Vom 15. II. 22 (RGBl. S. 209).

**Der Reichstag hat das folgende Gesetz beschlossen, das mit Zustimmung des Reichsrats hiermit verkündet wird<sup>1 2</sup>:**

<sup>1</sup> Zur Entstehungsgeschichte des Gesetzes sei folgendes bemerkt:

Die Regierungsvorlage des BRG. (§ 34 Nr. 12) sah bereits die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vor. Dieser Punkt der Vorlage führte zu erheblichen Meinungsverschiedenheiten in der Öffentlichkeit und im Parlament (Bericht S. 23 ff., 45 ff.), die schließlich mit dem im Wortlaut, aber nicht in der Sache von der Vorlage abweichenden § 70 BRG. endeten. Der Entwurf des Ausführungsgesetzes ging zunächst dem RWK. zu (siehe RWBl. 1921 S. 335), dessen Vollversammlung ihn in den Sitzungen vom 8. und 9 VI. 21 (Sten. Ber. Sp. 763, 796) im wesentlichen in der Fassung der Regierungsvorlage annahm, nachdem der sozialpolitische Ausschuß den Entwurf in zwei Lesungen vorherberaten hatte. Alsdann ging ein zum Teil die Beschlüsse des RWK. berücksichtigender Entwurf nebst Begründung dem Reichstag zu (Drucksache Nr. 3110, zugleich das Ergebnis der Verhandlungen im RWK. enthaltend). Der Reichstag überwies den Entwurf nach einer ersten Lesung am 13. XII. 21 (Sten. Ber. Sp. 5178 B) dem sozialpolitischen Ausschuß (Bericht Nr. 3454 der Drucksachen) und verabschiedete das Gesetz in der Sitzung vom 1. II. 22 in 2. und 3. Lesung (Sten. Ber. Sp. 5710).

<sup>2</sup> Literatur: außer den Kommentaren zum BRG. von Feig-Sizler, Kiesche-Syrup-Billerbeck vgl. die besonderen Kommentare zum Aufsichtsratsgesetz von Derfch 1922, Göppert 1922, Friedländer 1922, ferner Jacusiel, die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat 1923, sowie die allgemeine handelsrechtliche Literatur, namentlich Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch 12./13. Auflage, 1926, und Goldschmit, Das Recht des Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft usw. 1923.

#### § 1.

**Aufsichtsrat im Sinne des § 70 des Betriebsrätegesetzes ist ohne Rücksicht auf die Bezeichnung im Gesellschaftsvertrage das im Handelsgesetzbuch,**

**im Gesetze betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung,**

**im Gesetze betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften,**

**im Gesetze über die privaten Versicherungsunternehmungen, in den Berggesetzen**

**als Aufsichtsrat bezeichnete Organe der Aktiengesellschaft, der Kommanditgesellschaft auf Aktien, der Gesellschaft mit be-**

## **Schränkter Haftung, der eingetragenen Genossenschaft, des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit und der bergrechtlichen Gewerkschaft<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> § 1 bezeichnet die Unternehmungsformen, „für die ein Aufsichtsrat besteht“ (§ 70), im einzelnen (vgl. § 70 Anm. 3). Alle sonstigen im Gesellschaftsrecht vorkommenden aufsichtsratsähnlichen Organe unterliegen nicht der Verpflichtung, Betriebsratsmitglieder aufzunehmen, mögen sie als Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Kontrollauschuß oder sonstwie bezeichnet sein. Ausländische Gesellschaften mit inländischer Handelsniederlassung fallen selbstverständlich nicht unter das Gesetz.

Eine eingehende Darstellung der vom Gesetz erfaßten und der nichterfaßten Gesellschaftsformen einschließlich der Konzerne siehe bei Derjch S. 20 ff., 29 ff., 48 ff.

Von den in § 1 genannten Gesellschaften usw. müssen die Aktiengesellschaft, die Kommanditgesellschaft auf Aktien, die eingetragene Genossenschaft und der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (außer den in § 53 des Gesetzes über die privaten Versicherungsunternehmungen vom 12. V. 01 genannten sogenannten kleinen Vereinen) einen Aufsichtsrat haben, die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (§ 52 des Gesetzes vom 20. IV. 92) und die eben genannten kleinen Vereine können ihn, aber müssen ihn nicht haben, die Berggesetze, wenigstens das preußische, kannten den Ausdruck überhaupt nicht; sie sind erst in der 2. Lesung des Gesetzes im Reichstag (Sten. Berichte Sp. 5710, 5716) miteinbezogen worden, um für den Fall, daß eine veränderte landesrechtliche oder reichsrechtliche Berggesetzgebung Aufsichtsräte vorschrieb oder zuließe, das Gesetz auf diese unmittelbar zur Anwendung bringen zu können (ebenso Quasnowski in *NJfA.* 1922, Sp. 139). Dies ist geschehen im preußischen Gesetz vom 24. V. 23 (*GS.* S. 268, vgl. § 70 Anm. 3).

Die Worte am Anfang „ohne Rücksicht ... Gesellschaftsvertrag“ haben Bedeutung allein für die Gesellschaften mit beschränkter Haftung und die im vorigen Absatz genannten kleinen Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, bei denen es — ohne Rücksicht auf die Bezeichnung als Veirat, Überwachungsauschuß u. dgl. (Begründung S. 1, 5; Bericht S. 1/2) — von den tatsächlichen Verhältnissen des einzelnen Falls abhängt, ob ein bestehendes Organ als Aufsichtsrat zu gelten hat, ob es mit anderen Worten ein Organ ist, zu dessen Aufgaben die Aufsicht über die geschäftsführende Tätigkeit der Gesellschaftsleiter gehört (vgl. Staub-Hachenburg, Kommentar zum Gesetz betr. die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, 4. Aufl. 1913 § 52 Anm. 4, Stadtrat Chemnitz vom 22. VIII. 22, *SchWef.* 1922, 230, Amtshauptmannschaft Dschatz vom 25. X. 22, *SchWef.* 1923, 12).

Ob ein solches Organ „Aufsichtsrat“ ist, kann nicht nur für dieses Gesetz, sondern auch für andere Gesetze Bedeutung haben, vor allem für Steuer Gesetze, ohne daß freilich die Entscheidung der nach dem *BRG.* zuständigen Stellen andere Behörden z. B. die Steuerbehörde bindet; vgl. über das behördliche Prüfungsrecht und über das Verhältnis mehrerer Behörden zueinander vor § 1 *BRG.* zu VI, VII.

Zuständig zur Entscheidung über das Entsendungsrecht sind die Arbeitsgerichte nach § 93 *BRG.*, nicht etwa können durch Einkleidung in ein handels-

rechtliches Gewand die ordentlichen Gerichte zuständig gemacht werden (vgl. vor § 1 BRG. zu I und § 73 BRG. Anm. 3).

Alle nachfolgenden Erläuterungen knüpfen an die Aktiengesellschaft an; sie gelten entsprechend für die anderen Gesellschaftsformen.

## § 2<sup>1</sup>.

**Bestehen bei einer der im § 1 genannten Körperschaften für die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer ein oder mehrere Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte, so regelt sich die im § 70 des Betriebsrätegesetzes vorgeschriebene Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat nach den folgenden Bestimmungen<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> § 2 stellt im wesentlichen eine Wiederholung des Grundsatzes des § 70 BRG. dar, bringt aber in seiner Fassung außerdem klar zum Ausdruck, daß entsendungsberechtigt stets nur das Organ der von der Gesellschaft usw. als dem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerchaft ist, ohne daß es darauf ankommt, ob dieser Arbeitgeber das Unternehmen als Eigentümer oder z. B. als Pächter betreibt. Umgekehrt ist der Betriebsrat eines Pächters, z. B. eines Bühnenleiters, dessen Verpächter eine Aktiengesellschaft als Theaterigentümerin ist, nicht entsendungsberechtigt.

<sup>2</sup> Machen der Betriebsrat oder die Betriebsräte von ihrem Entsendungsrecht keinen Gebrauch, so verzichten sie damit (vgl. § 15 Anm. 8ff., bef. 9 I BRG.) tatsächlich (ein rechtlicher Verzicht ist nicht möglich, Friedländer S. 31) auf das Recht, gemäß § 70 BRG. und diesem Ausführungsgezet die Gesellschaft zu beeinflussen. Der rechtliche Bestand des Aufsichtsrats, den die Generalversammlung der Gesellschaft nach bisherigem Recht gewählt hat und weiterhin wählt, und die gesetzlichen Funktionen des gewählten Aufsichtsrats werden dadurch in keiner Weise berührt, wie auch umgekehrt Mängel des gewählten Aufsichtsrats, z. B. die zu geringe Zahl, durch die entsandten Mitglieder nicht geheilt werden. Davon zu trennen ist die Frage, ob der das Entsendungsrecht nicht ausübende Wahlkörper sich einer Pflichtverletzung gegenüber den Arbeitnehmern des Unternehmens nach § 39 schuldig macht; das ist in der Regel zu bejahen.

Das Fehlen des Betriebsrats in einem der mehreren zu der Körperschaft gehörigen Betriebe beeinträchtigt das Entsendungsrecht nicht (vgl. aber § 3 Abs. 4 B. D.).

Das zeitweilige Fehlen oder die nicht genügende Besetzung des von der Generalversammlung gewählten Aufsichtsrats ist für das Entsendungsrecht ohne Bedeutung (Jacusiel S. 24).

## § 3<sup>1</sup>.

**Soweit nicht im Betriebsrätegesetz und im folgenden etwas anderes bestimmt ist, finden auf die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung, welche für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder gelten<sup>2 3 4</sup>.**

<sup>1</sup> § 3 stellt den viel umstrittenen Kernpunkt des Gesetzes dar. Daß der für § 3 maßgebende § 70 BRG. nicht anders als im Sinne der vollen grundsätzlichen Gleichberechtigung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat mit den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern verstanden werden kann, beweist die Begründung (S. 4) u. a. wie folgt:

„Aus Satz 2 des § 70, der den entsandten Betriebsratsmitgliedern in allen Aufsichtsratssitzungen Sitz und Stimme verleiht, folgt vielmehr mit völliger Klarheit, daß der mit „um“ beginnende Satz nur den Grund für die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat und die damit bezweckte Vertretung des Produktionsfaktors Arbeit in der obersten Leitung der mit Aufsichtsräten ausgestatteten Unternehmungen angibt. Irgendein Anhalt dafür, daß der fragliche Satz die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf die Wahrnehmung der rein sozialpolitischen, d. h. aus dem Arbeitsverhältnis im engeren Sinne entspringenden Arbeitnehmerinteressen habe beschränken wollen, ist nicht gegeben; eine solche gesetzgeberische Absicht ist auch schon deshalb nicht anzunehmen, weil die Interessen der Arbeitnehmererschaft bei der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage und der zunehmenden gemeinwirtschaftlichen Gestaltung des Wirtschaftslebens in gleicher Weise der Sozialpolitik wie der Wirtschaftspolitik zugewandt sind. Eine Scheidung beider Interessentreise wäre in der Praxis unmöglich. Sie würde bei Anwendung auf den vorliegenden Fall zu einem dem Wirtschaftsfrieden abträglichen Kampf in jeder Aufsichtsratssitzung und damit zu einem dem Sinne des Betriebsrätegesetzes entgegengekehrten Ergebnis führen.“ Weiteres Material zu der Frage der Gleichberechtigung vgl. *ABR. Sten. Ber.* S. 763 ff. (besonders S. 784) und S. 797 ff. (besonders S. 801), ferner Begründung S. 5, Bericht S. 2, 3.

Diese Auffassung kann jetzt als die durchaus herrschende bezeichnet werden (vgl. z. B. Feig-Sippler § 3 Anm. 1; Kiesche-Syrup-Billerbed § 3 Anm. 2; Dersch § 3 Anm. 2b, S. 75 ff.; Friedländer S. 32, 74; Staub § 246 Anm. 14d).

Danach sind die entsandten Betriebsratsmitglieder nunmehr — ungeachtet ihrer von den anderen Aufsichtsratsmitgliedern verschiedenen Herkunft und der damit verbundenen, teilweise verschiedenen subjektiven Zielsetzung (vgl. Friedländer S. 75 ff. und § 70 Anm. 5) — vollberechtigte und verpflichtete Aufsichtsratsmitglieder, soweit nicht „die Anwendung der gleichen gesetzlichen Bestimmungen auf beide Arten von Aufsichtsratsmitgliedern an ihrer verschiedenen Herkunft notwendigermaßen ihre Grenze findet“; unanwendbar sind z. B. die §§ 243, 245 (dieser wegen des § 70 Satz 2 BRG.), § 248, soweit danach Personen von der Entsendung ausgeschlossen wären, die als Arbeitnehmer im Sinne von § 12 Abs. 1 zum Betriebsrat und daher auch zum Aufsichtsrat wählbar sind (§ 5 Abs. 2 hier; Staub § 248 Anm. 7).

Anwendbar sind dagegen z. B. die §§ 192, 193, 195 Abs. 2 Ziffer 4 (Beifügung der Niederschrift aus § 6 W.D.), 199 (LG. Dresden vom 17. I. 23, *RA.* vom 23. VII. 23, Karte Betriebsvertretung 52a Aufsichtsratsvertretung), 204, 244, 246, 247 (Staub § 247 Anm. 8), 249, 271 Abs. 4 (vermögensrechtliche Haftung), 280, 303, 312; über die Beziehungen der Betriebsratsmitglieder des Aufsichtsrats im allgemeinen zum Handelsregister siehe Friedländer S. 124 (vgl. im übrigen die handelsrechtliche Literatur zu den genannten Gesetzesbestimmungen).

<sup>2</sup> In der Praxis sind im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung mehrere Sonderfragen aufgetaucht:

a) Das Recht der Teilnahme der Betriebsratsmitglieder des Aufsichtsrats an der Generalversammlung.

Vom Standpunkt der herrschenden Ansicht, die die grundsätzliche Gleichheit der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat mit den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern bejaht, hängt die Entscheidung davon ab, ob für alle Aufsichtsratsmitglieder das Teilnahmerecht besteht oder nicht. In der Vergangenheit — bis zum Inkrafttreten des BRG. — ist die Frage, die im Gesetz nicht geregelt ist, nie aufgetaucht, weil in der Praxis offenbar ein Zweifel bezüglich des Teilnahmerechts der Aufsichtsratsmitglieder nicht bestand. Unter der Herrschaft des BRG. ist die Frage hinsichtlich der Betriebsratsmitglieder des Aufsichtsrats verschiedentlich streitig und teils im bejahenden, teils im verneinenden Sinne entschieden worden, teils von den Gerichten, teils (unzuverlässigerweise — siehe Anm. 4) von den Stellen aus § 93 BRG.

Das Teilnahmerecht ist bejaht worden unter anderem vom Reg.-Präs. Magdeburg vom 30. VI. 23, JNR. 1923, 162, vom Stadtrat Wauzen vom 28. VIII. 23, SchfWes. 23, 234, und vom Gewerberat Flensburg vom 4. I. 23, JNR. 1923, S. 162. Es ist verneint worden vom Reg.-Präs. Schleswig vom 3. III. 23 JGefW. 24, 44, vom LG. Verden vom 1. IV. 24. JW. 1924, 1061 (unter Ablehnung der Gleichberechtigung beider Arten von Aufsichtsratsmitgliedern überhaupt), und vom OLG. Braunschweig vom 12. II. 24, MABl. 1924 S. 316 Nr. 120. — In der Literatur bejaht das Anwesenheitsrecht für alle Aufsichtsratsmitglieder einschließlich der Betriebsratsmitglieder Staub § 246 Anm. 9a mit eingehender Begründung („Handelsgewohnheitsrecht“ usw.), Gundlach, JW. 1924, 156, Kasfel S. 255 und Jacusiel, Arbeitsrecht 1924, 916 und RZfA. 1924, 436; verneint ist es, wenn auch z. T. wieder mit Einschränkungen für gewisse Arten der Generalversammlung, insbesondere die der Entlastung dienende aus § 261 HGB., von Goldschmit, JW. 1924, 1121, DZf. 1922, 311 und Recht des Aufsichtsrats § 246 Anm. 53 S. 216, Fuchs JW. 1924, 1061, 1183 und RZfA. 1924, 651. — Wegen der Geltendmachung des Rechts vgl. zu b unten und Anm. 4.

Das Anwesenheitsrecht ist zu bejahen.

b) Die Geschäftsordnung und die Geschäftsführung des Aufsichtsrats und die Rätemitglieder.

Aus dem Grundsatz der Gleichberechtigung folgt, daß die sämtlichen Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Geschäftsordnung und Geschäftsführung, was z. B. Ladungsfrist, Abstimmungsart (schriftlich, telegraphisch, telephonisch — Friedländer S. 35, 92), Beschlußfähigkeit (qualifizierte Mehrheit, Einstimmigkeit, Widerspruchsrecht einer Minderheit gegen eine Beschlußfassung außerhalb der Sitzung — vgl. hierzu Friedländer Zeitschrift f. Aktienwesen 1922, 127 richtig, dagegen unzutreffend Staub § 246, 14g), Einsicht in den Gesellschaftsvertrag, in die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und in die Aufsichtsratsprotokolle und die Erteilung von Abschriften aus ihnen betrifft (ebenso Friedländer S. 95, Dersch § 3, Anm. 3a II Cgg, Staub § 246, 14e, gegen LG. Verden vom 1. IV. 24, JW. 1924, 1061) gleich behandelt werden müssen, daß also weder der Gesellschaftsvertrag, noch ein Beschluß der Generalversammlung, noch die innere Geschäftsordnung des Aufsichtsrats die von der

Generalversammlung gewählten (Satzungs-)Mitglieder vor den vom Aufsichtsrat entsandten (Räte-)Mitgliedern bevorzugen dürfen. Entgegenstehende Beschlüsse sind nach § 134 HGB. nichtig und nicht ins Register eintragungsfähig (Friedländer S. 78, 91, Göppert § 3 Anm. 12, Feig-Sißler § 3, Anm. 2a, Jacusiel S. 37 ff. und Arbeitsrecht 1924, 914).

Die Nichtigkeit kann auf verschiedene Weise geltend gemacht werden, z. B. gegenüber einem Generalversammlungsbeschuß nach § 271 HGB., gegenüber benachteiligenden Maßnahmen des Vorstandes oder des Aufsichtsrats durch Klage gemäß Anm. 4 hier, u. U. auch indem seitens der Betriebsvertretung (nicht ihres Aufsichtsratsmitgliedes) gegenüber dem Arbeitgeber das allerdings der Vollstreckungsmöglichkeit entbehrende arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren aus § 93 BRG. betrieben wird. Über das Verhältnis der verschiedenen Behörden zueinander vgl. vor § 1 BRG. zu VII.

Bei der Bildung von Ausschüssen innerhalb des Aufsichtsrats, die an sich zulässig ist, können die Rätemitglieder, wenn sie auch kein Recht auf Beteiligung in jedem Ausschuß haben (Feig-Sißler § 3 Anm. 2a), verlangen, nicht grundsätzlich durch Gesellschaftsvertrag, der insofern gesetzwidrig ist, oder durch Beschluß der Generalversammlung oder durch die Geschäftsordnung oder durch das praktische Verhalten der übrigen Mitglieder ausgeschaltet zu werden (Staub § 246 Anm. 12b, Goldschmidt § 246 Anm. 198 S. 317, Derich § 3 Anm. 3a II C aa S. 81), sie können vielmehr eine angemessene Hinzuziehung beanspruchen (Friedländer S. 78, 96 ff. und Zeitschrift für Aktienwesen 1922, 127, Jacusiel S. 37 ff.). Über die Geltendmachung des Rechts siehe vorigen Absatz.

Ein Fall aus diesem Fragengebiet hat das Reichsgericht beschäftigt (RG. vom 11. I. 24, RG. 107, 221). Das Reichsgericht hat hier gelegentlich einiger mittels Klage aus § 271 HGB. angefochtener Satzungsänderungen erklärt, daß im Hinblick auf die Zweckbestimmung des § 70 BRG. den Rätemitgliedern seitens der Gesellschaft und ihrer Organe die Möglichkeit gegeben sein müsse, die ihnen in § 70 gesetzten Aufgaben („die Interessen . . . zu vertreten“) zu erfüllen, soweit damit nicht der Gesellschaft Opfer auferlegt würden, die ihr nach dem Gesetz mit Rücksicht auf die Notwendigkeit eines zweckentsprechenden Betriebes nicht zugemutet werden dürfen“. Demgemäß hat das Reichsgericht einige der Satzungsänderungen, die formal die Rätemitglieder nicht in anderer Weise trafen, als die Satzungsmitglieder des Aufsichtsrats (Streichung der Pflicht, mindestens einmal monatlich eine Aufsichtsratsitzung abzuhalten, sowie künftige Zulassung einer Beschlufassung „in Sitzungen oder nach Entscheidung des Vorsitzenden auf schriftlichem, telegraphischem oder telephonischem Wege“) unter Hervorhebung der aktienrechtlichen Zulässigkeit (vgl. hierzu Flatorw, Rspr. S. 265) dennoch für ungültig erklärt, weil die Änderungen jene Möglichkeit („sich vor versammeltem Aufsichtsrat ausdrücken zu können“), „verbauten“, denn sie seien so beschaffen, „daß bei entsprechender Gejinnung der übrigen Aufsichtsratsmitglieder die Möglichkeit solcher Ausschließung besteht.“ Gleichzeitig hat das Reichsgericht betont, daß das Unternehmen durch § 70 nicht genötigt sei, „die seinen Aufsichtsrat betreffenden Satzungs Vorschriften so zu schaffen, zu belassen oder zu ändern, daß sie anderen als den aktienrechtlichen Bestimmungen Genüge leisten“, daß die Betriebsrätegesetze es unterlassen hätten, „den Unternehmungen eine solche Anpassung an ihre

Zweck vorzuschreiben“. Die praktische Bedeutung des Urteils ist, trotz des äußeren Eingehens auf die Arbeitnehmerauffassung, sehr gering, zumal angehts der überaus dehnbaren Einschränkungen (vgl. Flator, Rspr. S. 253, 261 ff.); theoretisch aber läßt das Urteil, — nach einigen Wendungen zu schließen, — den Zweifel offen, ob nicht das Reichsgericht unausgesprochen seinen Ausführungen nicht so sehr die volle Gleichberechtigung beider Arten von Aufsichtsratsmitgliedern zugrunde legt, als vielmehr eine vorzugsweise in der Arbeitnehmerinteressenvertretung wurzelnde Rechtsstellung der Rätemitglieder. Gerade vom Standpunkt der herrschenden Ansicht der Gleichberechtigung der Aufsichtsratsmitglieder sprechen daher gewisse Gründe für die rechtliche Unanfechtbarkeit jener sozialpolitisch gewiß unerwünschten Satzungsänderungen (so anscheinend auch Jacusiel *Arbeitsrecht* 1924, 914).

c) Die Minderung der Aufsichtsratsbefugnisse.

Vielfach sind gemäß § 246 Abs. 3 HGB. die Befugnisse des Aufsichtsrats durch die Satzung erweitert worden, solche Erweiterungen kommen selbstverständlich auch dem um die Rätemitglieder verstärkten Aufsichtsrat zugute. Sie können aber trotz des § 70 WRG. — ganz gleich aus welchem Motiv — jederzeit dem Aufsichtsrat wieder entzogen, und dieser auf das gesetzliche Mindestmaß seiner Rechte zurückgeführt werden (ebenso Dersch § 1 Anm. 3b II und § 3, Anm. 3a I B, Feig-Sißler § 3 Anm. 2a, Flator, Rspr. S. 261, Friedländer S. 79, Jacusiel S. 30 und *Arbeitsrecht* 1924, 913, Quassowski, RZfA. 1922, 147, 149—50, Wolff *Hanf. Rechtszeitschrift* September 1922, 665/666 und RG. vom 11. I. 24, RG. 107, 221 und vom 21. III. 24, JW. 1924, 1144 unter Hervorhebung der zu b genannten Gesichtspunkte).

d) Verschiedenartiges Stimmrecht der Aufsichtsratsmitglieder.

Sehr umstritten ist, ob das Gewicht beider Arten von Aufsichtsratsmitgliedern trotz formaler Gleichheit doch im Ergebnis dadurch verschieden gestaltet werden kann, daß die Gesellschaft das Stimmrecht je nach dem Aktienbesitz der Aufsichtsratsmitglieder verschieden abstuft. Hält man solche Abstufung aktienrechtlich für unzulässig, so ergibt sich ohne weiteres, daß eben alle Aufsichtsratsmitglieder, die Satzungs- und die Rätemitglieder, gleiches Stimmrecht haben (so Jacusiel S. 40 und *Leipziger Zeitschrift* 1924, 362). Für diese Ansicht läßt sich außer den dem Handelsgesetzbuch selbst zu entnehmenden Bedenken (siehe Jacusiel a. a. O.) auch der Gesichtspunkt anführen, daß das WRG., indem es die Gleichberechtigung von Satzungs- und Rätemitgliedern vorschreibt, mittelbar alle dem entgegenstehenden handelsrechtlichen Bestimmungen vernichtet. Während die Wählbarkeitsbeschränkungen für Satzungsmitglieder (§ 5 Anm. 3) die Stellung der Rätemitglieder unberührt lassen, also insoweit vom WRG. nicht betroffen werden, rührt die verschiedene Abstufung des Stimmrechts, ebenso wie z. B. jede Unterscheidung in der Geschäftsordnung (vgl. zu a), an der Gleichberechtigung und ist daher nunmehr unzulässig. Bejaht man dagegen die aktienrechtliche Zulässigkeit der Abstufung (so Wolff, *Hanf. Rechtszeitschrift* 1922, 668, Freisler, RZfA. 1924, 287, Goldschmit DJZ. 1922, 311 und § 246 Anm. 204 S. 321, Staub § 243 Anm. 4), so entsteht die Frage, welches Stimmrecht die Rätemitglieder haben. Dem Gedanken der Gleichberechtigung trägt hier allein die Auffassung von Freisler Rechnung, daß die Rätemitglieder ein dem Durchschnittsstimmrecht der anderen Mitglieder entsprechendes Stimmrecht haben (ebenso Feig-Sißler § 3 Anm. 2a

und wohl auch Göppert § 3 Anm. 12). Eine Bevorzugung nur auf Grund der Eigenschaft als Satzungsmitglied ist jedenfalls für nichtig zu halten.

Wegen der Geltendmachung etwaiger Ansprüche siehe zu b oben, sowie Anm. 4.

e) Die Verantwortlichkeit der Rätemitglieder.

Wie alle Aufsichtsratsmitglieder, haben auch die Rätemitglieder „innerhalb der Grenzen des Möglichen und Üblichen ihre Pflicht zu erfüllen“ (Staub § 246 Einleitung II). Sie haften gemäß § 249 HGB. nach dem objektiven Maßstab der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes (Staub § 249 Anm. 13, Dersch § 3 Anm. 3a III A, Feig-Sißler § 3 Anm. 2b, anderer Ansicht — nämlich Beschränkung auf die Haftung bloß nach der Vorbildung — Friedländer S. 104 ff., Jacusiel S. 73/74). Über die Geltendmachung der Verantwortlichkeit vgl. Anm. 4 hier.

Für den Aufsichtsrat, in dem nunmehr beide Arten von Aufsichtsratsmitgliedern mit gleichen Rechten und Pflichten sitzen, grundlegend ist § 246 HGB.:

„Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung der Gesellschaft in allen Zweigen der Verwaltung zu überwachen und sich zu dem Zwecke von dem Gange der Angelegenheiten der Gesellschaft zu unterrichten. Er kann jederzeit über diese Angelegenheiten Berichterstattung von dem Vorstande verlangen und selbst oder durch einzelne von ihm zu bestimmende Mitglieder die Bücher und Schriften der Gesellschaft einsehen sowie den Bestand der Gesellschaftskasse und die Bestände an Wertpapieren und Waren untersuchen. Er hat die Jahresrechnungen, die Bilanzen und die Vorschläge zur Gewinnverteilung zu prüfen und darüber der Generalversammlung Bericht zu erstatten.

Er hat eine Generalversammlung zu berufen, wenn dies im Interesse der Gesellschaft erforderlich ist.

Weitere Obliegenheiten des Aufsichtsrats werden durch den Gesellschaftsvertrag bestimmt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats können die Ausübung ihrer Obliegenheiten nicht anderen übertragen.“

\* Die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat bleiben im übrigen vollberechtigte und -verpflichtete Betriebsratsmitglieder; sie genießen auch als Mitglieder des Aufsichtsrats den vollen gesetzlichen Schutz als Betriebsratsmitglieder nach §§ 95 ff., 99, 35/36 (z. B. Lieferung handelsrechtlicher Literatur usw.) und unterstehen andererseits in ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat der der Sicherung der Pflichterfüllung dienenden gesetzlichen Bestimmung des § 39 Abs. 2 und der Strafvorschrift des § 100.

Ihr Recht auf Aufwandsentschädigung, nicht Entgelt, ist in § 70 Satz 2 ausdrücklich noch einmal ausgesprochen. Bedingt die Tätigkeit im Aufsichtsrat irgendwelche Kosten — abgesehen von den selbstverständlich zu erstattenden Kosten der Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen —, so sind diese zu erstatten. Über die Frage, wieweit Kosten „notwendig“ und daher erstattungspflichtig im Sinne von §§ 35/36 BRG. sind, die sich aus der persönlichen Führungnahme des Betriebsratsmitgliedes im Aufsichtsrat mit den Einzelbetriebsräten ergeben, ist im Reichstagsausschuß folgende Erklärung seitens des RAd. abgegeben worden: „Alle Kosten, die für das vom Betriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglied „notwendig“ sind, fallen nach Ansicht des Reichsarbeits-

ministeriums unter § 36 BKG. Nach § 70 BKG. sind die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat berufen, die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer zu vertreten. Zu diesem Zweck muß das Aufsichtsratsmitglied unter Umständen persönlich mit den Betriebsräten von Zweigniederlassungen Fühlung nehmen und berichten, wie es diese Interessen gewahrt hat; die ihm dadurch erwachsenden „notwendigen“ Kosten sind ihm in derartigen Fällen nach § 36 BKG. zu erstatten. Das Gesetz bietet jedoch keinen Anhalt dafür, daß das Aufsichtsratsmitglied die Betriebsräte der verschiedenen Zweigniederlassungen mit der Wirkung zusammenberufen könnte, daß der Arbeitgeber die dadurch notwendig werdenden Kosten, insbesondere die Reisekosten ersetzen müßte. Über die vertraulichen Verhandlungen im Aufsichtsrat darf das Mitglied selbstverständlich nicht berichten.“ (Bericht S. 8.)

Streitigkeiten über die Kostenfrage sind, da sie kein Ausfluß der Aufsichtsratszugehörigkeit, sondern des Betriebsratsamts sind, nach § 93 zu entscheiden (vgl. § 1 BKG. Anm. 1 a. E. und aus der Praxis SchN. Stuttgart vom 18. V. 23, Arbeitsrecht i. B. Nr. 9 S. 6, betreffend eine Reise von Württemberg nach Berlin).

Über den Beginn der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat vgl. § 6 B.D. Anm. 3, über die Verschwiegenheitspflicht § 70 BKG. Anm. 6.

4 Während die Satzungsmitglieder neben dem Organverhältnis in einem Vertragsverhältnis zur Gesellschaft stehen (Staub § 243, Anm. 2), durch das z. B. den Aufsichtsratsmitgliedern irgend welche Beschränkungen (Konkurrenzverbote usw.) auferlegt werden können, entsteht zwischen den Rätmitgliedern und der Gesellschaft durch die vollzogene Wahl neben dem Organverhältnis ein privatrechtliches gesellschaftliches Schuldverhältnis eigener Art, dessen Inhalt außerhalb eines Vertragsverhältnisses vor allem durch § 249 HGB. auch im Verhältnis zu Dritten (§ 249 Abs. 3, § 241 Abs. 4) bestimmt ist, das sich aber z. B. auch durch die einlagbare Pflicht aus § 273 Abs. 2, § 280 HGB. als vorhanden erweist und im Wege des Zivilprozesses geltend gemacht werden kann (ebenso Feig-Sizler § 3 Anm. 2b, Friedländer S. 36, 88, 120, und Zeitschrift für Aktienwesen 1922, 125, Dersch § 3 Anm. 4c I, Goldschmit § 243 Anm. 69e S. 83, Jacusiel S. 51, 83, Göppert § 3 Anm. 14, Quassowski, NZfA. 1922, 153, und offenbar auch RG. vom 21. III. 24, Anm. 3c oben — Klage der Rätmitglieder auf Feststellung der Nichtigkeit von Generalversammlungsbeschlüssen — a. A. anscheinend Staub § 243, Anm. 2b und § 280 Anm. 1).

Unabhängig von dem Zivilprozeß kann das Verfahren aus § 39 BKG. betrieben werden. Über das Verhältnis beider Verfahren zueinander vgl. vor § 1 BKG. zu VII.

Den Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder entspricht ihr Recht auf unbehinderte Amtsausübung gleich jedem anderen Aufsichtsratsmitglied. Etwaigen Hinderungsversuchen, die vom Vorstand oder von anderen Aufsichtsratsmitgliedern ausgehen, können sie mit der Klage gegen die Gesellschaft bzw. die störenden Aufsichtsratsmitglieder begegnen (vgl. Staub § 246 Anm. 14b, Goldschmit § 246 Vorbemerkung Anm. 15 S. 162, Jacusiel, NZfA. 1924, 437 und Arbeitsrecht 1924, 918, Friedländer S. 36, 90, 120, Aubele, NZfA. 1925, 409, Göppert § 3 Anm. 16, DLG. Braunschweig vom 12. II. 24, RABl. 1924, 316 Nr. 120).

Außerdem sind die Betriebsratsmitglieder (vgl. Anm. 3) gegenüber dem Vorstand, nicht gegenüber dem Aufsichtsrat, strafrechtlich durch §§ 95, 99 BfG. geschützt (Feig-Eitler § 3 Anm. 1).

Eine Zuständigkeit aus § 93 BfG. besteht für die aus der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat erwachsenden privatrechtlichen Streitigkeiten zwischen den Rätmitgliedern und der Gesellschaft oder ihren Organen nicht, wohl aber für den Streit um die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen der Zugehörigkeit, z. B. den Begriff des Aufsichtsrats bei der G. m. b. H. (vgl. § 1 Anm. 1 a. E.).

## § 4<sup>1</sup>.

**1. Zwei Betriebsratsmitglieder sind zu entsenden, wenn nach dem zur Zeit der Anberaumung der Wahl geltenden Gesellschaftsvertrage (Statut, Satzung) mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden können<sup>2</sup> oder beide Arbeitnehmergruppen (Arbeiter und Angestellte) im Wahlkörper (§ 5) vertreten sind<sup>3</sup>. In allen übrigen Fällen ist eines zu entsenden.**

**2. Zum Ersatz ausscheidender Mitglieder sollen<sup>4</sup> für jedes in den Aufsichtsrat zu entsendende Mitglied zwei Ersatzmitglieder gewählt werden.**

<sup>1</sup> Das Gesetz begünstigt nach Möglichkeit die Entsendung von zwei Mitgliedern in den Aufsichtsrat. Etwaiger Streit über die zu entsendende Zahl ist nach § 93 BfG. zu entscheiden.

<sup>2</sup> Darauf, ob die einzelne Gesellschaft von ihrem statutarischen Recht, mehr als drei Mitglieder zu entsenden, z. B. 4 bis 6, Gebrauch macht, kommt es nicht an, wenn nur die Möglichkeit dazu besteht, z. B. wenn bestimmt ist, daß der Aufsichtsrat „aus mindestens 3 Mitgliedern“ besteht (Jacusiel S. 18).

Änderungen in der satzungsgemäßen Mitgliederzahl, die im Laufe des Jahres vor einer notwendigen Neuwahl eintreten, sind ohne Einfluß auf die Zahl der Rätmitglieder (ebenso Friedländer S. 52, Feig-Eitler § 4 Anm. 5 anderer Ansicht Dersch § 4 Anm. 2a I, Kieschle-Syrup-Billerbeck § 4 Anm. 2). Wegen der „Anberaumung der Wahl“ vgl. § 3 Abs. 1 BfG.

<sup>3</sup> Änderungen in der Zusammensetzung des Wahlkörpers, die im Laufe des Jahres vor einer notwendigen Neuwahl eintreten (Verschwinden oder Erscheinen einer Arbeitnehmergruppe), sind ohne Einfluß auf die einmal erfolgte Entsendung.

<sup>4</sup> Dies ist nur eine Ordnungsvorschrift (vgl. §§ 3, 5 BfG. zum BfG.). Macht der Wahlkörper von dem Recht Gebrauch, so erspart er sich unnötige Neuwahlen, die infolge des § 7 sehr häufig vorkommen können.

Eine dem § 40 BfG. entsprechende gesetzliche Stellvertretung für zeitweilig verhinderte Mitglieder gibt es für die Betriebsratsmitglieder nicht; für die sonstigen Aufsichtsratsmitglieder ist die Frage der Zulässigkeit stellvertretender oder für Behinderte eintretender Mitglieder umstritten (Staub § 243 Anm. 15); soweit man sie bejaht, ist die satzungsmäßige Zulassung von Stellvertretern für den Fall der zeitweiligen Behinderung auf die Betriebsratsmitglieder des Aufsichtsrats entsprechend anwendbar (ebenso Begründung S. 7 zu § 8,

Verf. § 3 Anm. 3a II Cff., § 8 Anm. 2b, anderer Ansicht Göppert § 8 Anm. 2 und offenbar Friedländer S. 54).

Es empfiehlt sich, die Ersatzmitglieder, die zur Zeit ihrer Wahl bereits Betriebsratsmitglieder, nicht bloß Ersatzleute solcher sein müssen (vgl. § 5 ARG. Anm. 1) aus verschiedenen Betriebsräten zu entnehmen, damit nicht mit dem Ende des Betriebsrats, dem das zunächst gewählte Mitglied angehört, auch die Möglichkeit des Eintritts des dem gleichen Betriebsrat angehörigen Ersatzmitgliedes in den Aufsichtsrat entfällt. Sind A als Mitglied, B und C als Ersatzmitglieder für den Aufsichtsrat gewählt, und entstammen alle drei dem gleichen Betriebsrat der Aktiengesellschaft X, so bewirkt das Amtsende des Betriebsrats auch das Amtsende von A, B, C; stammt dagegen A aus dem Betriebsrat I, B aus dem Betriebsrat II, C aus dem Betriebsrat III, so kann, wenn I endet, B nachrücken und wenn II endet, C nachrücken.

## § 5.

**1. Wahlkörper für die Entsendung der Betriebsratsmitglieder ist bei Körperschaften mit einem Einzelbetriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrat dieser, in solchen mit mehreren Einzelbetriebsräten die Gesamtheit dieser, auch wenn sie zum Teil zu einem Gesamtbetriebsrate zusammengeschlossen sind<sup>1</sup>.**

**2. Wählbar sind alle Mitglieder des Wahlkörpers, die am Tage der Wahl ein Jahr von der Körperschaft beschäftigt und nicht in den letzten zwei Jahren durch Beschluß gemäß § 39 des Betriebsrätegesetzes abgesetzt worden sind<sup>2</sup>. Das Erfordernis der einjährigen Beschäftigung entfällt, soweit nicht wählbare Personen in vierfacher Zahl der zu wählenden Mitglieder vorhanden sind<sup>3</sup>.**

**3. Bei eingetragenen Genossenschaften gilt § 9 Abs. 2 des Gesetzes betr. die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften<sup>4</sup> für die in den Aufsichtsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder nur, sofern ihnen der Erwerb der Mitgliedschaft freisteht und billigerweise zugemutet werden kann<sup>5</sup> 6.**

<sup>1</sup> Die Gesamtbetriebsräte bilden also nie einen Teil des Wahlkörpers, sondern stets nur die durch sie vertretenen Einzelbetriebsräte; nur wenn zu dem Unternehmen ein einziger Gesamtbetriebsrat gehört, ist dieser allein der Wahlkörper (salsch Friedländer S. 60). Der Grund dieser Vorschrift (siehe Bericht S. 3) ist darin zu erblicken, daß ohne diese Regelung dort, wo Gesamtbetriebsräte und in diesen nicht vertretene Einzelbetriebsräte nebeneinander bestehen, diese nicht vertretenen Einzelbetriebsräte ein unverhältnismäßiges Stimmgewicht hätten, wenn die durch einen Gesamtbetriebsrat vertretenen Einzelbetriebsräte nur mittelbar durch diesen Gesamtbetriebsrat im Wahlkörper wirksam würden. Die Belegschaftsstärke der einzelnen beteiligten Betriebe ist ohne Bedeutung, so daß tatsächlich der Einfluß größerer Beleg-

schaften mit einer verhältnismäßig geringeren Zahl von Betriebsratsmitgliedern bei der Wahl schwächer ist, als der Einfluß kleinerer Belegschaften mit verhältnismäßig größerer Zahl von Betriebsratsmitgliedern (vgl. *NRW.* vom 20. II. 23, *NRWl.* 1923 S. 449, Nr. 75).

Über den praktisch öfter vorkommenden Fall, daß der Betriebsrat infolge Wahlenthaltung einer Arbeitnehmergruppe, z. B. der Angestellten, nur aus Angehörigen der anderen Arbeitnehmergruppe besteht, dennoch aber die vollen Betriebsratsrechte ausübt, vgl. *GG.* Berlin vom 12. I. 25, *GRG.* 30, 324, *GG.* Heidelberg vom 21. XI. 24 *GRG.* 30, 397 und § 15 *BRG.* Anm. 8ff.

Der gemeinsame Betriebsrat (§ 51 *BRG.*) ist nichts anderes als ein Einzelbetriebsrat und bedurfte daher nicht der besonderen Ernennung.

Betriebsobleute in den einzelnen zugehörigen Betrieben gehören nicht zum Wahlkörper (Goldschmit § 234 Anm. 7 S. 45).

Ersatzmitglieder der zum Wahlkörper gehörenden Betriebsratsmitglieder sind weder wahlberechtigt noch wählbar, auch nicht zum Ersatz auscheidender Mitglieder (vgl. § 4 Anm. 4 *BRG.*).

Über die fehlende Wahlberechtigung und Wählbarkeit auch der Ersatzleute zeitweilig verhinderten Betriebsratsmitglieder siehe § 4 *BD.* Anm. 7.

Streit über die Rechtmäßigkeit des Wahlkörpers ist nach § 93 *BRG.* zu entscheiden.

<sup>2</sup> Die frühere Zugehörigkeit zu einem nach § 41 *BRG.* aufgelösten Betriebsrat ist unerheblich.

Über Wählbarkeitsmängel vgl. im übrigen vor § 21 *BD.* zum *BRG.* Anm. 1 und § 1 *BD.* zum *BRG.* Anm. 2.

<sup>3</sup> Dies soll verhindern, daß die Beschränkung des ersten Satzes zu einer unerwünschten Beschränkung in der Auswahl der zu entsendenden Betriebsratsmitglieder führt. Das Erfordernis der einjährigen Beschäftigung entfällt dann für alle Bewerber. Sonstige — übrigens in der handelsrechtlichen Literatur hinsichtlich ihrer Zulässigkeit im einzelnen umstrittene — Beschränkungen der Wählbarkeit, wie z. B. ein gewisser Aktienbesitz, gelten für die Rätemitglieder nicht.

Wegen der Berechnung der Beschäftigungsdauer von einem Jahr vgl. § 20 *BRG.* Anm. 13.

<sup>4</sup> Danach müssen die Aufsichtsratsmitglieder Genossen sein.

<sup>5</sup> Dies ist z. B. regelmäßig bei den Konsumvereinen der Fall (Begründung S. 7), dagegen nicht bei Hausbesitzergenossenschaften, landwirtschaftlichen Genossenschaften und dergleichen.

<sup>6</sup> Streit über die Voraussetzungen der Abs. 2, 3 ist nach § 93 zu entscheiden.

## § 6.

**1. Die Wahl findet geheim und mit Stimmenmehrheit einheitlich durch den ganzen Wahlkörper statt.**

**2. Sind zwei Mitglieder zu wählen, so kann die Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer (§ 16 des Betriebsrätegesetzes), sofern ihr mindestens zwei Mitglieder des Wahlkörpers angehören, mit Stimmenmehrheit oder Stimmengleichheit die Entsendung eines**

**Vertreter ihrer Gruppe beschließen<sup>1</sup>, alsdann findet eine getrennte Wahl durch jede der beiden Arbeitnehmergruppen statt<sup>2</sup>.**

**3. Wiederwahl ist zulässig.**

**4. Das Nähere über das Wahlverfahren bestimmt der Reichsarbeitsminister<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Vgl. näheres §§ 10 ff. B.D.

<sup>2</sup> Die Vorschrift soll die in der Minderheit befindliche Arbeitnehmergruppe vor Majorisierung durch die gemeinsame Wahl schützen. Eine Einschränkung auf die Wahl von nur Gruppenangehörigen besteht auch bei getrennter Wahl nicht. Die Arbeitergruppe kann Angestellte wählen und umgekehrt die Angestellten-Gruppe Arbeiter. Für die Berechnung der Stimmenmehrheit oder Stimmengleichheit gelten die gleichen Erwägungen wie zu § 19 BRG. Anm. 4 Streitigkeiten sind nach § 93 BRG. zu entscheiden.

<sup>3</sup> Anhang 15.

## § 7.

**Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet ausschließlich durch Rücktritt oder durch Verlust der Zugehörigkeit zum Betriebsrat, dem das Mitglied angehört<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Nach dem Grundgedanken des § 70 BRG. sind die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und im Betriebsrat untrennbar voneinander, so daß niemand im Aufsichtsrat sein kann, der nicht einem Betriebsrat angehört. Dem steht das von der Betriebsratsamtsniederlegung unabhängige, durchaus selbständige Niederlegungsrecht für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nicht im Wege, dagegen ist der umgekehrte Fall — Rücktritt im Betriebsrat, mit dem Willen, im Aufsichtsrat zu bleiben —, rechtlich unmöglich.

Auch bei Wiederwahl in den Betriebsrat, die sich rechtlich als Neuwahl darstellt, ist eine Neuwahl in den Aufsichtsrat notwendig, bis zu deren Vornahme § 43 BRG. sinngemäß anzuwenden ist (ebenso Derjch § 7 Anm. 4, RG. Hamburg vom 1. XII. 24, Hans. GJ. Arbeitsrecht 1925, 256, MWR. vom 2. II. 26, Betriebsrat des FA. 1926, 72, anderer Ansicht Mansfeldt, JW. 1926, 2059.

Die selbständige Niederlegung des Aufsichtsratsamts erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden (ebenso Derjch § 7, Anm. 2k), nicht gegenüber diesem oder wahlweise gegenüber dem Vorstand, wie Staub § 243 Anm. 13a, Feig-Sipler § 7 Anm. 3, Jacusiel S. 66, Friedländer S. 72 annehmen.

Über das Ende des Betriebsratsamts vgl. § 39 BRG.

Streitigkeiten über die Mitgliedschaft sind nach § 93 zu entscheiden; vgl. im übrigen § 3 Anm. 3, 4.

## § 8.

**Scheidet ein Betriebsratsmitglied aus dem Aufsichtsrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein. Ist kein Ersatzmitglied des Ausgeschiedenen mehr vorhanden, so findet eine Neuwahl statt<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Vgl. §§ 11, 12 der Wahlordnung (Anhang 15).

## § 9.

**Soweit die gegründete, aber noch nicht eingetragene Körperschaft bereits einen Aufsichtsrat hat, finden die §§ 1 bis 8 Anwendung<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Auch bei der sogenannten Gründergesellschaft (vgl. § 190 HGB.), d. h. der noch nicht in das Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragenen Gesellschaft ist, wie die Bestimmung ausdrücklich klarstellt, unter der Voraussetzung, daß bereits ein Betriebsrat besteht, die Entsendung vorzunehmen (Begründung S. 7). Die so entsandten Betriebsratsmitglieder wirken dann in gleicher Weise wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder bei der Prüfung des Gründungshergangs mit (§§ 192, 193, 195 HGB.), die mit einer zivil- und strafrechtlichen Verantwortung verknüpft ist (§§ 204, 313, Abs. 1 Nr. 1, 2 HGB.). Vgl. aus der Praxis LG. Dresden vom 17. I. 23, RA. vom 23. VII. 23 Karte Betriebsvertretung 52a, Aufsichtsratsvertretung und wegen der Geltendmachung der Pflichten § 3 Anm. 4 hier.

Streitigkeiten sind nach § 93 BRG. zu entscheiden.

## § 10.

**Das Gesetz findet auch auf die im § 62 des Betriebsrätegesetzes bezeichneten Betriebsvertretungen Anwendung, wenn die Vertretung für die Betriebe nur einer Körperschaft errichtet ist und aus Arbeitnehmern dieser Körperschaft besteht<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Nach der hier zu § 62 Anm. 4 vertretenen Ansicht setzt bereits § 62 voraus, daß es sich nicht um eine Berufsvertretung, z. B. den Ortsausschuß für alle berufsangehörigen Arbeitnehmer des Gewerbes handelt. Um Zweifel auszuschließen, die vielleicht bei der Auslegung des § 62 BRG. bestehen könnten, spricht § 10 den hier bereits aus dem Wesen des BRG. abgeleiteten Satz ausdrücklich aus. Über die Bildung des Wahlkörpers aus tariflicher und gesetzlicher Vertretung vgl. Derjch § 5 Anm. 2c VIII.

Streitigkeiten sind nach § 93 BRG. zu entscheiden.

## § 11.

**Das Gesetz tritt am 1. Februar 1922 in Kraft. Die ersten Wahlen sind binnen drei Monaten nach Inkrafttreten einzuleiten.**

## Anhang 4.

### **Wahlordnung zum Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.**

**(Vom 23. III. 22, RGBl. S. 307.)**

Auf Grund des § 6 Abs. 4 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. II. 22 (RGBl. S. 209) wird folgende Wahlordnung erlassen:

## A. Allgemeine Bestimmungen.

### § 1.

#### Leitung der Wahl, Fristberechnung.

1. Wahlleiter ist in Körperschaften mit einem Betriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrat dessen Vorsitzender, in Körperschaften mit mehreren Betriebsräten der Vorsitzende des Betriebsrats der Hauptverwaltung<sup>1</sup>.

2. Bei Verhinderung des Vorsitzenden ist dessen Stellvertreter, bei Verhinderung auch des Stellvertreters das nach Lebensjahren älteste Betriebsratsmitglied Wahlleiter.

3. Als Tag der Wahl im Sinne des § 5 Abs. 2 des Gesetzes gilt der letzte Tag der Wahlfrist (§ 3 Abs. 2)<sup>2</sup>.

4. Dem Wahlleiter liegt es ob, im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes aus dem Aufsichtsrat das Ersatzmitglied und den Vorstand der Körperschaft von dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Aufsichtsrat zu benachrichtigen<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Hauptverwaltung ist die Stelle, von der aus die Verwaltung des Unternehmens geführt wird, in zweifelhaften Fällen diejenige Verwaltung, die am Orte des Sitzes der Unternehmung im Sinne der handelsregisterlichen Eintragung sich befindet. Ist dort kein Betriebsrat vorhanden, so ist sinngemäß der Vorsitzende des größten Betriebsrats des Unternehmens Wahlleiter.

Der Betriebsobmann eines zu der Körperschaft gehörigen Kleinbetriebs, der auch nicht zum Wahlkörper gehört (§ 5 WRG. Anm. 1), kann auch nicht Wahlleiter sein (Gewerbeaufsichtsamt Gelsenkirchen vom 7. IX. 22, Betriebsrätezeitung 1923, 45, und JNR. 1923, 164).

Der Wahlleiter wird nicht erst bestellt, sondern erwirbt sein Amt von selbst, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen dafür gegeben sind (§ 2 Abs. 1 W.D.).

<sup>2</sup> Wer während der Wahlfrist die einjährige Beschäftigungsdauer erreicht, die § 5 Abs. 2 vorschreibt, ist wählbar. Es handelt sich hier im übrigen um einen durch Ablauf der Anfechtungsfrist heilbaren Mangel im Sinne von § 21 Anm. 1 W.D. zum WRG. Wer bis zur Entscheidung über die Wahlanfechtung die Wählbarkeit erlangt, ist gültig gewählt (§ 7 hier mit § 21 Abs. 1 W.D. zum WRG.).

<sup>3</sup> Der Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Aufsichtsrat erfolgt von selbst, ohne daß es einer Handlung des Eintretenden bedarf. Es handelt sich nur um eine Ordnungsvorschrift (vgl. § 6 Anm. 3 hier; ebenso Feig-Sizler § 1 Anm. 2 W.D.).

### § 2.

#### Vorbereitung der Wahl.

1. Der Wahlleiter hat unverzüglich<sup>1</sup>, nachdem die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind<sup>2</sup>, zu prüfen, ob ein Betriebsrats-

mitglied oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden sind (§ 4 Abs. 1 des Gesetzes), und die Wahl einzuleiten<sup>3</sup>.

2. Ist nur ein Betriebsratsmitglied zu entsenden, so richtet sich die Wahl nach den §§ 3 bis 8, sind zwei Betriebsratsmitglieder zu entsenden, so richtet sich die Wahl nach den §§ 9 bis 12.

<sup>1</sup> D. h. ohne schuldhaftes Zögern (§ 121 BGB.). Verzögerung kann zum Antrag aus § 39 BfG. seitens der Arbeitnehmerchaft führen.

<sup>2</sup> Z. B. wenn auch eine nur teilweise Neuwahl nach §§ 11, 12 hier stattzufinden hat.

<sup>3</sup> Entweder durch sofortigen Erlaß des Wahlauschreibens (§§ 3, 9) oder zunächst durch Fristsetzung für die Beschlußfassung (§ 10 Abs. 1, § 11 Abs. 2, § 12 Abs. 1 hier).

## B. Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes in den Aufsichtsrat.

### § 3.

#### Wahlauschreiben.

1. Der Wahlleiter hat spätestens vier Wochen vor dem letzten Tage der Stimmabgabe mittels eingeschriebenen Briefes ein Wahlauschreiben an die Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte des Wahlkörpers zu senden mit der Aufforderung<sup>1</sup>, es den Wahlberechtigten unverzüglich<sup>2</sup> in geeigneter Weise bekanntzugeben<sup>3</sup>.

2. Der Wahlleiter teilt in dem Wahlauschreiben mit, daß ein den gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 Abs. 2 des Gesetzes) entsprechendes Betriebsratsmitglied nebst zwei Ersatzmitgliedern zu wählen ist<sup>4</sup>, bestimmt den Endpunkt der Frist, innerhalb deren die Stimmzettel einzusenden sind (Wahlfrist)<sup>5</sup>, und fordert die Berechtigten auf, den verschlossenen Wahlumschlag mit dem Stimmzettel in einem Briefumschlag bis zum Ablauf der Wahlfrist an den Wahlleiter einzusenden. Dem Schreiben an die Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte ist die erforderliche Zahl von Briefumschlägen und Wahlumschlägen beizufügen, die beide mit der Aufschrift oder mit dem Bordrud „Wahl zum Aufsichtsrat für (Bezeichnung der Unternehmung)“ zu versehen sind<sup>6</sup>. Zugleich sind die Vorsitzenden der Betriebsräte zu ersuchen, dem Wahlleiter ein vom Vorsitzenden des Betriebsrats oder seinem Stellvertreter zu unterschreibendes Verzeichnis der Mitglieder ihres Einzelbetriebsrats (Wählerverzeichnis), getrennt nach Arbeitern und Angestellten, in zwei Ausfertigungen zu übersenden<sup>7</sup>.

**3. Befindet sich der Wahlkörper in einer Gemeinde oder in wirtschaftlich zusammenhängenden, nahe beieinander liegenden Gemeinden (§ 9 Abs. 2 WRG.), so tritt an die Stelle der vierwöchigen Frist des Abs. 1 eine solche von zwei Wochen.**

**4. In besonderen Fällen (wesentliche Veränderung im Wahlkörper, Postsperrre usw.) kann der Wahlleiter die Wahlfrist nachträglich verlängern<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Etwa in folgender Form:

„An den Herrn Vorsitzenden des Betriebsrats . . . .“

In der Anlage übersende ich Ihnen gemäß § 3 Abs. 2 der Wahlordnung zum Aufsichtsratsgesetz das Wahlauschreiben und bitte Sie, es den Mitgliedern Ihres Betriebsrats unverzüglich in geeigneter Weise bekanntzugeben.“

Die Anlage enthält dann das Wahlauschreiben nach Abs. 2 des Paragraphen. Über die Kosten vgl. § 8 Abs. 2 hier.

<sup>2</sup> Vgl. § 2 Anm. 1 hier. Wahlberechtigte sind die ordentlichen Mitglieder des Betriebsrats, nicht die Ersatzleute.

<sup>3</sup> Z. B. durch Aushang, Bekanntgabe in der Betriebsratsitzung, Umlauf gegen Bestätigung der Kenntnisnahme.

<sup>4</sup> Trotz des Wortlauts „zu entsenden sind“ folgt aus § 4 des Aufsichtsratsgesetzes (Anm. 4 daselbst), daß die Wahl von Ersatzmitgliedern nur eine Ordnungsvorschrift ist. Stimmzettel, die nur einen Bewerber enthalten, sind also gültig.

<sup>5</sup> Dies bedeutet nicht etwa, daß der Wahlleiter in dem Wahlauschreiben, daß er beispielsweise am 1. IV. versendet, eine nach Tagen bestimmte Frist, etwa die Zeit vom 25. bis 30. IV. für die Einsendung der Stimmzettel setzt, so daß eine vorherige Entsendung unwirksam wäre, vielmehr soll der Wahlleiter nur den Endtag der Einsendungsfrist angeben (der mindestens 4 Wochen nach Absendung des Wahlauschreibens liegen muß, in dem Beispiel also mindestens der 29. IV.). Während der ganzen Frist von Absendung des Wahlauschreibens (nach Abs. 1) ab bis zum letzten Tage der Frist können die Stimmzettel eingesandt werden.

Trotz des sprachlich nicht ganz eindeutigen Wortlautes „eingesandt“ ist anzunehmen, daß die Stimmzettel bis zum Ablauf der Wahlfrist in der Hand des Wahlleiters sein müssen. Dafür spricht auch die Einleitung des § 5 („nach dem Ablauf der Wahlfrist“), andernfalls wüßte der Wahlleiter, der immer noch mit der Möglichkeit des Eingangs eines Stimmzettels rechnen müßte, nie, wann er gemäß § 5 mit der Feststellung des Wahlergebnisses zu beginnen hat.

<sup>6</sup> Über die Kosten der Brief- und Wahlumschläge vgl. § 8 Abs. 2 hier. Es ist sehr empfehlenswert, wenn die Briefumschläge vom Wahlleiter gleich mit seiner Adresse für die Rücksendung und mit der für das Einschreiben (§ 4 Abs. 1 W.D.) nötigen Zahl von Briefmarken versehen werden. Dies erleichtert die Beobachtung der im Interesse der Wahrung des Wahlgeheimnisses gegebenen Vorschrift des § 4 Abs. 2 Satz 2 hier.

Im Wahlauschreiben ist zweckmäßigerweise darauf hinzuweisen, daß der Briefumschlag die Absenderadresse enthalten muß (§ 4 Abs. 1 Satz 1,

§ 5 Abs. 1 Satz 2). Fehlt die Adresse durch solche Unterlassung im Wahlauschreiben, so ist die Stimmabgabe nach § 5 Abs. 1 Satz 2 Wd. ungültig.

<sup>7</sup> Das Wählerverzeichnis dient zum Vermerk der Stimmabgabe (§ 5 Abs. 1 Satz 1). Die zweite Ausfertigung kehrt später (§ 6 Satz 2, 2. Halbsatz) zum Einzelbetriebsrat zurück, damit dessen Mitglieder nachprüfen können, daß nicht etwa wider den Willen jemandes und ohne sein Wissen von einem anderen für ihn ein Stimmzettel eingesandt ist. Andernfalls könnte z. B. für einen Kranken, Urlauber, Außenarbeiter leicht ein Stimmzettel von einem Dritten abgeschickt werden. Das fehlende Stimmrecht der Ersatzleute „zeitweilig verhinderter“ Betriebsratsmitglieder ist u. a. aus dieser Vorschrift herzuleiten (vgl. § 4 Anm. 7).

<sup>8</sup> Wenn etwa während der Wahlfrist der größte der den Wahlkörper bildenden Einzelbetriebsräte zurücktritt und eine Neuwahl notwendig wird, wäre es unzweckmäßig, daß die Mitglieder dieses Betriebsrats noch wählen und vielleicht gar jemanden aus ihrer Mitte, der selbst nur noch in vorläufiger Amtsausübung nach § 43 BtG. ist, in den Aufsichtsrat entsenden. Eines Antrags zur Verlängerung bedarf es nicht.

#### § 4.

#### Stimmzettel und Wahlumschläge. — Veränderungen im Wahlkörper.

1. Der Wähler hat seinen Stimmzettel, der drei Namen<sup>1</sup> in erkennbarer Reihenfolge<sup>2</sup> und unter Angabe des Wohnortes enthalten soll, in den Wahlumschlag und diesen — verschlossen — in den Briefumschlag zu stecken, der an den Wahlleiter unter deutlicher Angabe des Absenders mittels eingeschriebenen Briefes zu übersenden ist<sup>3</sup>. Befindet sich ein Einzelbetriebsrat in der gleichen Gemeinde wie der Betriebsrat des Wahlleiters oder in einer mit dieser Gemeinde wirtschaftlich zusammenhängenden, nahe dabei liegenden Gemeinde (§ 9 Abs. 2 BtG.), so können, sofern dies ohne einen unverhältnismäßigen Zeit- und Kostenaufwand möglich ist, die Mitglieder dieses Betriebsrats ihren Briefumschlag dem Wahlleiter persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben. Gleiches gilt für die Mitglieder des Betriebsrats, dem der Wahlleiter angehört<sup>4</sup>.

2. Stimmzettel, die unterschrieben oder mit einem Kennzeichen versehen sind oder deren Inhalt zweifelhaft ist, sind ungültig<sup>5</sup>. Die Namen auf dem Stimmzettel sollen nach Möglichkeit mit einer von der Schrift auf dem Briefumschlag verschiedenen Schrift geschrieben werden<sup>6</sup>.

3. Treten während der Wahlfrist Veränderungen des Wahlkörpers ein, so ist für die Wahlberechtigung der letzte Tag der

**Wahlfrist maßgebend. Stimmzettel der danach nicht Wahlberechtigten sind ungültig<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Vgl. hierzu § 3 Anm. 4 hier. Wer weniger als 3 verschiedene Namen auführt, begibt sich insoweit der vollen Ausübung seines Stimmrechts; eine zwei- oder dreifache Aufführung des gleichen Namens ist unschädlich, aber auch ohne andere Wirkung, als die einfache Namensaufführung.

<sup>2</sup> Dies ist wegen des § 5 Abs. 3 hier notwendig.

<sup>3</sup> Der Wahlumschlag enthält nichts als den in § 2 Abs. 2 Satz 2 vorgeschriebenen Vordruck, der Briefumschlag den gleichen Vordruck und die Adresse des Wahlleiters (siehe § 3 Anm. 6) und des Absenders. Das Fehlen des Absendervermerks macht die Stimmabgabe nach § 5 Abs. 1 Satz 2 W.D. ungültig (Gewerbeaufsichtsamt Gelsenkirchen vom 7. IX. 22, Betriebsrätezeitung 1923, 45, und Z.N.R. 1923, 164), ebenso ein Verstoß gegen die Vorschrift, daß der Wahlumschlag ohne Absenderadresse und verschlossen sein muß. Über die Kosten vgl. § 8 Abs. 2 hier.

<sup>4</sup> Abzuwägen sind die Übersendungskosten des eingeschriebenen Briefes und der Verlust an Zeit, die Fahrtkosten usw., die die persönliche Übergabe verursacht. Streitigkeiten sind nach § 93 B.R.G. oder mittels der Klage auf Zahlung von abgezogenem Lohn (für die Zeit des Weges zum Wahlleiter) zum Austrag zu bringen.

<sup>5</sup> Vgl. § 9 W.D. zum B.R.G. Anm. 3, 4.

<sup>6</sup> Siehe Anm. 2 oben und § 3 Anm. 6.

<sup>7</sup> Wenn in dem Beispiel § 3 Anm. 5 während der Wahlfrist der Betriebsrat I neugewählt oder das Mitglied A des Betriebsrats I durch das Ersatzmitglied B ersetzt wird, sind im ersten Falle nur die Mitglieder des neugewählten Betriebsrats, im anderen Falle nur B wahlberechtigt, auch wenn die Mitglieder des alten Betriebsrats oder B bereits ihr Wahlrecht ausgeübt haben. Im übrigen kann der Wahlleiter auch nach § 3 Abs. 4 verfahren.

Über den Beginn der Amtsperiode des Betriebsrats und eines nachrückenden Betriebsratsmitgliedes und damit des Wahlrechts für die Wahl zum Aufsichtsrat vgl. § 18 Anm. 5 B.R.G.

Eine „zeitweilige Verhinderung“ (§ 40 Abs. 1 Satz 2 B.R.G.) bewirkt keine „Veränderung des Wahlkörpers“ daher ist ein Ersatzmitglied, das während einiger Tage vorübergehend für ein erkranktes oder beurlaubtes Betriebsratsmitglied eintritt, weder Vertreter in der Ausübung des Wahlrechts zum Aufsichtsrat, noch wählbar (Goltschmit § 243 Anm. 9 S. 46 z. T. abweichend Derck § 5 Anm. 2 d II A; vgl. im übrigen hier § 3 W.D. Anm. 2, 7).

## § 5.

### Feststellung des Wahlergebnisses.

1. Der Wahlleiter öffnet unverzüglich nach dem Ablauf der Wahlfrist (§ 3 Abs. 2) die verschlossenen Briefumschläge<sup>1</sup> in Gegenwart des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats (im Behinderungsfalle des an Lebensjahren ältesten Betriebsratsmitgliedes), sowie möglichst eines weiteren Mitgliedes des

Betriebsrats<sup>2</sup>, steckt die in den Briefumschlägen enthaltenen, verschlossenen Wahlumschläge in einen Kasten und vermerkt zugleich die Stimmabgabe in den übersandten Wählerverzeichnissen (§ 3 Abs. 2 Satz 3)<sup>3</sup>. Briefumschläge, deren Absender nicht angegeben sind, werden hierbei nicht berücksichtigt. Alsdann wird der Kasten geschüttelt<sup>4</sup> und geöffnet, die Stimmzettel werden aus den Wahlumschlägen entnommen, und die auf jeden Bewerber entfallenden Stimmen, und zwar gesondert für jede Stelle des Stimmzettels<sup>5</sup>, zusammengezählt. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen<sup>6</sup>.

2. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, so werden sie, wenn sie völlig übereinstimmen, nur einfach gezählt, anderenfalls als ungültig angesehen<sup>7</sup>.

3. Derjenige Bewerber, auf den an erster Stelle des Stimmzettels die meisten Stimmen entfallen, ist als Mitglied<sup>8</sup>, derjenige Bewerber, auf den an erster und zweiter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als erstes Ersatzmitglied<sup>9</sup>, derjenige Bewerber, auf den an erster, zweiter und dritter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als zweites Ersatzmitglied gewählt<sup>10</sup>. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Er darf also die ihm als Einschreiben zugehenden Briefumschläge nicht öffnen, sondern hat sie während der ganzen Dauer der Wahlfrist sorgfältig aufzubewahren.

<sup>2</sup> Die Hinzuziehung weiterer Personen dient der Sicherung einer ordnungsmäßigen Wahl; erst in Gegenwart dieser Personen werden die Briefumschläge geöffnet.

<sup>3</sup> Über den Zweck des Vermerks siehe § 3 Anm. 7 hier.

<sup>4</sup> Dadurch wird verhindert, daß der Wahlleiter oder die ihn unterstützenden Personen (Anm. 2) sich die Absenderadressen oder einzelne von ihnen merken und in der gleichen Reihenfolge dann die Wahlumschläge öffnen und die Stimmzettel entnehmen und damit die Stimmabgabe der einzelnen Wähler entdeckt wird.

<sup>5</sup> Es wird etwa folgendes Ergebnis festgestellt (bei 7 Wählern):

1. Stelle	2. Stelle	3. Stelle
Müller	Lehmann	Friedrich
Schulze	Müller	Braun
Müller	Schulze	Braun
Müller	Schulze	Braun
Müller	Schulze	Braun
Müller	Braun	Rot
Müller	Schulze	Braun

<sup>6</sup> Vgl. § 4 Abs. 2, Abs. 3 Satz 2. Unerheblich ist es, ob ein Stimmzettel einen oder 2 oder 3 Namen enthält (§ 3 Anm. 4).

<sup>7</sup> Vgl. § 9 Anm. 7 W.D. zum BRG.

<sup>8</sup> Dies ist im Beispiel Anm. 5 Müller. Die Wahl ist reine Mehrheitswahl, jedoch mit einem Schutz der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 2 BRG.

<sup>9</sup> Dies ist im Beispiel Anm. 5 Schulze, der 4 Stimmen an 2. und 1 Stimme an 1. Stelle, zusammen 5 Stimmen an 1. und 2. Stelle erhalten hat.

<sup>10</sup> Das ist im Beispiel Anm. 5 Braun, der an 3. Stelle 5 Stimmen, an 2. Stelle 1 Stimme, zusammen also 6 Stimmen an 1., 2. und 3. Stelle erhalten hat.

<sup>11</sup> Über den Fall, daß die Zahl der für je 3 Bewerber abgegebenen Stimmen gleich groß ist, vgl. RRM. vom 25. VIII. 22, RABl. 1922 S. 710 Nr. 117 und — in dem gleichen Fall, aber etwas abweichend — RR. vom 13. II. 23, RABl. 1923 S. 367 Nr. 57.

## § 6<sup>1</sup>.

### Niederschrift und Benachrichtigung.

Der Wahlleiter stellt in einer Niederschrift die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Stimmenzahl, die auf jeden Bewerber an jeder Stelle des Stimmzettels entfallen ist<sup>2</sup>, die Zahl der für ungültig erklärten Stimmen und Namen und Wohnort nebst Wohnung des gewählten Mitgliedes und der Ersatzmitglieder fest, unterschreibt die Niederschrift und benachrichtigt die Gewählten schriftlich von der auf sie entfallenen Wahl<sup>3</sup>. Ferner teilt er eine Abschrift der Niederschrift den Wahlberechtigten in der im § 3 Abs. 1 angegebenen Weise sowie dem Vorstände der Körperschaft mit; der Mitteilung an die Wahlberechtigten ist die zweite Ausfertigung des Wählerverzeichnisses ihres Betriebsrats (§ 3 Abs. 2 Satz 3) mit den Vermerken über die Stimmabgabe (§ 5 Abs. 1 Satz 1) beizufügen<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. § § 16/17 W.D. zum BRG.

<sup>2</sup> Vgl. § 5 Anm. 5, 8—10 hier.

<sup>3</sup> Die Wahl selbst ist hier entsprechend der Betriebsratswahl mit dem letzten Tage der Wahlfrist vollzogen. Einer ausdrücklichen Annahme der Wahl bedarf es so wenig wie beim Betriebsratsamt selbst (vgl. über die diesbezüglichen Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Betriebsratswahl § 18 BRG. Anm. 5 und § 17 W.D. zum BRG. Anm. 2), wie hier Versch § 6 Anm. 4 W.D., anderer Ansicht bezüglich der Entsendung in den Aufsichtsrat Göppert § 1 Anm. 16, Feig-Sißler § 7 Anm. 2 und Jacusiel S. 49, daß nämlich die Übersendung der Niederschrift an den Wahlleiter oder an den Vorstand entscheidend sei. Auch die Ersatzmitglieder sind von der Wahl zu benachrichtigen. Ihr Nachrüden tritt von selbst ein; über die Benachrichtigung vom Nachrüden vgl. § 1 Abs. 4.

<sup>4</sup> Über den Zweck der Vorschrift siehe § 3 Anm. 7.

## § 7.

**Anfechtung und Ungültigkeit der Wahl.**

Auf die Anfechtung der Wahl finden die §§ 19—21 der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz entsprechende Anwendung. Die Anfechtung hat binnen einem Monat nach Ablauf der Wahlfrist zu erfolgen<sup>1 2</sup>.

<sup>1</sup> Über die Voraussetzung der einjährigen Beschäftigung als heilbaren Wählbarkeitsmangel vgl. § 1 Anm. 2 hier. Dagegen ist der Mangel der Zugehörigkeit zum Wahlkörper unheilbar im Sinne von § 21 W.D. zum BRG. Anm. 1, 4.

<sup>2</sup> Zuständig ist nur das Arbeitsgericht. Anfechtungsberechtigt sind der Arbeitgeber und jedes Betriebsratsmitglied, dagegen nicht der einzelne Arbeitnehmer (ebenso in letzterer Hinsicht Dersch § 7 Anm. 3 W.D., Feig-Sißler § 7 Anm. 1 W.D., Goldschmit § 243 Anm. 69, 82).

§ 8<sup>1</sup>.**Aufbewahrung der Wahlakten, Kosten.**

1. Die Wahlakten werden von dem Betriebsrat der Hauptverwaltung bis zur Beendigung der Amtsdauer des in den Aufsichtsrat gewählten Mitgliedes und der Ersatzmitglieder aufbewahrt.

§ 2. Die sächlichen Kosten (der Versendung des Wahlausschreibens, Beschaffung und Versendung der Briefumschläge und Wahlumschläge, Beschaffung des erforderlichen Stimmzettels usw.) trägt die Unternehmung.

<sup>1</sup> Vgl. die Anmerkungen zu § 22 W.D. zum BRG. Über die nichterstattungsfähigen, persönlichen Kosten der Wahlvorbereitung vgl. RR. vom 6. III. 23, RABl. 1923 S. 367 Nr. 58.

**C. Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.**

## § 9.

**Notwendige gemeinsame Wahl.**

1. Gehört der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer im Wahlkörper nur ein Mitglied an, so finden auf die gleichzeitige Wahl der beiden Mitglieder und ihrer Ersatzmitglieder die §§ 3 bis 8 mit der Maßgabe Anwendung, daß jeder Stimmzettel sechs wählbare Bewerber in erkennbarer Reihenfolge enthalten soll (§ 4 Abs. 1)<sup>1</sup>.

2. Derjenige Bewerber, auf den an erster Stelle des Stimmzettels die meisten Stimmen entfallen, ist als erstes, derjenige, auf den, an erster und zweiter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als zweites Mitglied, diejenigen, auf die, an erster bis vierter, erster bis fünfter, erster bis sechster Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, sind als erstes, zweites, drittes und viertes Ersatzmitglied gewählt.<sup>2</sup> Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

3. Ist infolge Ausscheidens von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern nur noch ein Mitglied übrig, so hat die Neuwahl eines zweiten Mitgliedes und von vier Ersatzmitgliedern zu erfolgen<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Es ist hier stets nur ein einheitlicher Wahlkörper vorhanden. Wie zu §§ 3 ff. die Benennung von 3, so ist hier die von 6 Bewerbern nur eine Sollvorschrift (vgl. § 3 Anm. 4, § 4 Anm. 1 und § 5 Anm. 6).

<sup>2</sup> Vgl. § 5 Anm. 5, 8—10, nur sind hier 6, nicht 3 Reihen zu bilden.

<sup>3</sup> Sind z. B. zunächst A, B, C, D, E, F gewählt, so rücken, wenn A, B, C, D allmählich ausgeschieden sind (§§ 7, 8 Aufsichtsratsgesetz) E, F nach. Scheidet nun E oder F aus, so bleibt zwar F oder E Aufsichtsratsmitglied, zugleich aber hat der Wahlleiter (§ 1) die Zuwahl von einem weiteren Mitglied und von 4 Ersatzmitgliedern gemäß § 2 einzuleiten. Der Stimmzettel „soll“ bei dieser Wahl 5 Stimmen enthalten.

Der Fall dieser nicht völligen Erneuerung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat kann deshalb leicht eintreten, weil die Dauer der Zugehörigkeit eines Betriebsratsmitgliedes zum Aufsichtsrat von der jeweils sehr verschiedenen Dauer der Zugehörigkeit des einzelnen Mitgliedes zu seinem Einzelbetriebsrat abhängt.

## § 10.

### Gemeinsame oder getrennte Wahl.

1. Gehören der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer zwei oder mehr Mitglieder des Wahlkörpers an und hat die Wahl der beiden Mitglieder und ihrer Ersatzmitglieder gleichzeitig<sup>1</sup> zu erfolgen, so hat der Wahlleiter die Zahl der Arbeiter- und Angestelltenmitglieder der dem Unternehmen zugehörigen Betriebsräte festzustellen<sup>2</sup> und in der im § 3 Abs. 1 angegebenen Weise den Wahlberechtigten eine Frist von drei Wochen — gerechnet vom Tage des Abgangs des Schreibens — für die Einreichung eines Beschlusses aus § 6 Abs. 2 des Gesetzes zu setzen.

2. Geht ein solcher Beschluß fristgemäß ein<sup>3</sup>, so findet die Wahl je eines Mitgliedes und zweier Ersatzmitglieder getrennt durch die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten des Wahlkörpers unter entsprechender Anwendung der §§ 3 bis 8 statt<sup>4</sup>.

### **3. Geht der Beschluß nicht ein, so findet die gemeinsame Wahl der beiden Mitglieder und von vier Ersatzmitgliedern nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 und 2 statt<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Über den Fall der nicht gleichzeitigen Wahl vgl. die §§ 11, 12 hier.

<sup>2</sup> Am besten (der Zeiterparnis halber) durch Anfrage bei der Verwaltung des Unternehmens und nur, falls diese nicht unterrichtet ist, durch schriftliche Anfrage bei den Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte. Die Feststellung hat zu erfolgen, damit der Wahlleiter prüfen kann, ob die nach § 6 Abs. 2 Aufsichtsratsgesetz zur Gruppenwahl erforderliche Stimmenmehrheit oder Stimmengleichheit erreicht ist.

<sup>3</sup> Sei es als ein von der erforderlichen Personenzahl unterschriebener einheitlicher Beschluß, sei es in Gestalt einzelner Willenserklärungen, indem die erforderliche Zahl von Wählern mitteilt, sie sei für die Entsendung eines Vertreters jeder der beiden Gruppen.

<sup>4</sup> Hier soll jeder Wähler 3 Bewerber, nicht 6, wie in § 9, benennen, ohne daß er dabei an die Angehörigen seiner Gruppe gebunden ist (§ 6 Aufsichtsratsgesetz). Die Arbeitergruppe kann einen Angestellten, die Angestelltengruppe einen Arbeiter als Betriebsratsmitglied in den Aufsichtsrat entsenden.

Bei der Feststellung des Wahlergebnisses ist zu beachten, daß für die Angestellten- und die Arbeitermitglieder des Wahlkörpers gesondert das Wahlergebnis zu berechnen ist.

Das Nachrücken findet hier nur innerhalb der von jeder Arbeitnehmergruppe gewählten Vertreter statt. Sind also A, B, C als Vertreter der Arbeitergruppe und D, E, F als Vertreter der Angestelltengruppe gewählt, so sind für A nur B und C und für D nur E und F Ersatzmitglieder. Sind A, B, C nacheinander ausgeschieden, so kann nicht etwa E oder F nachrücken, sondern es hat Neuwahl seitens der Arbeitergruppe nach § 11 Abs. 1 zu erfolgen.

<sup>5</sup> D. h. jeder Wähler „soll“ (vgl. § 9 Anm. 1) 6 Bewerber benennen. Hier rückt der jeweils Nächste dem Vorgänger nach, ohne daß es darauf ankommt, ob er Arbeiter oder Angestellter ist. Sind A (Arbeiter), B (Angestellter), C (Angestellter), D (Arbeiter), E (Angestellter), F (Arbeiter) als 1. und 2. Mitglied und als 1., 2., 3., 4. Ersatzmitglied gewählt, so folgt, wenn zuerst A ausscheidet, C, wenn dann B ausscheidet, D, wenn dieser ausscheidet, E usw. Ein Überspringen in der Art, daß für den ausscheidenden Arbeiter A nacheinander nur D und F eintreten, gibt es hier so wenig wie nach § 40 BRG. (vgl. Anm. 5 daselbst).

## **§ 11.**

### **Neuwahl nach vorangehender getrennter Wahl.**

**1. Der Beschluß auf getrennte Wahl (§ 10 Abs. 2) bleibt wirksam, bis beide Mitglieder und die Ersatzmitglieder ausgeschieden sind<sup>1</sup>.**

**2. Kommt es alsdann<sup>2</sup> nicht zur gleichzeitigen Neuwahl zweier Mitglieder und geht der Beschluß auf getrennte Wahl ein, so**

wählt diejenige Arbeitnehmergruppe, deren Vertreter das zuletzt ausgeschiedene Mitglied war<sup>3</sup>.

**3. Geht ein solcher Beschluß nicht ein, so ist das fehlende Mitglied nebst Ersatzmitgliedern gemäß § 9 in gemeinsamer Wahl zu wählen<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Im Falle des § 10 Anm. 4 findet also, solange D oder E oder F im Amt ist, eine Gruppenwahl bloß der Arbeitermitglieder des Wahlkörpers statt. Erst wenn auch D bis F ausgeschieden sind, entsteht die Frage der gemeinsamen oder getrennten Wahl von neuem. Je nachdem, ob nunmehr der Beschluß auf getrennte Wahl erneuert oder nicht erneuert wird, findet Absf. 2 oder Absf. 3 des Paragraphen Anwendung.

<sup>2</sup> Nämlich nach dem Ausscheiden auch des F im Beispiel der Anm. 1, wenn bereits vorher A bis C ausgeschieden und durch G, H, J ersetzt sind.

<sup>3</sup> Die Angestelltengruppe, deren Vertreter F im Beispiel der Anm. 1, 2 war, wählt jetzt in getrennter Wahl als besonderer Wahlkörper 1 Mitglied und 2 Ersatzmitglieder.

<sup>4</sup> Sind A, B, C bereits durch G, H, J ersetzt worden und die ursprünglich mit A, B, C gemeinsam gewählten D, E, F nunmehr auch ausgeschieden, so sind im Falle des Absf. 3, wenn G, H, J noch vorhanden sind, jetzt 1 Mitglied und 2 Ersatzmitglieder in gemeinsamer Wahl neu zu wählen; ist etwa nur noch J vorhanden, so sind 1 Mitglied und 4 Ersatzmitglieder in gemeinsamer Wahl neu zu wählen.

## § 12.

### Neuwahl nach vorangehender gemeinsamer Wahl.

**1. Ist nach vorangegangener gemeinsamer Wahl (§ 10 Absf. 3) infolge Ausscheidens von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern nur noch ein Mitglied übrig und geht ein Beschluß auf getrennte Wahl ein, so wählt die Arbeitnehmergruppe, der das vorhandene Mitglied nicht angehört, das zweite Mitglied und zwei Ersatzmitglieder; § 11 Absf. 1 findet entsprechende Anwendung<sup>1</sup>.**

**2. Geht ein solcher Beschluß nicht ein, so hat die Neuwahl eines zweiten Mitgliedes und von vier Ersatzmitgliedern gemäß § 9 Absf. 3 in gemeinsamer Wahl zu erfolgen<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Sind A, B, C, D, E, F in gemeinsamer Wahl gewählt und sämtlich außer dem Arbeiter F ausgeschieden, so wählt bei dem Beschluß auf getrennte Wahl die Angestelltengruppe jetzt ein Mitglied und zwei Ersatzmitglieder, z. B. G, H, J. Der Beschluß auf getrennte Wahl gilt dann, solange F, G, H, J nicht ausgeschieden sind. Scheidet also F aus, so werden 1 Mitglied und 2 Ersatzmitglieder von der Arbeitergruppe in getrennter Wahl gewählt; scheidet G, H, J nacheinander aus, so wählt die Angestelltengruppe abermals 1 Mitglied und 2 Ersatzmitglieder in getrennter Wahl auf Grund jenes Beschlusses.

<sup>2</sup> Vgl. § 9 Anm. 3.

## Anhang 5.

### Verordnung zur Ausführung des § 3 des Betriebsrätegesetzes.

Vom 21. April 1920 (Reichs-Gesetzbl. S. 563).

Auf Grund des § 3 des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20 (Reichs-Gesetzbl. S. 147) werden mit Zustimmung eines aus achtundzwanzig Mitgliedern bestehenden Ausschusses der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung folgende Bestimmungen getroffen:

#### § 1. Errichtung.

Auf die Errichtung eines besonderen Betriebsrats für die Hausgewerbetreibenden nach § 3 des Betriebsrätegesetzes finden das Betriebsrätegesetz und die Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz entsprechende Anwendung, soweit sich nicht aus den folgenden Bestimmungen etwas anderes ergibt.

#### § 2. Erste Wahl.

In Betrieben, die mindestens zwanzig Hausgewerbetreibende (§ 119b Gewerbeordnung) beschäftigen, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen, bestellt der Arbeitgeber zur Vornahme der ersten Wahl binnen vier Wochen nach Inkrafttreten dieser Verordnung einen aus drei ältesten (Dienstalter im Betriebe) wahlberechtigten Hausgewerbetreibenden bestehenden Wahlvorstand. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sollen möglichst in der Gemeinde des Betriebes wohnen. Der Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst.

Das gleiche gilt, wenn ein Betrieb neu errichtet wird, oder wenn die für die Errichtung des besonderen Betriebsrats für die Hausgewerbetreibenden vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern erreicht wird.

Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Bestellung des Wahlvorstandes nicht nach, so bestellt diesen an seiner Statt der zuständige Fachauschuß und, soweit ein solcher nicht besteht, der Bezirkswirtschaftsrat oder die nach § 103 des Betriebsrätegesetzes für ihn bestimmte Stelle<sup>1)</sup>.

Die Wahl ist durch den Wahlvorstand unverzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten und soll spätestens nach zwei Monaten stattfinden.

#### § 3. Künftige Wahlen.

Für die künftigen Wahlen bestellt der jeweilig vorhandene Betriebsrat für die Hausgewerbetreibenden zwei Monate vor Ablauf seiner Wahlzeit mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten zum Vorsitzenden.

Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach, so findet § 2 Abs. 3 dieser Verordnung entsprechende Anwendung.

§ 2 Abs. 4 dieser Verordnung findet entsprechende Anwendung.

#### § 4. Wahlausschreiben.

Das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 1 der Wahlordnung) ist spätestens sechzig Tage vor dem letzten Tage der Stimmabgabe zu erlassen.

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu in Preußen Handelsmin. vom 10. VII. 24, HandMinBl. 1924, 230.

Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 3 Abs. 2 der Wahlordnung) sind binnen zwei Wochen nach dem ersten Tage des Aushangs beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes anzubringen.

Die Frist für die Einreichung der Vorschlagslisten (§ 3 Abs. 2 der Wahlordnung) beträgt drei Wochen, von dem ersten Tage des Aushangs an berechnet.

Für die Stimmabgabe (§ 3 Abs. 2 und Anm. 4 der Wahlordnung) ist ein Zeitraum von zwei Wochen vorzusehen.

#### § 5. Vorschlagslisten.

Die zugelassenen Vorschlagslisten sind zwei Wochen vor Beginn der für die Stimmabgabe gesetzten Frist (§ 6 Abs. 1 Satz 3 der Wahlordnung) auszulegen oder auszuhängen.

#### § 6. Fehlen gültiger Vorschlagslisten.

Die Nachfrist des § 8 Satz 1 der Wahlordnung beträgt eine Woche von der Bekanntmachung ab.

#### § 7. Aushänge.

Das Wahlauschreiben (§ 3 Abs. 3 der Wahlordnung), die Vorschlagslisten (§ 6 Abs. 1 Satz 3 der Wahlordnung) und das Wahlergebnis (§ 18 der Wahlordnung) sind an den Stellen des Betriebes, an denen die Hausgewerbetreibenden ihre Aufträge in Empfang nehmen und ihre Arbeit abgeben, auszuhängen und in lesbarem Zustande zu erhalten.

#### § 8. Schlußbestimmungen.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 21. April 1920.

Der Reichsarbeitsminister.

Schilde.

## Anhang 6.

### Verordnung zur Ausführung des § 90 des Betriebsrätegesetzes.

Vom 5. Juni 1920 (Reichs-Gesetzbl. S. 1139).

Auf Grund der §§ 90, 101 BRG. vom 4. II. 20 (Reichs-Gesetzbl. S. 147) werden mit Zustimmung des Reichsrats und eines aus 28 Mitgliedern bestehenden Ausschusses der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

#### § 1.

Die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand findet unter den Voraussetzungen des § 90 des BRG. durch Beschluß des Arbeitsgerichts oder des vereinbarten Schiedsgerichts<sup>1)</sup> statt.

<sup>1)</sup> Bis zum Inkrafttreten des ARG. gilt der alte Wortlaut „des Schlichtungsausschusses oder der vereinbarten Schiedsstelle (im Falle des § 82 Abs. 3)“.

## § 2.

Der Antrag auf Wiedereinsetzung muß innerhalb einer zweiwöchigen Frist gestellt werden.

Die Frist beginnt mit dem Tage, an welchem das Hindernis behoben ist.

Nach Ablauf von einem Monat, seit dem die veräumte Frist verstrichen ist, kann die Wiedereinsetzung nicht mehr beantragt werden.

## § 3.

Der Antrag auf Wiedereinsetzung muß enthalten: 1. die Angabe der die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen, 2. die Angabe der Mittel für deren Glaubhaftmachung, 3. im Falle des § 82 Abs. 3 und des § 86 Abs. 1 die veräumte Anrufung.

## § 4.

Wird dem Antrag auf Wiedereinsetzung stattgegeben, so ist in dem Falle des § 3 Ziffer 3 dieser Verordnung zugleich das Verfahren selbst fortzuführen. In den übrigen Fällen ist die veräumte Handlung binnen 2 Tagen, nachdem der dem Antrag stattgebende Beschluß dem Antragsteller bekanntgegeben ist, nachzuholen, soweit sie nicht bereits vorgenommen worden ist; eine Wiedereinsetzung gegen eine nochmalige Veräumung findet nicht statt.

## § 5.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 5. Juni 1920.

Der Reichsarbeitsminister.

In Vertretung: Geib.

## Anhang 7.

### Verordnung der Reichsregierung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes.

Vom 14. April 1920 (Reichs-Gesetzbl. S. 522).

Zu den §§ 13, 61, 65 und 104 Ziffer II des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20 (Reichs-Gesetzbl. S. 147) wird folgendes verordnet:

#### Artikel 1.

Zu § 13. 1. Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Reichs sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Reichsaufsicht unterstehen, wird die Befugnis, Bestimmungen nach Abs. 1 und Abs. 4 des § 13 zu treffen, von den zuständigen obersten Reichsbehörden innerhalb ihres Geschäftsbereichs ausgeübt.

2. Bei der Durchführung von § 13 Abs. 1 sind in der Regel nur solche Beamten und Beamtenanwärter den Arbeitern oder Angestellten gleichzustellen, welche die gleiche Tätigkeit ausüben wie in Privatbetrieben derselben Art Privatarbeiter oder Privatangestellte und ferner solche Beamte und

Beamtenanwärter, die als einzelne dauernd mit einer großen Anzahl von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.

3. Bei der Durchführung von § 13 Abs. 4 sind in der Regel nur solche Arbeitnehmer den Beamten gleichzustellen, die Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis haben oder die in den Behörden mit gleichen oder ähnlichen Arbeiten wie die Beamten oder Beamtenanwärter beschäftigt werden, sofern sie als einzelne dauernd mit einer großer Zahl von Beamten zusammenarbeiten.

#### Artikel 2.

Zu § 61. Bei den Unternehmungen und Verwaltungen des Reichs, die sich über einen größeren Teil des Reichsgebiets erstrecken, sind die Bestimmungen zur Ausführung der Abs. 1 und 3 des § 61 nach Verhandlung mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer gesondert für die einzelnen Zweige der Reichsverwaltung zu treffen. Diese Befugnis kann nach näherer Bestimmung der Reichsregierung durch die oberste Reichsbehörde für ihren Geschäftsbereich ausgeübt werden<sup>1)</sup>. Mangels besonderer Bestimmung finden die Vorschriften des Gesetzes Anwendung.

#### Artikel 3.

Zu § 65. Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Reichs sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Reichsaufsicht unterstehen, wird folgendes bestimmt:

1. Sofern eine Beamtenvertretung, die in den Betrieben besteht, keinen gewählten Vorsitzenden besitzt, hat sie im Hinblick auf die Vorschrift im Abs. 2 des § 65 des Betriebsrätegesetzes für die gemeinsamen Beratungen mit dem Betriebsrat aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden zu wählen.

2. Betriebsrat und Beamtenvertretung können zu gemeinsamer Beratung zusammentreten. Führt die gemeinsame Beratung des Betriebsrats und der Beamtenvertretung zu einer Beschlussfassung, so muß getrennt abgestimmt und eine Mehrheit innerhalb jeder der beiden Vertretungen festgestellt werden. Für die Abstimmung in jeder der beiden Vertretungen gilt § 32 des Gesetzes. Die weitere Vertretung der Beschlüsse ist Sache der einzelnen Gruppen, wobei für den Betriebsrat das Betriebsrätegesetz und für die Beamtenvertretung die für diese geltenden Vorschriften maßgebend sind.

3. Auf die Geschäftsführung in den gemeinsamen Beratungen finden die Vorschriften im § 29 Abs. 2, §§ 30, 31, 33 des Gesetzes sinngemäß Anwendung.

#### Artikel 4<sup>2)</sup>.

#### Zu § 104 Ziffer II.

<sup>1)</sup> Eine solche nähere Bestimmung ist durch Beschluß der Reichsregierung getroffen worden (siehe *RABl.* 1924, 183); danach übt jetzt die zuständige oberste Reichsbehörde für ihren Geschäftsbereich die Befugnis zum Erlass von Bestimmungen zur Ausführung der Absätze 1 und 3 des § 61 *BRG.* aus.

<sup>2)</sup> Durch den Fortfall des § 104 *Z. II* gemäß *Art. III § 3 Z. 2* *SchlWB.* ist diese Bestimmung gegenstandslos geworden.

## Anhang 8.

### a) Verordnung der Preussischen Staatsregierung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes.

Vom 8. III./25. IX. 20 (Preussische Gesetzsamml. S. 57, 429).

Die Preussische Staatsregierung verordnet hiermit, was folgt:

#### Artikel 1.

Zu § 13. 1. Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Staates, der Gemeinden und der Gemeindeverbände und für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Staatsaufsicht unterstehen, wird die Befugnis, Bestimmungen nach Abs. 2 und Abs. 4 des § 13 zu treffen

- a) für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Staates dem zuständigen Minister,
- b) für die öffentlichen Behörden und die Betriebe der Gemeinden und Gemeindeverbände dem Vorstände der Gemeinde oder des Gemeindeverbandes,
- c) für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Staatsaufsicht unterstehen, dem Vorstände der Körperschaft übertragen.

Für die Anordnungen der Vorstände zu b und c ist die vorherige Zustimmung der Staatsaufsichtsbehörde erforderlich. Dabei tritt in der allgemeinen Staatsverwaltung in den Fällen, in welchen eine untere Verwaltungsbehörde Staatsaufsichtsbehörde ist, an deren Stelle der Regierungspräsident, in Berlin der Oberpräsident. Wird die Zustimmung verweigert, so entscheidet auf Antrag eines der Beteiligten der zuständige Minister endgültig. Dieser ist auch befugt, die betreffenden Anordnungen der Vorstände jederzeit außer Kraft zu setzen.

2. In der Regel sind bei der Durchführung des Abs. 2 des § 13 nur solche Beamte und Beamtenanwärter den Arbeitern oder Angestellten gleichzustellen, welche die gleiche Tätigkeit ausüben wie in Privatbetrieben derselben Art Privatarbeiter oder Privatangestellte, und ferner solche Beamte und Beamtenanwärter, die als einzelne dauernd mit einer großen Anzahl von Arbeitnehmern zusammenarbeiten.

#### Artikel 2.

Zu § 61. Bei den Unternehmungen und Verwaltungen des Staates, die sich über einen größeren Teil des Staatsgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken, sind die Bestimmungen zur Ausführung der Abs. 1 und 3 des § 61 nach Verhandlung mit den beteiligten gewerkschaftlichen oder sonstigen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer gesondert für die einzelnen Zweige der Staatsverwaltung zu treffen. Zum Erlasse dieser Bestimmungen ist das Staatsministerium zuständig, sofern es nicht im Einzelfalle seine Zuständigkeit an die Minister für den Bereich ihrer Verwaltung überträgt.

Bei den Unternehmungen und Verwaltungen der Gemeindeverbände, die sich über einen größeren Teil des Staatsgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken, wird die Befugnis, Bestimmungen der bezeichneten Art zu treffen, dem Vorstande des Gemeindeverbandes übertragen. Die Bestimmungen bedürfen nach der Verhandlung mit den betreffenden Vereinigungen der Arbeitnehmer der Zustimmung des zuständigen Ministers.

Artikel 3.

Zu § 65. Für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Staatsaufsicht unterstehen, wird folgendes bestimmt:

1. Sofern eine auf Grund der V.D. vom 24. III. 19 bestellte Beamtenvertretung keinen gewählten Vorsitzenden besitzt, hat sie im Hinblick auf die Vorschrift im Abs. 2 des § 65 des Betriebsrätegesetzes für die gemeinsamen Beratungen mit dem Betriebsrat aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden zu wählen.
2. Betriebsrat und Beamtenvertretung treten nur zu gemeinsamer Beratung zusammen. Führt die gemeinsame Beratung des Betriebsrats und der Beamtenvertretung zu einer Beschlußfassung, so muß getrennt abgestimmt und eine Mehrheit innerhalb jeder der beiden Vertretungen festgestellt sein. Für den Betriebsratsbeschluß gilt § 32 des Gesetzes. Die weitere Vertretung der Beschlüsse gegenüber der Behörde ist Sache der einzelnen Gruppen, wobei für die Arbeitnehmer das Betriebsrätegesetz und für die Beamten vorbehaltlich anderweitiger Regelung die V.D. vom 24. III. 19 maßgebend ist.
3. Für die Geschäftsführung finden die Vorschriften in § 29 Abs. 2, § 30, § 31, § 33 des Gesetzes sinngemäße Anwendung.

Artikel 4<sup>1)</sup>.

Zu § 103. Bis zur Einrichtung eines Landeswirtschaftsrats (Satz 2 des § 103) entscheidet für die Fälle des § 94 Satz 1 des Gesetzes der Bezirksausschuß. Welcher Bezirksausschuß örtlich zuständig ist, entscheidet nötigenfalls der zuständige Minister.

Artikel 5<sup>2)</sup>.

Zu § 104 Ziffer II.

**b) Ausführungsbestimmungen des Preussischen Ministeriums für Handel und Gewerbe.**

Ausführungsbestimmungen vom 8. III. 20 (Min.-Bl. der Handels- und Gewerbeverwaltung Nr. 6).

Zu § 14.

1. Als Vorstand der Dienststelle (Abs. 1 Nr. 2) wird bei den bureaukratisch eingerichteten Behörden des Staates, der Gemeindeverbände, der Gemeinden

<sup>1)</sup> Durch den Fortfall des § 103 gemäß § 112 Nr. 14 AÜG. wird diese Bestimmung mit dem Inkrafttreten des Arbeitsgerichtsgesetzes gegenstandslos.

<sup>2)</sup> Durch den Fortfall des § 104 Z. II gemäß Art. III § 3 Z. 2 SchIV.D. ist diese Bestimmung gegenstandslos geworden.

und der anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts der Vorsteher bestimmt. Dieser ist befugt, für die Ausübung seiner Rechte und Pflichten einen Beamten der Behörde oder Körperschaft als besonderen Vertreter zu bestellen.

2. Bei kollegialisch eingerichteten Behörden und Körperschaften der bezeichneten Art ist durch Beschluß des Kollegiums ein angestellter Beamter zu bestimmen, der die Rechte und Pflichten des Vorstandes auszuüben hat. Zugleich ist ein angestellter Beamter als dessen Stellvertreter zu bestimmen.

3. Ist bei Unternehmungen oder Verwaltungen des Staates gemäß § 61 ein Gesamtbetriebsrat für mehrere Dienststellen errichtet, so bestimmt der zuständige Minister unter den Vorständen dieser Dienststellen denjenigen, welcher die Pflichten und Rechte des Arbeitgebers nach dem Betriebsrätegesetz ausübt.

Zu § 103<sup>1)</sup>.

Bis zur Einrichtung von Bezirkswirtschaftsräten (Satz 1 des § 103) entscheidet bei Streitigkeiten nach § 93 des Gesetzes:

- a) wenn es sich um Betriebe, Verwaltungen und Bureaus handelt, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen oder sonst zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Handel und Gewerbe gehören, der Gewerbeinspektor oder Bergrevierbeamte. Gegen seine Entscheidung ist binnen einem Monat nach ihrer Zustellung die Beschwerde an den Regierungspräsidenten (im Landespolizeibezirk Berlin an den Polizeipräsidenten) oder das Oberbergamt zulässig. Diese entscheiden endgültig;
- b) im übrigen der Bezirksausschuß.

### c) Sonstige Verordnungen.

Verordnung des Ministers für Handel und Gewerbe. Vom 25. III. 20 (MinBl. der Handels- und Gew.-Verw. vom 6. IV. 20). Zu §§ 11, 12, 13 des BtRG.

Erlaß des Ministers für Volkswohlfahrt über Betriebsrätegesetz und Dienststellung der Beamten und Angestellten der Krankenkassen. Vom 15. V. 20 (MinBl. der Handels- und Gew.-Verw. Nr. 11 vom 7. VI. 20).

Verordnung des Staatsministeriums zur Ausführung des § 61 des Betriebsrätegesetzes in den dem Finanzminister und dem Minister des Innern unterstellten Zweigen der Staatsverwaltung vom 7. II. 21 (GS. S. 271), (abgedruckt im RAbl. vom 15. III. 21 S. 413), nebst Wahlordnung vom 18. II. 21.

Verordnung zur Ausführung des § 61 BtRG. bei den dem Minister für Handel und Gewerbe unterstellten Behörden, Schulen und Anstalten vom 21. VII. 26 (GS. S. 222) veröffentlicht im HandMinBl. S. 177, nebst WD. vom 24. VII. 26.

Verordnung zur Ausführung des § 61 BtRG. vom 4. II. 20 in den dem Minister für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung unterstellten Behörden und Anstalten vom 3. VII. 25 (GS. S. 85).

<sup>1)</sup> Durch die Übertragung der Zuständigkeit für die Entscheidungen aus § 93 auf die Arbeitsgerichte (Art. II § 1 Nr. 5 der SchlWD., künftig § 2 Nr. 5 AOG.) ist diese Bestimmung nahezu gegenstandslos geworden; sie hat nur noch insofern Bedeutung, als sich z. Bt. aus ihr die Zuständigkeit im Fall des § 2 Abs. 3 der WD. vom 21. IV. 20 (zu § 3 BtRG., hier Anhang 5) herleitet.

## Anhang 9.

### a) Vollzugsvorschriften des Bayerischen Staatsministeriums für Soziale Fürsorge zum Betriebsrätegesetz vom 20. II. 20.

(„Bayerischer Staatsanzeiger“ Nr. 45.)

Zum Vollzuge des Betriebsrätegesetzes in Bayern wird im Einvernehmen mit den übrigen Staatsministerien bestimmt:

1. Die Bekanntmachung des Ministeriums für Soziale Fürsorge vom 22. IV. 19 betr. Errichtung von Betriebsräten („Bayer. Staatsanzeiger“ Nr. 118), die Bekanntmachung des Gesamtministeriums vom 31. V. 19 betr. Betriebsräte in staatlichen, gemeindlichen und Betrieben der öffentlichen Selbstverwaltung („Bayer. Staatsanzeiger“ Nr. 141), die Bekanntmachung des Ministeriums für Soziale Fürsorge vom 27. V. 19 über Wahl der Betriebsräte („Bayer. Staatsanzeiger“ Nr. 137) und die Bekanntmachung des Ministeriums für Soziale Fürsorge vom 17. VIII. 19 über die Wahl von Betriebsobmännern („Bayer. Staatsanzeiger“ Nr. 204) sind außer Kraft getreten.

Die auf Grund der B.D. vom 22. IV. 19 und 17. VIII. 19 gewählten Betriebsräte und Betriebsobmänner bleiben ebenso wie die auf Grund der Reichsverordnung vom 23. XII. 18 (RGBl. S. 1456, „Bayer. Staatsanzeiger“ Nr. 9) bestehenden Arbeiter- und Angestelltenausschüsse solange im Amte, bis auf Grund des Betriebsrätegesetzes neue Betriebsvertretungen gewählt sind (vgl. 3. 9). Die bestehenden Vertretungen der öffentlichen Beamten und Beamtenanwärter werden durch das Gesetz nicht geändert und bestehen fort.

2. Die Wahl von besonderen Betriebsräten für Hausgewerbetreibende gemäß § 3 des Gesetzes ist zu verschieben, bis die vom Reichsarbeitsminister zu treffenden näheren Bestimmungen darüber erlassen sind.

3. Als ständige Arbeitnehmer in der Landwirtschaft (§ 4) sind alle Arbeitnehmer anzusehen, die mindestens ein Jahr ohne wesentliche Unterbrechung in einem landwirtschaftlichen Betriebe beschäftigt sind. Als ständige Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft (§ 4) sind alle Arbeitnehmer anzusehen, die regelmäßig je hundert Tage mindestens zwei Jahre lang in einem forstwirtschaftlichen Betriebe beschäftigt sind.

4. Verordnungen gemäß § 13 darüber, welche Gruppen von Beamten und Beamtenanwärtern etwa als Angestellte oder Arbeiter im Sinne des Gesetzes, oder welche Gruppen von Arbeitnehmern mit Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis oder mit gleichen Arbeiten wie Beamte und Beamtenanwärter nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind, erläßt jedes Ministerium für seinen Geschäftsbereich.

5. Wer als Vorstand der einzelnen Dienststelle die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers in öffentlich-rechtlichen Betrieben gemäß § 14 ausübt, bestimmt jedes Ministerium für seinen Geschäftsbereich.

6. Die gemäß § 25 vom Reichsarbeitsminister erlassene Wahlordnung vom 5. II. ist veröffentlicht im RGBl. S. 175.

7. Die in § 61 vorgesehenen Verordnungen über die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten, die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander

und die Bestimmung der besonderen Betriebe im Sinne des § 9 Abs. 2 erläßt jedes Ministerium für seinen Geschäftsbereich.

8. Zu näheren Vorschriften über gemeinsame Beratungen der Betriebsräte mit Beamtenvertretungen des gleichen Betriebes in gemeinsamen Angelegenheiten ist jedes einzelne Ministerium für seinen Geschäftsbereich ermächtigt (§ 65).

9. Bei der ersten Wahl, die bis spätestens zum 22. III. einzuleiten und unverzüglich durchzuführen ist, erfüllt die in § 23 Abs. 1 dem Betriebsrat zugewiesene Aufgabe der auf Grund der bayer. VO. vom 22. IV. 19 gewählte Betriebsrat; wo ein solcher nicht vorhanden ist, der auf Grund der Reichsverordnung vom 23. XII. 18 errichtete Arbeiterausschuß oder, wenn dieser nicht vorhanden ist, der Angestelltenausschuß.

Wahlleiter für die erste Wahl des Betriebsobmanns ist der auf Grund der bayer. VO. vom 17. VIII. 19 gewählte Betriebsobmann, wo ein solcher nicht vorhanden ist, der vom Arbeitgeber zu bestellende dienstälteste wahlberechtigte Arbeitnehmer (§ 102).

10.<sup>1)</sup> . . . . .

11. Solange der Landeswirtschaftsrat nicht besteht, tritt in den Fällen des § 94 Satz 1 an seine Stelle das Staatsministerium für Soziale Fürsorge und, falls dieses selbst am Streite beteiligt ist, das Staatsministerium der Justiz (§ 103).

12<sup>1)</sup> . . . . .

## b) Sonstige Verordnungen.

Vollzugsvorschriften des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz vom 24. III. 20 („Bayerische Staatszeitung“ Nr. 72). Zu §§ 10, 13 Abs. 4, §§ 14, 104 Z. II BRG.

Verordnung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Verkehrsangelegenheiten und für Landwirtschaft. Vom 7. IV. 20 („Bayerische Staatszeitung“ Nr. 82). Zu §§ 13, 14, 61, 102 BRG.

Verordnung der Bayerischen Ministerien des Innern und für Soziale Fürsorge. Vom 27. IV. 20 („Bayerische Staatszeitung“ Nr. 100). Zu § 14 BRG.

Bekanntmachung des Staatsministeriums für Landwirtschaft über den Vollzug des Betriebsrätegesetzes. Vom 29. III. 20 („Bayerischer Staatsanzeiger“ Nr. 78 vom 2. IV. 20). Zu § 13 Abs. 4, § 14 BRG.

Verfügung des Staatsministeriums der Finanzen, Ministerial-Forstabteilung. Vom 4. XI. 20 Nr. 60453 („Bayerischer Staatsanzeiger“ Nr. 261 vom 9. XI. 20).

Verordnung des Ministeriums für Soziale Fürsorge über Vollzug des Betriebsrätegesetzes bei den Krankenkassen. Vom 5. XI. 20 („Bayerischer Staatsanzeiger“ Nr. 262 vom 16. XI. 20).

<sup>1)</sup> Aufgehoben durch VO. vom 16. I. 24.

## Anhang 10.

### a) Verordnung des Sächsischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 18. III./30. X. 20.

(„Sächsische Staatszeitung“ Nr. 64, 253.)

Zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20 wird in Sachsen im Einvernehmen mit den übrigen Ministerien folgendes bestimmt:

#### § 1.

Artikel 1 der Verordnung des Arbeitsministeriums und des Wirtschaftsministeriums zur Ausführung der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. XII. 18 (RGBl. S. 1456), vom 14. I. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 11 vom 15. I. 19), die hierzu erlassenen weiteren Verordnungen des Arbeitsministeriums vom 31. I. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 28 vom 4. II. 19), vom 18. II. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 40 vom 18. II. 19), vom 19. II. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 44 vom 22. II. 19), vom 12. VI. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 131 vom 13. VI. 19) und vom 22. XI. 19 („Sächs. Staatsztg.“ Nr. 270 vom 25. XI. 19), sowie die an die Kreishauptmannschaften, Amtshauptmannschaften, Stadträte in Städten mit revidierter Städteordnung, das Bergamt, die Handels- und Gewerbekammern ergangene Verfügung des Arbeitsministeriums vom 25. II. 19 — 436a III J — sind außer Kraft getreten.

Die auf Grund der Reichsverordnung vom 23. XII. 18 (RGBl. S. 1456) bestehenden Arbeiter- und Angestelltenausschüsse bleiben so lange im Amte, bis auf Grund des Betriebsrätegesetzes neue Betriebsvertretungen gewählt sind. Die bestehenden Vertretungen der öffentlichen Beamten und Beamtenanwärter werden durch das Gesetz nicht geändert und bestehen fort.

#### § 2.

Die Wahl von besonderen Betriebsräten für Hausgewerbetreibende nach § 3 des Gesetzes ist zu verschieben, bis die vom Reichsarbeitsminister zu treffenden näheren Bestimmungen darüber erlassen sind.

#### § 3.

Verordnungen nach § 13 des Gesetzes darüber, welche Gruppen von Beamten und Beamtenanwärttern etwa als Angestellte oder Arbeiter oder welche Gruppen von Arbeitnehmern mit Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis oder mit gleichen Arbeiten wie Beamte und Beamtenanwärter nicht als Arbeitnehmer zu betrachten sind, erlassen bei Bedarf von Fall zu Fall selbständig oder auf entsprechenden Antrag der betreffenden Gruppen das Ministerium des Innern für seinen Geschäftsbereich und für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums und des Arbeitsministeriums, sowie das Finanzministerium, das Justizministerium und das Ministerium des Kultus und öffentlichen Unterrichts je für seinen Geschäftsbereich.

#### § 4.

Bestehen Zweifel darüber, wer als Vorstand der einzelnen Dienststellen die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers in öffentlich-rechtlichen Betrieben

nach § 14 des Gesetzes auszuüben hat, so entscheidet hierüber jedes Ministerium für seinen Geschäftsbereich. Vgl. auch unten § 7 Abs. 2.

#### § 5.

Die in § 61 des Gesetzes vorgesehenen Verordnungen über die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten, die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander und die Bestimmung der besonderen Betriebe im Sinne des § 9 Abs. 2 des Gesetzes erlassen bei Bedarf das Ministerium des Innern für seinen Geschäftsbereich und für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums und des Arbeitsministeriums, sowie das Finanzministerium, das Justizministerium und das Ministerium des Kultus und öffentlichen Unterrichts je für seinen Geschäftsbereich.

#### § 6.

Die näheren Vorschriften über gemeinsame Beratungen der Betriebsräte mit Beamtenvertretungen des gleichen Betriebes in gemeinsamen Angelegenheiten nach § 65 des Gesetzes erlassen bei Bedarf das Ministerium des Innern für seinen Geschäftsbereich und für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums und des Arbeitsministeriums, sowie das Finanzministerium, das Justizministerium und das Ministerium des Kultus und öffentlichen Unterrichts je für seinen Geschäftsbereich.

#### § 7.

Zu § 102 des Gesetzes: Die erste Wahl ist spätestens bis zum 22. III. 20 einzuleiten und ist unverzüglich durchzuführen.

Für die im Ministerium des Innern, Wirtschaftsministerium und Arbeitsministerium beschäftigten Arbeitnehmer ist eine einzige Betriebsvertretung zu bilden; die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers dieser Arbeitnehmer übt der Minister des Innern oder sein Bevollmächtigter aus.

#### § 8.

Zu § 103 des Gesetzes<sup>1)</sup>. Solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, treten an ihre Stelle zur Erledigung der in § 93 des Gesetzes genannten Streitigkeiten die für den Sitz des Betriebes zuständige Ortspolizeibehörde (Amtshauptmannschaft, Stadtrat in Städten mit revidierter Städteordnung), soweit es sich um Betriebe handelt, die der berg- oder betriebspolizeilichen Aufsicht des Bergamts unterstehen, der zuständige Berginspektor. Soweit es sich um landwirtschaftliche Betriebe handelt, haben die Ortspolizeibehörden vor der Entscheidung die Einigungsämter zu hören, falls solche von den Bezirksarbeitsgemeinschaften der landwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände für deren Bezirk errichtet worden sind. Sind die zur Entscheidung berufenen Stellen selbst am Streite beteiligt, so entscheiden für die Ortspolizeibehörde deren zuständige Kreishauptmannschaft und für den Berginspektor das Bergamt.

<sup>1)</sup> Durch die Übertragung der Zuständigkeit für die Entscheidungen aus § 93 auf die Arbeitsgerichte (Art. II § 1 Nr. 5 der SchlWD., künftig § 2 Nr. 5 ArbGG) ist dieser Absatz gegenstandslos geworden.

Solange der Landeswirtschaftsrat nicht besteht (§ 94 des Gesetzes), treten soweit es sich nicht um Betriebe handelt, die der berg- oder betriebspolizeilichen Aufsicht des Bergamts unterstehen, im Falle von Streitigkeiten bei Unternehmungen oder Verwaltungen, die sich über den Bezirk einer Ortspolizeibehörde, nicht aber über einen Regierungsbezirk hinaus erstrecken, die Kreishauptmannschaft und im Falle von Streitigkeiten bei Unternehmungen oder Verwaltung, die sich über den Bezirk einer Kreishauptmannschaft, aber nicht des Freistaates Sachsen hinaus erstrecken, oder die hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer der Landesaufsicht unterstehen, das Arbeitsministerium, soweit es nicht eine andere Stelle damit beauftragt, oder wenn das Arbeitsministerium selbst am Streite beteiligt ist, das Justizministerium. Bei Betrieben, die der berg- oder betriebspolizeilichen Aufsicht des Bergamts unterstehen, tritt an die Stelle des Landeswirtschaftsrats im Falle von Streitigkeiten bei Unternehmungen oder Verwaltungen, die sich über den Bezirk einer Berginspektion, aber nicht des Freistaates Sachsen hinaus erstrecken, oder die hinsichtlich der dienstlichen Verhältnisse ihrer Arbeitnehmer der Landesaufsicht unterstehen, das Finanzministerium, soweit es nicht das Bergamt damit beauftragt, oder wenn das Finanzministerium selbst am Streit beteiligt ist, das Arbeitsministerium.

In allen sonstigen Streitfällen entscheidet das Arbeitsministerium oder die von ihm bezeichnete Stelle.

Sämtliche Entscheidungen sind endgültig.

#### § 9.

Verordnungen über die Errichtung von Sonderschlichtungsausschüssen nach § 104 Artikel II (§ 19 der Reichsverordnung vom 23. XII. 18) erlassen das Ministerium des Innern für seinen Geschäftsbereich und für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums und des Arbeitsministeriums, sowie das Finanzministerium, das Justizministerium und das Ministerium des Kultus und öffentlichen Unterrichts je für seinen Geschäftsbereich.

#### § 10.

Grundsätzliche Entscheidungen zur Auslegung des Betriebsrätegesetzes, die von den Schlichtungsausschüssen und den nach § 103 des Betriebsrätegesetzes mit der Anwendung dieses Gesetzes betrauten Stellen (vgl. § 8 dieser Verordnung) getroffen werden, sind in drei Ausfertigungen beim Arbeitsministerium einzureichen. Der Reichsarbeitsminister beabsichtigt, diese Entscheidungen zu sammeln und durch Rundschreiben, die von Zeit zu Zeit ergehen werden, bekanntzugeben, um hierdurch auf eine Vereinheitlichung in der Anwendung des Gesetzes hinzuwirken.

### b) Sonstige Verordnungen.

Verordnung des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts, betr. die Errichtung von Betriebsräten an den ihm unterstehenden Hochschulen — 427 A. — Vom 8. III. 20 (unveröffentlicht). Zu § 61 des BRG.

- Verordnung des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts, betr. die Errichtung von Betriebsräten an den staatlichen Sammlungen und der Landesbibliothek — I 330 S. — Vom 23. III. 20 (unveröffentlicht). Zu § 61 des BRG.
- Verordnung des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts, betr. die Errichtung von Betriebsräten an den höheren Lehranstalten und den Taubstummenanstalten — II 129 Allg. —. Vom 15. IV. 20 (unveröffentlicht). Zu § 61 des BRG.
- Verordnung des Finanzministeriums über die Errichtung von Betriebsräten in den Betrieben der staatlichen Hüttenverwaltungen. Vom 30. III. 20 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 77). Ergänzt durch die Verordnung über die Errichtung eines Betriebsrates bei der Staatlichen Münze zu Muldenhütten. Vom 1. X. 25 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 231). Zu § 61 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts zu § 13 des BRG. — I 3305 —. Vom 23. III. 20 (unveröffentlicht). Zu § 13 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts zu § 13 des BRG. — I 427 d A. — Vom 23. VI. 20 (unveröffentlicht). Zu § 13 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums des Kultus und öffentlichen Unterrichts zu § 51 Abs. 3 des BRG. — I 1854 A. — Vom 28. XII. 20 (unveröffentlicht). Zu § 51 Absatz 3 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums des Innern zu § 13 des BRG. Vom 2. IV. 21 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 79). Zu § 13 des BRG.
- Verordnung des Ministeriums des Innern, betr. Errichtung von Betriebsräten bei den staatlichen Landwirtschaftsbetrieben, die zum Geschäftsbereiche des Wirtschaftsministeriums gehören. Vom 19. VIII. 22 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 195). Zu § 61 des BRG.
- Verordnung des Ministeriums der Justiz über die Errichtung von Betriebsräten bei den Justizbehörden. Vom 23. VI. 23 („Justizministerialblatt“ (JMBL.) 1923, S. 94). Abgeändert durch die Verordnungen vom 1. III. 25 (JMBL. S. 16) und vom 5. XI. 25 (JMBL. S. 100). Zu § 61 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums der Justiz zur Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz für die Wahl der Betriebsvertretungen bei den Justizbehörden. Vom 23. VI. 23 (JMBL. S. 96). Zu § 61 des BRG.
- Verordnung des Finanzministeriums über die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates für die Staatliche Straßenbauverwaltung. Vom 24. XI. 24 („Finanzministerialblatt“ S. 92). Zu § 61 des BRG.
- Verordnung des Finanzministeriums über die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates für die Staatsforstverwaltung. Vom 28. X. und 24. XII. 24 („Sächsische Staatszeitung“ Nr. 259 und 299). Zu § 61 des BRG.
- Ausführungsbestimmungen des Ministeriums der Justiz zu § 13 des BRG. Vom 16. X. 26 (JMBL. S. 121). Zu § 13 des BRG.

## Anhang 11.

### a) Verfügung des Württembergischen Arbeitsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 9. III. 20.

(„Württembergischer Staatsanzeiger“ Nr. 58.)

1. Die Wahl besonderer Betriebsräte für die in solchen Betrieben beschäftigten Hausgewerbetreibenden, die mindestens 20 Hausgewerbetreibende zählen — § 2 BRG. —, ist zu verschieben, bis die vom Reichsarbeitsministerium mit Zustimmung eines aus 28 Mitgliedern bestehenden Ausschusses des Reichstags zu treffenden näheren Bestimmungen erlassen sind.

2. Ständige Arbeitnehmer in der Landwirtschaft sind solche, die mindestens ein Jahr ohne wesentliche Unterbrechung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gearbeitet haben. Ständige Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft sind solche, die regelmäßig je 100 Tage mindestens zwei Jahre lang in einem forstwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt waren. (Zu vgl. Ausführungsbestimmungen zum Reichsiedlungsgesetz vom 11. VIII. v. J. — RGBl. S. 1429; siehe „Zentralblatt für das Deutsche Reich“ Nr. 37/19 S. 1143).

3. Nach § 106 BRG. tritt dieses mit dem Tage der Verkündung in Kraft. Da das das Gesetz enthaltende RGBl. Nr. 26 in Berlin am 9. v. M. ausgegeben ist, sind die ersten Betriebsrätewahlen spätestens am 22. d. M. einzuleiten. Als Ersatz für die Bezirkswirtschaftsräte, welche die in § 93 BRG. genannten Streitigkeiten zu entscheiden haben, werden, solange Bezirkswirtschaftsräte nicht bestehen, auf Grund des § 103 BRG. die Schlichtungsausschüsse in Württemberg bestimmt.

4. Weitere Bestimmungen für die Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

### b) Verordnung des Württembergischen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 4. II. 20.

(RGBl. S. 147). Vom 14. VI. 20.

#### Artikel 1.

In den Fällen des § 94 Satz 1 des Betriebsrätegesetzes (BRG.) tritt, solange ein Landeswirtschaftsrat nicht errichtet ist, an dessen Stelle das Arbeitsministerium und, falls dieses selbst am Streit beteiligt ist, das Justizministerium (zu vgl. § 103 BRG.).

#### Artikel 2.

Die Befugnis,

1. gemäß § 13 Abs. 2 und Abs. 4 BRG. zu bestimmen, welche Gruppen von Beamten und Beamtenanwärtern etwa als Arbeiter oder Angestellte im Sinne des Gesetzes, oder welche Gruppen von Arbeitnehmern, die Aussicht auf Übernahme in das Beamtenverhältnis haben oder die in den Behörden mit gleichen oder ähnlichen Arbeiten wie die Beamten oder Beamtenanwärter beschäftigt werden, nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind.

2. gemäß § 14 Abs. 1 Z. 2 BRG. zu bestimmen, wer als Vorstand der einzelnen Dienststellen die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers in Betrieben des öffentlichen Rechts ausübt,
  3. gemäß § 61 BRG. zu regeln die Bildung von Einzel- und Gesamtbetriebsräten sowie die Abgrenzung ihrer Befugnisse gegeneinander bei den Unternehmungen des Staats und der Gemeindeverbände, die sich über einen größeren Teil des Staatsgebiets oder über mehrere Gemeindebezirke erstrecken,
  4. gemäß § 65 Abs. 3 BRG. für die öffentlichen Behörden und die Betriebe des Staats, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die hinsichtlich der Dienstverhältnisse ihrer Beamten der Landesaufsicht unterliegen, nähere Vorschriften über gemeinsame Beratungen zwischen Betriebsräten und Beamtenvertretungen in gemeinsamen Angelegenheiten zu erlassen.
  5. gemäß § 104 Z. II BRG. über die Errichtung von Sonderschlichtungsausschüssen Bestimmungen zu treffen.
- wird auf die einzelnen Ministerien je für ihren Geschäftsbereich übertragen. („Regierungsblatt für Württemberg“ Nr. 32 vom 2. VII. 20).

## Anhang 12.

### Verordnungen der übrigen Länder.

#### 1. Baden.

Verordnung des Badischen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 9. VI. 21 (Badisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 34). Zu §§ 13, 14, 61, 65, 103 des BRG. (abgedruckt im MABl. 1921 S. 837), abgeändert vom 31. X. 23 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 341).

#### 2. Thüringen.

Verordnung des Thüringischen Wirtschaftsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 9. V. 21. Zu §§ 93, 103 des BRG., ergänzt durch Verordnung des Thüringischen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 1. IV. 24.

Verordnung des Thüringischen Staatsministeriums zu den §§ 13, 61, 65 des BRG. Vom 9. V. 22.

#### 3. Hessen.

Verordnung des Hessischen Landes-Arbeits- und Wirtschaftsamts betreffend die Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 17. II. 20. Zu § 103 des BRG.

Verordnung des Hessischen Gesamtministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 19. V. 20 (Darmstädter Zeitung Nr. 118). Zu §§ 13, 61, 65, 104 Z. II des BRG.

#### 4. Hamburg.

Bekanntmachung des Senats in Hamburg über die Bestimmung einer Stelle zur Entscheidung von Streitigkeiten nach §§ 93, 94 des Betriebsrätegesetzes. Vom 10. III. 20.

Bekanntmachung des Senats in Hamburg über die Wahlen zum Betriebsrat in den Behörden und Betrieben des hamburgischen Staates, der Städte Bergedorf und Ruzhaven und der hamburgischen Landgemeinden. Vom 24. III. 20 (Amtsblatt Nr. 67). Zu §§ 13, 14 des BRG.

#### 5. Mecklenburg-Schwerin.

Bekanntmachung des Mecklenburg-Schwerinschen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 26. III. 20 abgeändert vom 22. IV. 24 (Regierungsblatt für Mecklenburg-Schwerin 1920 Nr. 49 und vom 25. IV. 24, berichtigt am 15. V. 24). Zu §§ 13, 14, 61, 65, 103, 104 Z. II des BRG.

Bekanntmachung des Mecklenburg-Schwerinschen Staatsministeriums betreffend Ausführung des § 61 des Betriebsrätegesetzes. Vom 30. III. 21. (Regierungsblatt für Mecklenburg-Schwerin Nr. 54).

#### 6. Oldenburg.

Verordnung für den Freistaat Oldenburg zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 25. V. 21. Zu § 103 des BRG.

Verordnung des Oldenburgischen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 23. III. 20 (Gesetzblatt für den Freistaat Oldenburg, Landesteil Oldenburg, XI. Band, 76. Stück). Zu §§ 13, 14, 61 des BRG.

Verordnungen des Oldenburgischen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes, betreffend die Bildung gemeinsamer Betriebsräte. Vom 14. IV. 20, 6. VIII. 20, 4. IV. 21. Zu §§ 14, 61 des BRG.

#### 7. Braunschweig.

Bekanntmachung des Braunschweigischen Staatsministeriums, Abteilungen für Arbeit und Inneres, über die Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 17. VI. 21 (Gesetz- und Verordnungssammlung Nr. 68). Zu § 103 des BRG.

Bekanntmachung des Braunschweigischen Staatsministeriums, Abteilungen für Arbeit und Inneres, über Betriebsräte. Vom 24. III. 20 (Gesetz- und Verordnungssammlung Nr. 59). Zu § 104 II des BRG.

Bekanntmachung des Braunschweigischen Staatsministeriums, Abteilung für Arbeit, betr. die Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 7. IV. 20 (Gesetz- und Verordnungssammlung Nr. 60). Zu § 93 des BRG.

Bekanntmachung des Braunschweigischen Staatsministeriums, Abteilung für Inneres und Arbeit, über Bildung von Betriebsräten. Vom 7. VII. 20, (Gesetz- und Verordnungssammlung Nr. 101) abgeändert vom 29. V. 23. Zu §§ 13, 61 des BRG.

### 8. Anhalt.

Berordnung des Staatsrats von Anhalt zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 23. III. 20 (Amtsblatt für Anhalt Nr. 27). Zu §§ 13, 14, 61, 65, 103, 104 Z. II, abgeändert durch Berordnung vom 5. VII. 21.

### 9. Bremen.

Berordnung des Senats in Bremen betr. Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 17. III. 20, ergänzt vom 31. III. 20 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 23 und 28). Zu § 103 des BRG.

Berordnung des Senats in Bremen wegen Abänderung der Berordnungen betr. die Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 17. und 31. III. 20 und vom 4. IV. 20. Vom 8. VIII. 20 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 77).

Berordnung des Senats in Bremen zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 4. IV. 20 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 31). Zu §§ 13, 103 des BRG.

Berordnung des Senats in Bremen zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 31. III. 20 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 28). Zu § 13 des BRG.

Berordnungen des Senats in Bremen betr. Ergänzung der Berordnung zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes vom 31. III. 20. Vom 5. V. und vom 6. VII. 24 (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 34 und 54).

### 10. Lippe.

Bekanntmachung des Lippischen Landespräsidiums über die Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 6. VI. 21 (Lippischer Staatsanzeiger Nr. 45 Zu § 103 des BRG).

Berordnung des Lippischen Landespräsidiums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 12. IV. 20 (Lippischer Staatsanzeiger Nr. 36). Zu §§ 65, 103 des BRG.

### 11. Lübed.

Berordnung des Senats in Lübed betr. die Anwendung des Betriebsrätegesetzes auf die staatlichen Angestellten. Vom 20. III. 20 (Sammlung der Lübedischen Gesetze und Berordnungen Nr. 33). Zu § 13 des BRG.

### 12. Medlenburg-Strelitz.

Bekanntmachung des Medlenburg-Strelitzschen Staatsministeriums zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 12. IV. 20. (Medlenburg-Strelitzscher Amtlicher Anzeiger Nr. 57 vom 26. IV. 20) ergänzt vom 24. III. 25 (Amtl. Anzeiger Nr. 14 vom 3. IV. 25). Zu §§ 13, 14, 61, 65, 103, 104 Z. II des BRG.

**13. Waldeck.**

Verordnung des Waldeckischen Landesdirektors zur Ausführung des Betriebsrätegesetzes. Vom 7. II. 20 (Waldeckisches Regierungsblatt Nr. 7). Zu § 103 des BRG.

**14. Schaumburg-Lippe.**

Ausführungsbestimmungen der Schaumburg-Lippischen Landesregierung zum Betriebsrätegesetz. Vom 13. II. 20 (Schaumburg-Lippische Landesanzeigen vom 18. II. 20). Zu § 13 Abs. 5, § 103 des BRG.

**Anhang 13.**

## **Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.**

Vom 23. XII. 18 (RÜBl. S. 1456), abgeändert durch Verordnung vom 31. V. 20 (RÜBl. S. 1128) und durch Gesetz vom 23. I. 23 (RÜBl. S. 67).

**I. Abschnitt. Tarifverträge.****§ 1.**

Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.

**§ 2.**

Das Reichsarbeitsamt kann Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemein verbindlich erklären. Sie sind dann

innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrage nicht beteiligt sind.

Fällt ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemein verbindliche Tarifverträge, so ist im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung des Reichsarbeitsamts, derjenige von ihnen maßgebend, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.

### § 3.

Die Erklärung des Reichsarbeitsamts nach § 2 erfolgt nur auf Antrag. Antragsberechtigt sind jede Vertragspartei des Tarifvertrags sowie Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Mitglieder durch die Erklärung des Reichsarbeitsamts betroffen werden würden.

Die Vertragsparteien haben ihrem Antrag die Urschrift oder eine amtlich beglaubigte Abschrift des Tarifvertrages beizufügen. Wird der Antrag durch andere Vereinigungen gestellt, so hat das Reichsarbeitsamt diese Urkunden von den Vertragsparteien einzufordern; diese sind verpflichtet, seiner Anforderung nachzukommen.

### § 4.

Das Reichsarbeitsamt macht den Antrag bekannt. Dabei ist anzugeben, bis zu welchem Zeitpunkt Einwendungen erhoben werden können. Die an dem Tarifvertrag als Vertragsparteien beteiligten Vereinigungen sollen außerdem zur Äußerung aufgefordert werden.

Nach Ablauf der Frist entscheidet das Reichsarbeitsamt unter Berücksichtigung der erhobenen Einwendungen über den Antrag. Seine Entscheidung ist endgültig. Gibt es dem Antrag statt, so hat es zugleich zu bestimmen, mit welchem Zeitpunkt die allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages beginnt.

### § 5.

Die allgemein verbindlichen Tarifverträge sind unter Bezeichnung ihres räumlichen Geltungsbereichs sowie des Beginns der allgemeinen Verbindlichkeit in das Tarifregister einzutragen. Dieses Register wird bei dem Reichsarbeitsamt oder bei einer von ihm bezeichneten Behörde nach näherer Bestimmung des Reichsarbeitsamts geführt. Die Urschriften oder beglaubigten Abschriften der Tarifverträge sind als Anlage zu dem Tarifregister zu verwahren.

Die Einsichtnahme in das Tarifregister und seine Anlagen ist während der regelmäßigen Dienststunden jedem gestattet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag infolge der Erklärung nach § 2 verbindlich werden würde oder verbindlich ist, können außerdem, sobald der Antrag auf Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit gestellt ist, von den Vertragsparteien einen Abdruck des Vertrages gegen Erstattung der Kosten verlangen.

Die Eintragungen in das Tarifregister sind bekanntzumachen. Dabei ist auf die Vorschriften im Abs. 2 hinzuweisen.

## § 6.

Ist ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt, so gelten die Vorschriften der §§ 2 bis 5 entsprechend auch bei Abänderung dieses Vertrages.

Abänderungen eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages, die ausschließlich eine Anpassung der geldlichen Leistungen an die Preisverhältnisse enthalten, können jedoch ohne die im § 4 Abs. 1 vorgeschriebene Bekanntmachung für allgemein verbindlich erklärt werden, wenn der Antrag auf Erklärung der allgemeinen Verbindlichkeit von sämtlichen Vertragsparteien gestellt oder gegen den von einzelnen Vertragsparteien gestellten Antrag von den anderen Vertragsparteien keine Einwendung erhoben wird.

## § 6a.

Alle auf die allgemeine Verbindlichkeit von Tarifverträgen bezüglichen öffentlichen Bekanntmachungen erfolgen auf Kosten der Vertragsparteien im „Reichsarbeitsblatt“ nach näherer Bestimmung des Reichsarbeitsministers.

## § 6b.

Die an einem Tarifvertrag als Vertragsparteien beteiligten Arbeitgeber und wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind verpflichtet, dem Reichsamt für Arbeitsvermittlung sowie den Landesämtern für Arbeitsvermittlung (Landesarbeitsämtern, Zentralauskunftsstellen), auf deren Bezirk sich das Tarifgebiet erstreckt, je zwei Abschriften oder Abdrücke des Tarifvertrages sowie sämtlicher dazu vereinbarten Ergänzungen und Änderungen innerhalb zweier Wochen nach Abschluß der Vereinbarung kostenfrei einzureichen. In gleicher Weise ist die Aufhebung oder Kündigung eines Tarifvertrages, letztere durch die kündigende Vertragspartei, anzuzeigen unter Angabe des Zeitpunktes, an dem der Tarifvertrag abläuft. Die Landesämter für Arbeitsvermittlung können die Überlassung weiterer Abschriften oder Abdrücke der Tarifverträge für die Arbeitsnachweise ihres Bezirkes gegen Erstattung der Kosten verlangen.

Die Vertragsparteien haben für die Gewerbeaufsichtsbeamten, in deren Bezirk sich Betriebe der Vertragsparteien befinden, der Landeszentralbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle je einen Abdruck oder eine Abschrift der im Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Urkunden zu übersenden.

Durch die Erfüllung der im Abs. 1 und 2 angeordneten Pflichten seitens eines der Verpflichteten werden die übrigen Verpflichteten frei.

Werden die durch Abs. 1 und 2 begründeten Pflichten nicht erfüllt, so kann das Reichsamt für Arbeitsvermittlung gegen die Verpflichteten nach vorheriger Androhung Ordnungsstrafen bis zu dreihundert Mark festsetzen. Die Entscheidung des Reichsamts ist endgültig. Jedoch kann bei nachträglicher ausreichender Entschuldigung die festgesetzte Strafe wieder aufgehoben oder ermäßigt werden. Festgesetzte Ordnungsstrafen werden wie Reichsabgaben beigetrieben und für die Ausgestaltung des Tarifarchivs beim Reichsamt für Arbeitsvermittlung verwendet.

## II. Abschnitt (ersetzt durch das BRG.).

## III. Abschnitt (ersetzt durch die Schlichtungsverordnung).

## Anhang 14.

### Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnung.

(§ 134a—f und § 139k).

#### § 134a.

Für jeden Betrieb<sup>1</sup> ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebs eine Arbeitsordnung zu erlassen. Für die einzelnen Abteilungen des Betriebs oder für die einzelnen Gruppen der Arbeiter können besondere Arbeitsordnungen erlassen werden. Der Erlaß erfolgt durch Aushang. (§ 134e Abs. 2).

Die Arbeitsordnung muß den Zeitpunkt, mit welchem sie in Wirksamkeit treten soll, angeben und von demjenigen, welcher sie erläßt<sup>2</sup>, unter Angabe des Datums unterzeichnet sein.

Abänderungen ihres Inhalts können nur durch den Erlaß von Nachträgen oder in der Weise erfolgen, daß an Stelle der bestehenden eine neue Arbeitsordnung erlassen wird.

Die Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben treten frühestens zwei Wochen nach ihrem Erlaß in Geltung.

<sup>1</sup> In dem in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden (Vorbem. vor § 133h).

<sup>2</sup> Vgl. § 104 IV BGG., jetzt abgeändert.

#### § 134b.

Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten:

1. über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, sowie der für die erwachsenen Arbeiter vorgesehenen Pausen;

2. über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung mit der Maßgabe, daß die regelmäßige Lohnzahlung nicht am Sonntage stattfinden darf. Ausnahmen können von der unteren Verwaltungsbehörde zugelassen werden;

3. sofern es nicht bei den gesetzlichen Bestimmungen bewenden soll, über die Frist der zulässigen Aufkündigung sowie über die Gründe, aus welchen die Entlassung und der Austritt aus der Arbeit ohne Aufkündigung erfolgen darf;

4. sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen;

5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen nach Maßgabe der Bestimmung des § 134 Abs. 1 durch Arbeitsordnung oder Arbeitsvertrag ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge.

Strafbestimmungen, welche das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Ver-

stöße gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebs oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgebühren müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadenersatz zu fordern, wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Dem Betriebsinhaber bleibt überlassen, neben den im Abs. 1 unter 1 bis 5 bezeichneten, noch weitere die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeiter im Betriebe betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebs aufgenommen werden<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Jetzt durch § 104 IV und VIII BGG. abgeändert.

#### § 134c.

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 124 vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen in Arbeitsverträge nicht vereinbart werden. Andere als die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen über den Arbeiter nicht verhängt werden. Die Strafen müssen ohne Verzug festgesetzt und dem Arbeiter zur Kenntnis gebracht werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern dem im § 139 bezeichneten Beamten jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

#### § 134d.

Aufgehoben. (§ 104 V BGG.)

#### § 134e.

Die Arbeitsordnung sowie jeder Nachtrag zu derselben ist binnen drei Tagen nach dem Erlaß in zwei Ausfertigungen der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen<sup>1</sup>.

Die Arbeitsordnung ist an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle auszuhängen. Der Aushang muß stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen.

<sup>1</sup> Neue Fassung nach § 104 VI BGG.

#### § 134f.

Arbeitsordnungen und Nachträge zu denselben, welche nicht vorschriftsmäßig erlassen sind oder deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft, sind auf Anordnung der unteren Verwaltungsbehörde durch gesetz-

mäßige Arbeitsordnungen zu ersehen oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechend abzuändern.

Gegen diese Anordnung findet binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde statt.

### § 139k.

Für jede offene Verkaufsstelle, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Gehülfen und Lehrlinge beschäftigt werden, ist innerhalb vier Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebs eine Arbeitsordnung zu erlassen.

Auf die Arbeitsordnung finden die Vorschriften der §§ 134a, 134b Abs. 1 Z. 1 bis 4, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, des § 134c Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und 3, des § 134d Abs. 1 und der §§ 134e, 134f entsprechende Anwendung<sup>1</sup>.

Andere als die in der Arbeitsordnung oder in den §§ 71 und 72 des Handelsgesetzbuchs vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts aus der Arbeit dürfen im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden.

Die verhängten Geldstrafen sind in ein Verzeichnis einzutragen, welches den Namen des Bestraften, den Tag der Bestrafung sowie den Grund und die Höhe der Strafe ergeben und auf Erfordern der Ortspolizeibehörde jederzeit zur Einsicht vorgelegt werden muß.

Auf Arbeitsordnungen, welche vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes erlassen worden sind, finden die Bestimmungen der §§ 134a, 134b Abs. 1 Z. 1 bis 4, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, des § 134c Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und 3, des § 134e Abs. 2 und des § 134f entsprechende Anwendung. Dieselben sind binnen vier Wochen der unteren Verwaltungsbehörde in zwei Ausfertigungen einzureichen. Auf spätere Abänderungen dieser Arbeitsordnungen und auf die seit dem 1. X. 99 erstmalig erlassenen Arbeitsordnungen finden der § 134d Abs. 1 und der § 134e Abs. 1 entsprechende Anwendung.

<sup>1</sup> Jetzt mit den durch das BNG. getroffenen Änderungen.

## Sachverzeichnis.

- Abgangsentchädigung** 341, 359, 374, 379 ff., 385, 388 ff., 407.  
**Abhaltung von Betriebs- und Gruppenbetriebsversammlungen** 192, 193.  
**Abshreiber** s. „Begriff“ Büroangestellter 73.  
**Absetzung** s. Betriebsrat.  
**Abperrungsklausel** 337, 341, 362 ff.  
**Abstimmungsleiter** s. Wahl, Leiter.  
**Abteilungsbetriebsräte** 74, 225.  
**Abteilungsleiter** 74.  
**Abzüge** bzw. Minderung von Lohn, Gehalt 127 ff., 129, 158 ff., 161, 196, 400.  
**Agent** 72, 117.  
**Afford- und Stücklohn** 128, 320, 322.  
 — -vertrag 63 ff.  
**Affordant** 64.  
**Aktiengesellschaft** 73, 80 ff., 281, 475, 480.  
**Altersgruppen** 338.  
**Amtsfortdauer** bis zur Neuwahl s. Betriebsräte.  
**Amtspflichtverletzung** s. Betriebsräte, Pflichtverletzung.  
**Amtsverschwiegenheit** 280, 283, 291.  
**Anerkennung als Gewerkschaft** s. Gewerkschaft.  
**Angestellte** 20, 42, 62, 66, 71, 397.  
 — der Gemeinde 53.  
 — private 66, 78.  
 — in leitender Stellung 72, 74.  
 — in der sozialen Fürsorge 68.  
 — des Staates 53.  
**Angestelltenausschuß** 1 ff., 45 ff., 139, 427, 511, 514 ff., 523.  
**Angestelltenrat** (s. auch Gruppenvertretung u. Gruppenrat) 42, 48, 62, 75, 83, 85, 95 ff., 98, 109 ff.  
**Atom, Betriebsrätegesetz. 12. Aufl.** 111, 130, 153, 173, 188, 212, 317, 420.  
**Angestelltenverband** 73.  
**Angestelltenversicherungsgesetz** 71, 73.  
**Anhörungsrecht** 244, 323, 325.  
**Anrufung des Angestellten- oder Arbeiterrats** 346, 369 ff.  
 — des Arbeitsgerichts s. Arbeitsgericht.  
 — der Arbeitnehmervereinigung 240, 243,  
 — der Arbeiterschußbehörden 240, 243.  
 — des Gewerbeaufsichtsamtes s. Gewerbeaufsichtsamt.  
 — des Schlichtungsausschusses s. Schlichtungsausschuß.  
**Anspruch auf Entschädigung** s. Abgangsentchädigung.  
 — auf Weiterbeschäftigung s. Weiterbeschäftigung.  
**Anstalten** 52, 228.  
 — für Fürsorge und Besserung 62, 67.  
**Anstellungsschein** 67, 340, 361.  
**Anstellungsurkunde** 66.  
**Anwesenheitsrecht der Beauftragten wirtschaftlicher Vereinigungen in Betriebsratsitzungen** s. Betriebsräte „Teilnahme“.  
**Arbeiter** 42, 62, 66, 68.  
 — Notstandsarbeiter 65.  
 — Saisonarbeiter 54, 86, 102, 118, 356.  
 — stundenweise beschäftigte 63.  
 — ungelernete 115, 117.  
**Arbeiterauschuß** 1, 45 ff., 139, 252, 427, 511, 514 ff.  
**Arbeiterkolonien** 67.

- Arbeiterrat** (s. a. Angestelltenrat, Gruppenvertretung u. Grupperrat, Betriebsrat) 40, 42, 83, 85, 96, 98, 109, 111, 120, 130, 173, 181, 188, 226, 317.  
**Arbeiterschutzbörden** (s. auch Anrufung) 249, 319.  
**Arbeiterschutzesetze** 61, 141, 160, 241, 272, 316, 318.  
**Arbeitervertretung der Berufe** 44.  
**Arbeitgeber**  
 — Allgemeines 55, 79 ff., 176.  
 — Begriff s. unter „Begriff“.  
 — Öffentlicher 53, 115, 133.  
 — öffentlich-rechtliche Stellung 79 ff.  
 — Pflichten 79 ff., 83, 241, 283, 293, 385 ff., 398, 420, 424 ff.  
 — Privater 53.  
 — Rechte 79 ff., 83, 141, 145, 245, 425.  
**Arbeitgeberverbände** (= Vereinigung) 50, 131, 153, 176, 327.  
**Arbeitnehmer** 61 ff., 66, 68 ff., 73, 236, 333, 397.  
**Arbeitnehmerschaft** 20, 74, 172, 397.  
**Arbeitnehmerverbände** (= Vereinigung) 44, 62, 234, 236, 259, 321, 360.  
**Arbeitnehmerzahl** 30, 56, 59, 106.  
**Arbeitsbedingungen** 240, 246, 247, 250, 254, 257.  
**Arbeitseinstellung** (s. a. Streik, Arbeitskampf, Arbeitsniederlegung) 116, 176, 250.  
**Arbeitseinteilung** 242, 248.  
**Arbeitsgemeinschaften** 29, 48, 261.  
**Arbeitsgericht** (s. a. Schlichtungsausschuß) 28, 31, 50, 82, 124 ff., 137 ff., 146, 170, 171, 179, 182 ff., 186, 209, 249, 329, 342 ff., 358, 370 ff., 378 ff., 386, 388, 390, 394, 397, 400 ff., 420, 427, 482, 502, 507.  
**Arbeitshausinsassen** 62 ff.  
**Arbeitskampf** (s. a. Streik, Arbeitsniederlegung, Arbeitseinstellung) 49, 116, 176, 251, 367.  
**Arbeitsleistung** 64, 385.  
**Arbeitsmethoden, Änderung der, Einführung neuer, s. „Begriff“.**  
**Arbeitsnachweis** 333, 336.  
**Arbeitsniederlegung** (s. a. Arbeitskampf, Arbeitseinstellung, Streik) 49, 176, 250, 300 ff., 526 ff.  
**Arbeitsordnung** 7, 83, 123, 139, 161, 239, 240 ff., 252, 254 ff., 311 ff., 321, 326, 329 ff., 332, 429.  
**Arbeitsraum** 242.  
**Arbeitsstreckung** s. Kurzarbeit.  
**Arbeitsstatistengesetz** 47 ff.  
**Arbeitsverdienst** 65.  
**Arbeitsverfahren** 53, 56, 64.  
**Arbeitsverfassung** (s. a. Betriebsverfassung) 61.  
**Arbeitsverhältnis** 69, 73, 116, 118, 149, 234, 304, 311, 320 ff., 387, 394.  
**Arbeitsvertrag** 26, 49, 129, 174, 176, 187, 203, 221, 325, 386, 388, 400, 418 ff., 523.  
**Arbeitswissenschaft** 246.  
**Arbeitszeit** 48, 61, 63, 89, 123, 128, 144, 147, 196, 237, 242, 243, 247, 248, 253, 303, 313, 319 ff., 396, 430, 526.  
**Armenfürsorge** 388.  
**Artift** 106.  
**Ärzte** 72, 75.  
**Assistent** 68.  
**Aufbau der Betriebsvertretungen** 19.  
**Aufgabe zur Post** 387, 389.  
**Auflösung des Betriebsrats** s. Betriebsräte.  
**Aufschluß-, Vorlegungs- und Berichterstattungspflicht des Arbeitgebers** 283 ff., 474 ff.  
**Aufsichtsrat** 24, 64, 66, 116, 281, 293, 415, 481 ff.  
**Aufwandsentschädigung für Betriebsratsmitglieder** s. Betriebsräte.  
**Außenarbeiter** 55, 110, 182.  
**Auskunft** s. Betriebsräte 139.  
**Auskunftspersonen** 81, 139, 398.  
**Ausländer** 34, 114, 338.  
**Ausländische Betriebe im Inlande** 61, 291.

- Ausschluß des Einspruchs s. Betriebsräte „Einspruch“.  
 Aussetzung der Betriebsratswahlen wegen Tarifvertrages 234.  
 Aussperrungen 49, 116, 176, 184, 350, 365.
- Banken** 54.  
 Bauarbeiter 55, 235.  
 Baubüro 235.  
 Baudelegierte 232, 422 ff.  
 Baugewerbe 120, 230, 396.  
 Bautechniker 235.  
 Beamte 62, 66, 76, 236, 349, 508 ff., 515, 519.  
 — auf Kündigung 78.  
 — Privat- 66.  
 — öffentliche 66.  
 Beamtenanwärter 62, 67, 76 ff., 508 ff., 515, 519.  
 Beamtenauschüsse 76, 236.  
 Beamteneigenschaft 77 ff.  
 Beamtengesetzgebung 78.  
 Beamtenkündigung 78.  
 Beamtenräte 66, 76, 236.  
 Beamtenrecht 66, 77, 79, 236.  
 Beamtenerschaft 237.  
 Beamtenverbände 66.  
 Beamtenverfassung (s. a. Betriebsverfassung) 76 ff.  
 Beamtenverhältnis 67, 76, 509 ff., 519.  
 Beamtenvertretungen 79, 178, 236, 349, 509 ff.  
 Beauftragte wirtschaftlicher Vereinigungen 149 ff. (s. a. Betriebsräte, Betriebsversammlung, Teilnahme).  
 Beeinträchtigung des Wahlrechts und der Tätigkeit 127, 403.  
 Beendigung des Betriebes und seiner Organe 59 ff.  
 — der Betriebsvertretung 182 ff.  
 — der Einzelmitgliedschaft 174.  
 Befugnisse des Betriebsrats s. Betriebsräte.  
 — des Betriebsratsvorsitzenden s. Betriebsräte, Vorsitzender.
- Begriff Angestellter 71.  
 — — leitender 74.  
 — Arbeiter 68.  
 — — unselbständiger 64.  
 — Arbeitgeber 79.  
 — Arbeitsmethode 247.  
 — Arbeitnehmer 32, 61 ff., 65, 262.  
 — — ständiger in Land- und Forstwirtschaft 39.  
 — Beamtenanwärter 67.  
 — Beamter 66.  
 — Berufszweig 117.  
 — Beschäftigung gegen Entgelt 63.  
 — Bestandteil 56.  
 — Betrieb 24, 51 ff., 199, 206, 224.  
 — — besonderer 56, 229.  
 — — gleichartiger 385.  
 — — selbständiger 51 ff.  
 — — mit wirtschaftlichen Zwecken 245.  
 — Betriebs- und Geschäftsführer 76.  
 — Betriebs- und Geschäftsgeheimnis 286.  
 — Betriebsleitung 280.  
 — Betriebszweck 31.  
 — Bewahrung 249.  
 — Bilanz 474.  
 — Binnenschifffahrt 40 ff.  
 — Büroangestellter 73.  
 — Dienstvertrag 63, 66, 390.  
 — Einzelbetrieb 53.  
 — Entgelt 63.  
 — Familienangehörige 65.  
 — Forstwirtschaft und Nebenbetriebe 38.  
 — Gärtnerei 38.  
 — Gehalt 65.  
 — Gemeinde 211.  
 — Gemeindeverband 211.  
 — Generalvollmacht 75.  
 — Geschäftsführer 74.  
 — Gewerbezweig 116.  
 — Gewinnanteil 65.  
 — Gruppe 35, 132.  
 — Hausarbeiter 70.  
 — Hausgewerbetreibende 35, 70.  
 — Heimarbeiter 70.  
 — „In der Regel“ 32.

- Begriff, Körperchaft des öffentlichen Rechts 66, 81.  
 — Landbetriebe der Seeschiffahrt 41.  
 — Landwirtschaft und Nebenbetriebe 38.  
 — Lehrling 69.  
 — Lohn 65.  
 — Molkerei-Genossenschaft 38.  
 — Nebenbetrieb 38, 51, 56 ff.  
 — Reichsangehörigkeit 114.  
 — Sachbezüge 65.  
 — Saisonarbeiter 86.  
 — Schwerbeschädigte 121.  
 — Seefahrzeug 41.  
 — Seeschiffahrt 40 ff.  
 — Unternehmen 52, 115.  
 — Unternehmung 53.  
 — Volontär 69.  
 — Vorstandsmitglieder 73.  
 — Werkbeurlaubung 65.  
 — Werkvertrag 63.  
 — Wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern 42 ff., 50, 152.  
 — Wohnen, Wohnsitz 69.  
 — Zeitweilige Verhinderung 182.  
 — Zufälle, unabwendbare 392.  
 — Zusammengehörigkeit, wirtschaftliche 203.  
 Begründung und Bestehen des Betriebsrats 59, 122.  
 Behörden 52, 54, 60, 76, 211, 228, 236.  
 Beitragsverbot für Betriebsräte s. Betriebsräte.  
 Bekämpfung von Unfallgefahren 271, 327.  
 Bekanntmachung der Betriebsräte s. Betriebsräte, Anschläge.  
 Benachrichtigung des Arbeitgebers von Sitzungen während der Arbeitszeit s. Versäumnis v. Arbeitszeit unter Betriebsräte.  
 Benachteiligung der Arbeitnehmer 403 ff.  
 — der Betriebsratsmitglieder 403 ff.  
 Beratungsgegenstände des Betriebsrats s. Betriebsräte.  
 Beratungsrecht 247.  
 Bergbaubetrieb 55.  
 Berggesetz 1, 303, 306, 312, 429.  
 Bergrevierbeamte 125, 144, 317.  
 Bergwerte, staatliche 77, 224.  
 Berichterstattung 283.  
 Berufsangehörigkeit 113, 386.  
 Berufsausbildung 113.  
 Berufsgenossenschaften 73, 76, 212, 272, 317.  
 Berufsgruppen 122, 135 ff., 160, 181, 450.  
 Berufsunfähigkeit 72.  
 Berufsvereine, Anwesenheit von Vertretern in Betriebs- und Gruppenbetriebsversammlungen s. Betriebsräte, Teilnahme usw.  
 Berufung eines Betriebsrats nach Auflösung des früheren 186.  
 Berufswechsel 118.  
 Berufsweig 116.  
 Beschäftigung (s. a. „Begriff“) 63, 67 ff., 72, 184, 385.  
 Beschäftigungsdauer 355, 385, 492, 495.  
 Beschäftigungsverhältnis 32, 61 ff., 176.  
 Beschlußfassung, Verfahren 25, 99, 110, 237.  
 Beschränkung des Einspruchsrechts s. Betriebsräte „Einspruch“.  
 Bestand des Betriebes 58 ff.  
 Bestrafung des Betriebsrats 425.  
 Betrieb Allgemeines 17, 31, 51 ff., 399.  
 — Alleinbetrieb 52.  
 — Beamtenbetrieb 52.  
 — Begriff s. „Begriff“.  
 — Bestandteile 56.  
 — — s. auch „Begriff“.  
 — Einzelbetrieb 53, 224, 392.  
 — Familienbetrieb 52.  
 — Gefängnisbetrieb 52.  
 — der Gemeinden 76, 211.  
 — der Gemeindeverbände 76, 117, 211.  
 — gemeinsamer Betrieb 206.  
 — Genossenschaftsbetrieb 52.

- Betrieb, Großbetrieb industrieller 52.  
 — des Hausgewerbes 35.  
 — Kleinbetrieb 43.  
 — der Land- und Forstwirtschaft 40 ff.  
 — der Länder 76 ff., 236.  
 — Nebenbetriebe 57.  
 — öffentliche 51, 72, 76, 212, 236.  
 — öffentliche Körperschaften 76, 81, 210 ff.  
 — private 28, 117.  
 — Rechtsform des Betriebes 56.  
 — des Reiches 76 ff., 236.  
 — Saisonbetriebe 101, 299, 385.  
 — der See- u. Binnenschifffahrt 40.  
 — selbständige, nichtselbständige 399.  
 — Unterbrechung 119, 176.  
 — mit besonderen Zwecken 32, 53.  
 — mit wirtschaftlichen Zwecken 32, 245, 247, 277 ff., 283.  
 Betriebsabbruch 245, 247, 298.  
 Betriebsabteilung 74, 125, 202.  
 Betriebsangehörigkeit 32, 113, 115, 116, 119, 386, 419.  
 Betriebsausschuß 133 ff., 139, 243, 286, 295, 398.  
 — Absetzung, Amtsniederlegung, Auflösung 137, 175.  
 — Amtsbauer 137.  
 — Geschäftsführung 173.  
 — Wahl s. „Wahlen“.  
 Betriebsbeamte 72.  
 Betriebsbeginn 59, 118.  
 Betriebsbilanz 52, 82, 145, 290 ff., 473 ff. (s. a. Bilanz).  
 Betriebsbeschränkung (s. Stilllegung, Scheinstillegung).  
 Betriebsbeinstellung 59, 178 (s. a. Stilllegung, Scheinstillegung).  
 Betriebsende 58, 183.  
 Betriebsfremde 82, 145, 192, 197, 335.  
 Betriebsführung 31, 73, 245, 247, 329.  
 Betriebsgeheimnisse 118, 180, 286, 289.  
 Betriebsgemeinschaft 29, 56.  
 Betriebs-Gewinn- und -Verlustrechnung (s. a. Bilanz) 290 ff., 473 ff., 480.  
 Betriebskrankenkasse 123, 245.  
 Betriebsleistung 30 ff., 42, 73, 202, 245, 283.  
 Betriebsleiter 74, 245, 247.  
 Betriebsleitung 42, 53, 56, 169, 246, 279.  
 Betriebsmittel 55.  
 Betriebsobmann 33 ff., 106, 127, 205, 213, 218 ff., 221 ff., 393, 422 ff., 430, 492, 495, (s. a. Vertretung der vorübergehend Beschäftigten).  
 — Aufgabenkreis 220, 393.  
 — Befugnisse 393.  
 — Erlöschen der Stellung 220 ff.  
 — Gemeinsamer 205, 207.  
 — Geschäftsführung 220 ff.  
 — Gruppenvertreter 43, 220, 422.  
 — Rechtsstellung 219.  
 — Wahl 465.  
 Betriebsräte (Gruppenräte, Arbeiter- und Angestelltenräte, Betriebsobmann, Gesamtbetriebsräte).  
 — Abrufsrecht 102, 175.  
 — Absetzung 50, 81, 104, 137, 172, 179, 183, 452.  
 — Abstimmung 100, 128, 144, 237, 466.  
 — Alten 169.  
 — Amtsbauer 87, 102, 106, 409, 459, 502.  
 — Amtsfortdauer 22, 103, 186.  
 — Amtsfortfall 105.  
 — Amtsperiode 102, 226, 499.  
 — Amtsübernahme, -Niederlegung, -Beendigung 89, 103, 106, 120, 126, 174 ff., 189, 419, 452, 493.  
 — Amtsverschwiegenheit 280 ff., 291.  
 — Anberaumung der Wahl 435.  
 — Anrufung des Schlichtungsausschusses s. Schlichtungsausschuß.  
 — Anschläge 167.  
 — Aufbau 9, 223.

- Betriebsräte, Aufgaben 161, 178 ff., 242, 244 ff., 259, 265, 317, 395, 484.  
 — Auflösung 104, 137, 182, 186, 190, 452.  
 — Aufwandsentschädigung 164, 280 ff., 488.  
 — Auskunft 81, 250, 287, 298, 399.  
 — Auslagen s. Erfaß.  
 — Aussetzung der Wahl wegen Tarifvertrages 234.  
 — Ausübung der Mitgliedschaft 160 ff.  
 — Befugnisse 139 ff., 225, 240, 251, 259, 318, 392 ff., 395.  
 — Beitragsverbot 172, 220.  
 — Bekämpfung von Unfallgefahren 271, 327.  
 — Bekanntmachung d. Wahlergebnisses s. Wahl.  
 — Beratungsgegenstände 143, 153.  
 — Beschlüsse 24 ff., 111, 148, 153 ff., 156, 158, 421.  
 — Beschränkung der Tätigkeit 403 ff.  
 — Beschwerden 142, 160.  
 — Beteiligung bei Unfalluntersuchungen s. Bekämpfung von Unfallgefahren.  
 — Bildung 188, 225.  
 — Ehrenamtliche Tätigkeit 104, 158, 220.  
 — Einladungen 24, 103, 143 ff., 146, 150, 153, 182.  
 — Einsichtnahme in Betriebsvorgänge 283.  
 — Einspruch 27 ff., 140, 142, 341 ff., 346 ff., 414, 438.  
 — Einspruchsverfahren 369 ff., 434.  
 — Einstellung und Entlassung 25 ff., 87, 104, 126, 133, 140, 154, 160, 329, 371, 420.  
 — Entsendung in den Aufsichtsrat 161, 201, 239, 244, 280 ff., 293, 394, 481 ff., 487.  
 — Erfahrungen 13.  
 — Ergänzungsglieder 27, 91, 96 ff., 99, 101, 112, 154, 181, 189, 433, 450 ff., 461 ff., 490.  
 Betriebsräte, Erlöschen der Mitgliedschaft 174, 188.  
 — Errichtung 30, 85, 104, 139, 145, 204, 226.  
 — Erfaß der Auslagen 18, 80, 128, 157, 164, 169 ff.  
 — Erfaßmitglieder 103, 154, 176, 180, 185 ff., 213, 216, 221, 450 ff., 460 ff., 490 ff., 499 ff.  
 — für Forstwirtschaft 37 ff., 40, 87.  
 — Gemeinsamer Betriebsrat 52, 83, 184, 201, 205 ff.  
 — Gemeinsame Liste 209 ff., 442, 492.  
 — Gemeinsame Wahl 109.  
 — Geschäftsbedürfnisse 81, 140, 164 ff., 170, 193, 398.  
 — Geschäftsführung 24, 80, 130 ff., 140, 142, 145, 150, 157 ff., 165 ff., 168 ff., 171, 193, 206, 226, 238, 413.  
 — Geschäftsführungskosten 164 ff., 171, 398.  
 — Geschäftsordnung 130, 133 ff., 138 ff., 141, 144, 146, 152 ff., 157, 222, 326, 341 ff.  
 — Haftung 18, 123 ff., 264.  
 — Hausfriedensbruch 169, 194, 433.  
 — für Hausgewerbetreibende s. Betriebsrat s. Hausgewerbetreibende unten besonders.  
 — Höchstzahl der Mitglieder 84 ff., 97, 112, 433.  
 — Immunität 19.  
 — für Landwirtschaft 37 ff., 40, 87.  
 — Mehrheitsbeschluß 100 ff., 109, 126, 132, 151, 157, 158, 186, 201, 205, 209, 423.  
 — Mehrheitsgruppe 98 ff., 100.  
 — Mehrheitsvertreter 138.  
 — Minderheitsgruppe 96, 98 ff., 110, 112, 156, 157, 186, 206, 398, 461, 492, 502.  
 — Mindestalter 113, 121.  
 — Mindestvertretung 96.  
 — Mitarbeit bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden 247 (s. a. „Begriff“).

- Betriebsräte, Mitbestimmungsrecht  
 3, 7, 43, 73, 79, 88, 90, 108,  
 123, 126, 244, 308, 311, 318, 333,  
 394.  
 — Mitwirkung 20, 239, 249, 326.  
 — — bei der Einführung neuer  
 Arbeitsmethoden 247.  
 — — bei größeren Personalände-  
 rungen 296.  
 — — bei Unfalluntersuchungen 316,  
 327.  
 — — bei der Verwaltung von Wohl-  
 fahrts Einrichtungen 123, 239, 272,  
 274.  
 — Neuwahl s. Wahl.  
 — Öffentlichkeit der Sitzungen 148,  
 173.  
 — für große öffentliche Unterneh-  
 mungen und Verwaltungen 223.  
 — Pflichtverletzung 179, 183, 188,  
 241, 258, 264, 280, 407, 415, 483.  
 — Privatrechtliche Beziehungen ein-  
 zelner Mitglieder zum Arbeitgeber  
 18, 80.  
 — Rücktritt 183, 185, 187.  
 — Saisonvertretung 106.  
 — Schadenersatz 80, 89, 258, 264.  
 — Scheinmitgliedschaft 449, 457 ff.  
 — Schriftführer 155 ff.  
 — Schutz der Betriebsratsmitglie-  
 der 128, 403 ff.  
 — Schweigepflicht 280 ff., 291 ff.,  
 416.  
 — für See- und Binnenschifffahrt  
 40 ff.  
 — Sitzungen 141 ff., 143 ff., 146 ff.,  
 149 ff., 155 ff., 164, 165, 173, 182,  
 374, 413, 464.  
 — Sondervertretung 83, 86, 102,  
 106, 103 ff., 120, 127, 223, 394,  
 420 ff.  
 — Sprechstunden 162, 241, 314.  
 — Stellung zum Aufsichtsrat 82.  
 — Stellung zur Betriebsleitung 19.  
 — Stellung zu den Gewerkschaften  
 44, 248, 251.  
 — Stellung des Vorsitzenden 138 ff.  
 — Stellvertretung 83, 154.
- Betriebsräte, Stimmenmehrheit 153.  
 — Stimmrecht 153.  
 — Streitigkeiten 248, 250, 258, 298,  
 302, 321, 326.  
 — Tagesordnung 24, 143, 153, 173.  
 — Teilnahme des Arbeitgebers u.  
 seiner Verbände 143, 145 ff., 148,  
 149, 153, 156.  
 — Teilnahme von Gewerkschafts-  
 vertretern 27, 83, 148 ff., 151.  
 — Unerlaubte Handlungen 123, 183,  
 264.  
 — Unfähigkeit 178.  
 — Unfälle 159.  
 — Vereinbarung von Dienstvor-  
 schriften 139, 145, 260, 300, 326,  
 329.  
 — Verhältniswahl s. Wahl.  
 — Verhandlungen 143, 146, 149 ff.  
 — Verhandlungsniederchrift 155.  
 — Verlust der Betriebsratsbeigen-  
 schaft 24, 174.  
 — — der Wählbarkeit s. Wählbar-  
 keit.  
 — Verschmämnis von Arbeitszeit 127 ff.  
 130, 147 ff., 158 ff., 161, 162 ff.,  
 165, 196, 213, 400.  
 — Verteilung der Sitze auf Arbeiter  
 und Angestellte 95.  
 — Vertrauliche Angelegenheiten  
 133.  
 — Vertretung der vorübergehend  
 Beschäftigten 87, 101, 106 ff., 144,  
 223.  
 — Vertretung vor dem Schlichtungs-  
 ausschuss 140 ff., 161, 162, 257.  
 — Vollmacht 141, 171.  
 — Vorläufiger Betriebsrat 188.  
 — Vorlegung der Betriebsbilanz (s.  
 a. Bilanz) 82, 283, 423 ff., 431,  
 474.  
 — Vorsitzender u. Stellvertreter 83,  
 131 ff., 138 ff., 143, 147 ff., 160,  
 162, 174 ff., 196, 372, 415.  
 — Wahl s. „Wahlen“.  
 — — des Vorsitzenden 131 ff.  
 — Wahrnehmung des Gemein-  
 interesses 30, 273.

- Betriebsräte, Zeit der Sitzungen 145, 146.  
 — Zusammenberufung 142.  
 — Zusammensetzung 96.  
 — Zusammenwirken mit Gewerkschaften 10, 149, 197.  
 Betriebsrat und Beamtenrat 236, 395.  
 Betriebsrat für Hausgewerbetreibende (s. a. Hausgewerbetreibende u. Begriff) 32, 35, 43, 54, 223, 286, 506, 513, 515, 519.  
 — Anhänge 507.  
 — Errichtung 35, 70 ff., 127, 506.  
 — Fehlen gültiger Vorschlagslisten 441 ff.  
 — Wahl s. „Wahl“ 506.  
 — Zusammenarbeit mit allgem. Betriebsrat 37.  
 Betriebsräteschulen 163.  
 Betriebsratssekretär 151.  
 Betriebsrätevereinigung 172.  
 Betriebsratезusammenfluß 53, 199 ff.  
 Betriebsunfall 128.  
 Betriebsvereinbarung 8, 22, 45 ff., 50, 59, 61, 66, 80 ff., 142, 167 ff., 198, 204, 238, 239, 240, 248 ff., 252 ff., 275, 300 ff., 320 ff., 392 ff., 396, 400.  
 Betriebsverfassung 8, 12, 20, 110, 158, 186, 199 ff., 202, 206, 207, 209, 259, 397.  
 Betriebsversammlung und Gruppenversammlung 83, 142, 167, 172, 190 ff., 206, 218, 221, 225, 233, 401.  
 — Abhaltung 193, 298.  
 — Anträge 195, 197, 198.  
 — Berufsvereine, 83, 197.  
 — Einberufung 193 ff.  
 — Geschäftsführung 191, 195.  
 — Geschäftskreis 195, 198.  
 — Kosten 193, 401.  
 — Rechte 191.  
 — Tagesordnung 195.  
 — Teilnahme des Arbeitgebers oder seines Vertreters 194 ff., 197.  
 — Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern 197.  
 Betriebsversammlung, Teilversammlung 192.  
 — Versammlungszeit 195 ff.  
 — Vorsitz 192.  
 — Wünsche 198.  
 — Zusammensetzung 192.  
 Betriebsvertretung und Beamtenvertretung 223, 236, 395.  
 Betriebsvertrauensmann 192, 222, 396.  
 Betriebsvertretungen (s. a. Betriebsverfassung, Betriebsräte).  
 Betriebszweck 30 ff., 54, 60, 62, 68, 202, 208, 210 ff., 212, 239 ff., 242, 246, 365, 368.  
 Betriebszweig 117.  
 Bevollmächtigte 82 (s. a. Vollmacht, Generalvollmacht, Procura).  
 Bezahlung von Akkord-, Kurz- und Sonntagarbeit der Betriebsratsmitglieder 163.  
 Bezirksbetriebsrat 213, 237, 395, 430 ff.  
 Bezirkswirtschaftsrat 397, 427 ff.  
 Bilanz 431, 475 ff.  
 — Begriff (s. Begriff).  
 — Betriebsbilanz 473 ff.  
 — Betriebsgewinn- und -verlustrechnung 290, 480.  
 — Erläuterungspflicht 478 ff.  
 — Vorlegung 82, 290, 394, 398, 400, 477.  
 Binnenschiffahrt 40 ff.  
 Buchführungspflicht 293.  
 Bühnenmitglieder 72, 405.  
 Bürgerliche Ehrenrechte 113, 179.  
 Büroangestellter (s. a. Begriff) 71 ff., 73, 121.  
 Büroräume 168.  
 Dauer der Arbeitszeit 313.  
 Demobilmachungsbehörde 333, 340, 361, 369.  
 Diakonissin 68.  
 Dienstalter 126, 384.  
 Dienstantritt, Dienstbehinderung 65, 341.  
 Dienstordnung 82, 260, 308, 331.

- Diensträume 193 ff.,  
 Dienststellen, Dienststellenleiter 81,  
 226.  
 Dienstverhältnis 23, 59, 76, 385, 390.  
 Dienstvertrag 63, 387, 389 ff.  
 Dienstvorschriften 7, 240, 247, 252,  
 254 ff., 260, 300 ff., 321, 326,  
 329 ff.  
 Dienstwohnung 409 ff.  
 Dienstzweig 115, 210 ff., 212, 223.  
 Durchführung von Schiedsprüchen f.  
 Schlichtungsausschuß.  
 — von Tarifverträgen f. Tarifver-  
 träge.  
 Durchsuhung beim Verlassen des  
 Betriebes 303, 313.  
 Ehrenamtliche Tätigkeit des Be-  
 trieberrats f. Betriebsräte.  
 Einberufung der Betriebsversamm-  
 lung f. Betriebsversammlung.  
 Einbürgerung 114.  
 Eingliederung der Beamten in die  
 Betriebsverfassung und der Ar-  
 beitnehmer in die Beamtenver-  
 fassung 76.  
 Eingruppierung 259.  
 Einigungsstelle 248, 318 ff. (i. a.  
 Schiedsstelle).  
 Einkommensteuer 384.  
 Einstellung und Entlassung von Ar-  
 beitern und Angestellten 74, 77,  
 81, 115, 176, 182, 237, 242, 251,  
 296 ff., 333 ff., 386 ff.  
 — von Schwerbeschädigten f. Schwer-  
 beschädigte.  
 Einvernehmen, Förderung 261 ff.,  
 321, 324, 331.  
 Einzelarbeitsvertrag 17, 59, 61 ff.,  
 79 ff., 89, 166, 252, 255.  
 Einzelbeschwerde 240, 270, 310.  
 Einzelbetriebsrat (i. a. Gesamtbe-  
 trieberrat) 54, 184, 201 ff., 205,  
 207, 209, 212, 223, 225, 392.  
 Einzelmitgliedschaft 174.  
 Einzelstreitigkeit 270, 327, 331.  
 Entgelt 63 ff., 72, 324, 388.  
 Entlohnung 73.  
 Entscheidung der Schlichtungsaus-  
 schüsse f. Schlichtungsausschuß.  
 Ergänzungsmitglieder f. Betriebsräte.  
 Erläuterungspflicht 283 ff., 478 ff.  
 Erleichterung der Wählbarkeit 118.  
 Erlöschen der Mitgliedschaft f. Be-  
 trieberräte.  
 Ersatz von Auslagen f. Betriebsräte.  
 Ersatzmitglieder f. Betriebsräte.  
 Erschütterung des Betriebes 249, 261.  
 Erweiterung der Wählbarkeit 118.  
 Erwerbslosenfürsorge 318, 388 ff.  
 Erwerbszweck 68, 211.  
 Erziehungsanstalten (Fürsorge-  
 Pflgeanstalten) 62, 67 ff.  
 Familienangehörige 65.  
 Feststellungsklage 359.  
 Finanzamt 212.  
 Firmentarif f. Tarifverträge.  
 Flößereibetriebe 40 ff.  
 Folgen der Weiterbeschäftigung f.  
 Weiterbeschäftigung.  
 Förderung der Betriebsleistung 245,  
 247.  
 Forstwirtschaft 37.  
 — Begriff f. „Begriff“.  
 — Betriebe 63 ff.  
 — Nebenbetriebe 63 ff.  
 Freimachung von Arbeitsstellen 361.  
 Fristberechnung 386 ff., 391 ff.  
 Fristlose Kündigung 115, 128 ff., 176,  
 182, 196, 357, 379, 405 ff., 420 ff.,  
 457.  
 Fristversäumnis 386.  
 Fürsorge- und Erziehungsanstalten 67.  
 Fusionierung 59.  
 Gärtnerei (i. „Begriff“).  
 Gasanstalten, -werk 53, 202, 364.  
 Gefangenenanstalten, Gefängnisbe-  
 trieb f. Betrieb.  
 Gehalt 65.  
 Geheimnisverrat 425 ff.  
 Geistliche 72.  
 Gemeinde 76, 115, 210, 225.  
 Gemeindeverband 210, 223, 225.  
 Gemeininteresse 278, 329.

- Generalversammlung 485.  
 Generalvollmacht 73 ff.  
 Genossenschaften 73, 80, 294, 476, 491.  
 Gesamtbetriebsobmann 205, 209 ff., 214, 221, 394.  
 Gesamtbetriebsrat 52, 60, 83, 165, 183, 199, 201, 202 ff., 210, 212, 216, 221, 392, 402, 431.  
 — Aufgaben 215, 392.  
 — Betriebsversammlung 218.  
 — Erlöschen der Mitgliedschaft 215 ff.  
 — Geschäftsführung (s. a. Betriebsräte) 215, 393.  
 — Wahl s. „Wahl“.  
 — Wahlzeit 215.  
 Gesamtbetriebsvereinbarung (s. a. Betriebsvereinbarung) 392, 321, 325.  
 Gesamtkreitigkeit 139, 249, 270.  
 Geschäftsbedürfnisse der Betriebsräte 164.  
 Geschäftsführer 74, 80 ff. (s. a. Betriebsleiter).  
 Geschäftsführung 82, 130 ff.  
 — des Betriebsausschusses 133 ff.  
 — des Betriebsrats 130 ff.  
 — des Betriebsobmanns 220.  
 — des Gesamtbetriebsrats 215.  
 — des Gruppenrats 173.  
 — Nachprüfung durch Behörden 23 ff.  
 Geschäftsführungskosten 164.  
 — der Betriebsversammlungen 193.  
 — der Betriebsräte 164.  
 Geschäftsgeheimnis s. Betriebsgeheimnisse.  
 Geschäftskreis der Betriebs- und Gruppenversammlung 198.  
 Geschäftsordnung des Betriebsrats 157.  
 Geschäftstreifender s. Provisionsreifender.  
 Gesellschaft (mit beschränkter Haftung) 52, 73, 81, 225, 476, 480 ff.  
 Gesetzliche Betriebsvertretung neben Tarifvertretung 235.  
 Gesetzliche Vertretung 71, 73.  
 — der Arbeitgeber 79 ff.  
 — von juristischen Personen 79.  
 Gesundheitliche Gefahren 271.  
 Gewerbeangehörigkeit 116 ff.  
 Gewerbeaufsichtsamt 161, 165, 312, 394, 396.  
 Gewerbeaufsichtsbeamte 125, 132, 140, 144, 243, 271.  
 Gewerbeordnung 306, 312, 329, 345, 429 ff., 526.  
 Gewerbezug 116.  
 Gewerkschaft 44, 77, 149, 235.  
 — Anerkennung 44.  
 — Beauftragte 149, 197.  
 — Interessenvertretung 44 ff., 161.  
 — Leitung 48 ff.  
 — Mittel und Zweck 48 ff.  
 — Rechte der 150.  
 — Selbsthilfe 30, 125.  
 — Stellung in Einzelstreitigkeiten 46, 248.  
 — Tarifvertragsrecht der 44, 149, 259.  
 — Vertrauensleute 47, 142.  
 — Zusammensetzung 48 ff.  
 — Zwecksetzung 48 ff.  
 Gewinnbeteiligung 63.  
 Gewinn- und Verlustrechnung s. Bilanz.  
 Gruppen der Arbeiter u. Angestellten 77, 248, 258.  
 Gruppenbetriebsversammlung s. Betriebsversammlung.  
 Gruppenstreitigkeit 155.  
 Gruppenvertretung und Gruppenrat 30, 42, 75, 85 ff., 96, 99 ff., 124, 130, 151, 162, 173, 178, 181, 184, 199, 214, 237, 242, 258, 315, 318, 322, 329, 332, 337, 395, 429.  
 Gruppenwahl s. Wahlen.  
 Haftung s. Betriebsräte.  
 Halbtagsarbeiter 63.  
 Handelsbücher 291 ff.  
 Handelsgesellschaften, Handelsregister 63, 73, 81.  
 Handelskammer 153.

- Handlungsgehilfe 72, 302, 345.  
 Handwerkskammer 153.  
 Hauptfürsorgestelle 412.  
 Hauptunternehmen 39.  
 Hausangestellte 66.  
 Hausarbeitsgesetz 70, 318.  
 Hausgewerbetreibende (i. a. Betriebs-  
 räte) 68, 192, 236, 506.  
 Haushalt 55.  
 Hausrecht des Betriebsrats s. Be-  
 tribsräte „Hausfriedensbruch“.  
 Heilanstalt 62, 67.  
 Heilung von Mängeln des Wahl-  
 verfahrens und der Wählbarkeit  
 s. Wählbarkeitsmangel.  
 Heimarbeiter 70.  
 Hilfsdienstgesetz 1 ff., 47, 51, 113, 131,  
 143 ff., 153 ff.  
 Jahresarbeitsverdienst 385.  
 Industrieverband 235.  
 Jugendliche Arbeitnehmer 34, 113.  
 Juristische Personen des privaten  
 Rechts 41, 73, 81, 140.  
 Kanzlisten, Kanzleidiener 73.  
 Kartelle, Konzerne 200.  
 Kinderchutzgesetz 318 (s. a. Arbeiter-  
 schutzgesetze).  
 Kirchengemeinden 212.  
 Kleinbetriebe s. Betrieb.  
 Kleinhandwerk 34.  
 Koalitionsfreiheit 172, 187, 239,  
 261 ff., 352, 362.  
 Kohlenzechen 202.  
 Kommunalverband, -verwaltung 78  
 (s. a. Gemeindeverband).  
 Konkurs, Konkursverwalter 80, 378.  
 Konsumverein 492.  
 Körperchaft 153, 225.  
 — öffentl.-rechtl. 66, 76, 201, 210 ff.,  
 225, 236.  
 Krankenanstalten 62, 67 ff.  
 Krankentassen 73, 246, 512  
 Krankentassenbeamte, -angestellte  
 78 ff., 512.  
 Krankenpflegepersonal (s. a. Dia-  
 konissin) 68.  
 Krankheit 111, 116, 182, 385.  
 Kriegsbeschädigte 122, 157, 240, 328.  
 Kriegsbeschädigtenschulen (Lehrwerk-  
 stätten) 68.  
 Krüppel 68.  
 Kündigung 3, 29, 78, 83, 115, 388 ff.,  
 420, 526.  
 Kündigungsfrist 176, 255, 324, 345,  
 379, 390, 421, 526.  
 — recht 390.  
 — schuß, Allgem. 66, 79, 123 ff.,  
 129, 186, 222, 234, 239, 347 ff.,  
 366, 417.  
 Kündigungsfrist der Betriebsratsmit-  
 glieder 80 ff., 103 ff., 155, 162,  
 242, 324, 361, 366, 395, 405.  
 — der Angestellten 385.  
 Künstler 106.  
 Kürzung der Arbeitszeit, Kurzar-  
 beit, 163, 244, 318, 323 ff., 350.  
 Landarbeitsordnung 303, 318, 430.  
 Landesarbeitsämter 525.  
 Landesaufsicht 76, 236, 401.  
 Landesausführungsverordnungen  
 510 ff.  
 Landesregierungen 76, 427.  
 Landesversicherungsanstalt 73, 78.  
 Landeswirtschaftsrat 401, 427, 511.  
 Landwirtschaft, Nebenbetriebe s. Be-  
 griff, Betriebsräte u. 32, 38, 107,  
 117.  
 Landwirtschaftskammern 153.  
 Lebensmittelkaufgeschäfte 171.  
 Lebigenheime 274.  
 Lehrer 72.  
 Lehrgeld 69 ff.  
 Lehrlinge 34, 68 ff., 72, 114, 192, 320,  
 325, 336 ff., 345.  
 Lehrverhältnis 71 ff.  
 Lehrvertrag 69, 349.  
 Lohn 65, 198, 320, 388 ff.  
 Lohnbücher 162, 283, 288, 423.  
 Lohnklage 29, 163, 387, 398, 400.  
 Lohnlisten 434.  
 Lohnschuß der Betriebsratsmitglieder  
 s. Abzüge v. Lohn u. Gehalt.

- Löhnungsmethoden 320 ff.  
 Lohnvertrag 49.  
 Massenkündigungen 242, 296, 352, 366.  
 Maßregelung 49, 353, 360, 407.  
 Mehrheitsbeschluß f. Betriebsräte.  
 Mehrheitsgruppe f. Betriebsräte.  
 Militäranowärter 67, 361.  
 Minderheitsgruppe f. Betriebsräte.  
 Minderung des Lohns und Gehalts f. Abzüge vom Lohn und Gehalt.  
 Mindestvertretung f. Betriebsräte.  
 Mindestzahl von Arbeitnehmern 30, 34.  
 Mitarbeit f. Betriebsräte, Mitwirkung.  
 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats f. Betriebsräte.  
 Mitgliederzahl der Betriebsräte 87 ff.  
 Mitwirkungsrecht 238 ff.  
 Monteure 32, 55.  
 Muster zur Wahlordnung 466.  
 Musterarbeitsordnung f. Arbeitsordnung.  
 Nachtschicht 163.  
 Naturalisation f. Einbürgerung.  
 Naturereignisse 392.  
 Nebenbetriebe der Forstwirtschaft f. Forstwirtschaft.  
 — der Landwirtschaft f. Landwirtschaft.  
 — der See- und Binnenschifffahrt f. See- und Binnenschifffahrt.  
 Neutralität 251.  
 Neuwahl des Betriebsrats 185.  
 Notstandsarbeiten (f. a. Arbeiter) 65, 367.  
 Öffentliche Beamte 62.  
 Öffentliche Betriebe 76, 223.  
 Öffentliche Fürsorge 389.  
 Öffentliche Körperschaften f. Körperschaft.  
 Öffentlich-rechtliche Stellung des Arbeitgebers f. Arbeitgeber.  
 Öffentlich-rechtliche Unternehmung 394.  
 Öffentliche Wahl 465.  
 Orchestermittglieder 72.  
 Organisationsklausel f. Absperrungsklausel.  
 Organisationszwang 334, 360.  
 Parteien des Tarifvertrages 234, 236, 255 ff.  
 Pension 66.  
 Pensionsklassen 272 ff.  
 Personalakten 289.  
 Personengesamtheiten 73, 81, 397.  
 Pflicht des Arbeitgebers zur Bestellung des Wahlvorstandes 123.  
 Pflichtverletzung des Betriebsrats 174, 182, 407, 415.  
 Pförtner 121,  
 Politische Organisationen 251.  
 Polizeibehörde 271.  
 Postsperrre 497.  
 Prämienlohnsystem 323.  
 Presse 277, 360.  
 Privatangestellte f. Angestellte.  
 Privatdienstvertrag 66.  
 Privathaushaltungen 55, 64.  
 Privatrecht 29, 80, 245.  
 Procura, Prokurist 73 ff.  
 Protestbeschluß 155.  
 Provisionsreisende 55, 72.  
 Rätegesetzgebung 1.  
 Räume für den Betriebsrat 168.  
 Räume für die Betriebsversammlung 193.  
 Recht auf freie Zeit f. Betriebsräte, Verdamnis 158.  
 Rechtsfähigkeit 17, 73.  
 Rechtsform des Betriebes 15 ff., 56.  
 Rechtskraft 346 ff., 380 ff.  
 Rederecht 145, 151, 196, 197, 401.  
 Rederei 40 ff.  
 Reichsangehörigkeit 76, 114, 236, 401.  
 Reichsarbeitsminister 76, 130, 224, 523.  
 Reichsaufsicht 76.  
 Reichsbahnbetriebsräteordnung 224, 394.

Reichsbahn 77, 132, 224 ff., 237, 394.  
 Reichsfinanzministerium 77, 171.  
 Reichsfnappschafsgesetz 50, 309.  
 Reichsstimmordnung 433.  
 Reichsverfassung, Art. 4, 165.  
 Reichsversicherungsamt 81.  
 Reichsversicherungsanstalt für Ange-  
 stellte 77, 81.  
 Reichsversicherungsordnung 56.  
 Reichsverorgungsgesetz 121.  
 Reichsverwaltungen 171, 224.  
 Reichswahlgesetz 114.  
 Reichswirtschaftsrat 401, 427 ff.  
 Richtlinien für die Einstellung v.  
 Arbeitnehmern 334 ff., 363 ff.  
 Rote-Kreuz-Schwesterin f. Diakonissin.  
 Rückerstattung von Leistungen aus  
 Mitteln der Erwerbslosen- und  
 Armenfürsorge 388, f. a. Ab-  
 gangsentfchädigung.  
 Ruhegeld 72.  
 Saisonarbeiter f. Arbeiter.  
 Saisonbetriebe f. Betrieb.  
 Saisonvertretung f. Sondervertre-  
 tungen, Betriebsräte.  
 Schadenersatz f. Betriebsräte.  
 Scheinstillegung 177, 366 f. a. Still-  
 legung.  
 Schiedsprüche der Schlichtungsaus-  
 schüsse f. Schlichtungsausschuß.  
 Schiedsstelle (vereinbarte) (f. a. Ei-  
 nigungsstelle) 241, 248 ff., 258,  
 318, 327, 342, 381.  
 Schifffahrtbetriebe 40 ff.  
 Schiffsbesatzungen 40 ff.  
 Schlichtungsausschuß (f. a. Arbeits-  
 gericht).  
 — Anrufung 45, 50, 138 ff., 142,  
 143, 145, 149, 173, 215, 237, 243,  
 248, 250, 252, 256, 301, 326, 331,  
 394, 396, 523.  
 — Durchführung anerkannter  
 Schiedsprüche 259 ff.  
 — Entscheidung 146, 256 ff., 300 ff.  
 — Gesamttreitigkeiten 145, 240, 248.  
 — Schiedspruch 8, 139, 256 ff.,  
 259, 318.

Schlichtungsausschuß, Verbindlich-  
 erklärung d. Schiedspruchs 257,  
 300, 313, 320, 336.  
 — Vertreter der Arbeitgeber u. Ar-  
 beitnehmer 257.  
 Schlichtungskommission 161.  
 Schlichtungsverfahren 146, 257, 308,  
 320, 381.  
 Schlichtungsverordnung 8, 47, 83,  
 257.  
 Schlichtungswesen 47.  
 Schriftführer f. Betriebsräte, Ge-  
 schäftsordnung.  
 Schüler in Fachschulen 69.  
 Schuß der Betriebsratsmitglieder  
 f. Betriebsräte.  
 Schuß gegen Entlassung f. Kün-  
 digungsschuß.  
 Schweigepflicht f. Betriebsräte.  
 Schwerbeschädigte 115, 119, 121 ff.,  
 192, 244, 255, 258, 306, 307,  
 317, 319, 324, 328, 335, 342, 348,  
 350, 361, 408, 412, 417.  
 Seefahrzeuge 40 ff.  
 Seemannsordnung 40 ff.  
 See- und Binnenschifffahrt 40 ff. (f. a.  
 Begriff und Betriebsräte).  
 Selbständige und unselbständige Ar-  
 beit 64.  
 Selbständigkeit der Betriebsleitung  
 279.  
 Selbstverwaltungsrecht 108.  
 Sittenwidrigkeit 264 ff.  
 Sitzungen des Aufsichtsrats f. Auf-  
 sichtsrat.  
 — des Betriebsrats f. Betriebsräte.  
 Sommerbühnen 385.  
 Sondervertretungen (f. Betriebsräte,  
 Sondervertretung) 223 ff.  
 Sonntagsarbeit (f. a. Arbeitszeit)  
 163.  
 Soziale Fürsorge f. Angestellte.  
 Soziale und wirtschaftliche Interessen  
 157, 161, 198.  
 Sozialversicherung 58, 62 ff., 65, 67,  
 74, 157, 211, 212, 308, 331, 384.  
 Sparcassen 274.

- Spitzenverbände 44 ff.  
 Sprechstunden des Betriebsrats f. Betriebsräte.  
 Staatsangehörigkeit (s. a. Einbürgerung) 87, 114, 178.  
 Staatsbergwerk 77 ff.  
 Staatsinteressen 293 ff.  
 Statistik der Betriebe 14.  
 Steuerabzug 382 ff., 387.  
 Stiftungen 62, 62, 67, 81.  
 Stilllegung des Betriebes (s. auch Scheinstillegung) 116, 244, 247, 296, 299, 323, 359 ff., 405 ff., 413.  
 Stimmgleichheit 153.  
 Stimmenmehrheit des Betriebsrats f. Betriebsräte.  
 Stimmrecht f. Betriebsräte.  
 Strafbare Handlung von Arbeitgebern 403, 423 ff.  
 — von Betriebsratsmitgliedern 425 ff.  
 Strafen 85, 106, 240, 306, 310, 330 ff., 526 ff.  
 Strafgefängene 62 ff.  
 Streckung der Arbeit f. Kurzarbeit.  
 Streik (Streikarbeit) (s. a. Arbeitseinstellung, Arbeitsniederlegung, Arbeitskampf) 49, 116, 176, 199, 250 ff., 267.  
 Streitigkeiten (s. a. Betriebsräte) 258, 515 ff.  
 — über Geschäftsführung 396.  
 — über Tarifverträge 46, 259, 267, 315, 396.  
 — über Wahl der Betriebsvertretungen 396, 401 ff., 452.  
 — über Zuständigkeit der Betriebsvertretungen 278, 396.  
 Tagesordnung der Betriebsversammlung f. Betriebsversammlung.  
 Tarifgruppe 73, 322.  
 Tarifliche Regelung 230, 311.  
 Tarifrecht 8, 47, 230.  
 Tarifverträge 7 ff., 12, 45, 66, 73, 89, 130, 152, 166, 230 ff., 239, 252, 257, 259, 305, 308 ff., 318, 324, 334, 337 ff., 353, 428 ff., 515, 523.  
 Tarifverträge, Ablauf 233, 525.  
 — Abschluß 234.  
 — Allgemeinverbindlichkeit 46, 50, 230 ff., 234, 252, 311 ff., 319, 525.  
 — Aufhebung der allgemeinen Verbindlichkeit 233, 525.  
 — Bruch 251.  
 — Durchführung 240, 251, 259, 285, 289, 318, 423 ff.  
 — Firmentarif 251.  
 — Geltungsbereich 235, 524.  
 — Kontrolle 249, 251.  
 — Verbandstarif 252.  
 — Verordnung usw. vom 23. XII. 18, 230 ff.  
 — Zwangstarif 257.  
 Tarifvertragliche Vertretungen 184, 230.  
 Tarifvertragsrecht 8, 230, 255.  
 Tarifvertrags-Verhandlungen 161.  
 Teilnahme des Arbeitgebers an Sitzungen und Betriebsversammlung f. Betriebsräte.  
 — von Berufsvereinsvertretern an Sitzungen des Betriebsrats f. Betriebsräte.  
 Teilversammlung f. Betriebsversammlung.  
 Tendenzbetriebe 277 ff., 294, 334, 339, 346 ff.  
 Träger der Reichsversicherung 71.  
 Überarbeit (s. a. Sonntagsarbeit, Arbeitszeit) 251, 289.  
 Übergangsbestimmungen 426 ff.  
 Übernahme ins Beamtenverhältnis 76.  
 Überwachung der Tarifverträge f. Tarifverträge.  
 Umwandlung vom Gesamt- in gemeinsamen Betriebsrat 209.  
 Unabwendbarer Zufall 392 (s. a. Begriff).  
 Unerlaubte Handlungen f. Betriebsräte.  
 Unfallbeschädigte 121 ff., 240, 328.  
 Unfälle der Betriebsratsmitglieder 159.  
 Unfallfürsorgegesetz 121.

- Unfallgefahren (s. a. Betriebsunfall) 271, 327.  
 Unfalluntersuchung 316.  
 Unfallverhütungsvorschriften 163, 271, 316.  
 Unfallversicherung 77.  
 Unorganisierte 262 ff., 363.  
 Unterdrückung von Tatsachen s. strafbare Handlung.  
 Unternehmerarbeiter 32, 55, 352.  
 Unternehmungen, Großunternehmungen 52, 55, 57, 119, 224 ff.  
 Unterstützungsstellen 274.  
 Unzulässige Beschränkung der Tätigkeit von Betriebsratsmitgliedern 403, 423.  
 Urlaub 50, 65, 111, 177, 182, 198, 236, 246, 259, 289, 320, 325, 384, 404.  
 Vaterländischer Hilfsdienst 1 ff.  
 Verbindlichkeit der Tarifverträge s. Tarifverträge.  
 Verbot der Lohnminderung s. Abzüge von Lohn und Gehalt.  
 Verebarte Zusammensetzung d. Betriebsrats s. Betriebsräte.  
 Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber u. Betriebsrat s. Betriebsvereinbarung.  
 Vereine (eingetragene u. nicht eingetragene) 80 ff.  
 Vereinigungen von Betriebsräten 172.  
 Vereinigungsfreiheit s. Koalitionsfreiheit.  
 Verhältniswahl der Betriebsräte s. Wahl.  
 Verhandlungsniederschrift s. Betriebsräte.  
 Verletzung der Schweigepflicht 280, 283, 291, 425.  
 Verpflichtung zur Amtsübernahme s. Betriebsräte, Amtsübernahme.  
 Verschmäntnis von Arbeitszeit s. Betriebsräte.  
 Verschmäntnis von Fristen s. Fristverschmäntnis.  
 Verletzung 77, 205, 405, 410.  
 Versicherungsanstalten 368.  
 Versicherungspflicht 71.  
 Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit 81.  
 Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf Arbeiter und Angestellte 95 ff.  
 Vertrauensleute der Gewerkschaften s. Gewerkschaften.  
 Vertrauensmann d. Schwerbeschädigten 328.  
 Vertrauliche Angelegenheiten 280 ff., 291, 425 ff.  
 Vertretung des Arbeitgebers durch Bevollmächtigte 82 ff.  
 Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat 280, 481 ff.  
 Vertretung der Arbeitnehmer durch Bevollmächtigte 83.  
 Vertretung der vorübergehend Beschäftigten 32, 37, 87, 106 ff., 223 (s. a. Betriebsräte, Sondervertretung).  
 Vertretungslose Arbeitnehmerschaft, 40 ff., 43, 51, 59, 94, 98 ff., 207, 208, 221, 253, 308, 396.  
 Verwaltungen d. öff. und privaten Rechts 51.  
 Verweigerung der Weiterbeschäftigung s. Weiterbeschäftigung.  
 Verzicht auf den Vorstandsitz 133 (s. a. Betriebsauschuß).  
 Vollmacht (s. a. Betriebsräte u. Generalvollmacht) 75, 82, 132, 224.  
 Volontärverhältnis 69.  
 Voraussetzungen für den Gesamtbetriebsrat s. Gesamtbetriebsrat.  
 Vorläufige Amtsfortdauer s. Betriebsräte, Amtsfortdauer.  
 Vorläufiger Reichswirtschaftsrat 8, 427 ff.  
 Vorlegung der Bilanz u. der Gewinn- u. Verlustrechnung s. Bilanz u. Betriebsräte, Vorlegung.  
 Vorlegungspflicht des Arbeitgebers 283.  
 Vorstandsmitglieder s. Begriff.  
 Vorübergehend Beschäftigte (s. a.

- Vertretung) 63, 87, 100, 105 ff., 119, 183, 192, 356, 393.
- Vorverhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat 142, 248, 342, 369 ff.
- Wahlen des Arbeiter- u. Angestelltenrats** 433.
- des Betriebsausschusses 101, 134, 401, 464.
  - der Betriebsobleute 33, 219, 225, 401, 427, 465 ff.
  - des Betriebsrats 86, 101, 225, 401, 433.
  - des Betriebsrats für Hausgewerbetreibende 432, 506.
  - des Gesamtbetriebsrats 209, 212 ff., 225, 401, 462.
  - des gemeinsamen Betriebsrats 205 ff.
  - der Gruppen 93, 96 ff., 98, 179, 184 ff., 189, 219.
  - des Vorsitzenden 133 ff., 401.
- Wahlablehnung** 99, 103, 143.
- Akten 459 ff., 502.
  - Anfechtung 23, 27, 96, 100, 102, 106, 121, 125, 184, 206, 403, 437, 442, 445, 451 ff., 453 ff., 464 ff., 495, 502.
  - Annahme 114.
  - Aushang (des Ergebnisses) 143.
  - Ausschreiben 88, 96, 100, 399, 435 ff., 461 ff., 496 ff., 506 ff.
  - Aussetzung 234.
  - Ausweis 445.
  - Beeinflussung 455 ff.
  - Bekanntmachung des Wahlergebnisses 143, 451, 471 ff.
  - Berechnung der Stimmenzahl 108, 131, 153, 155, 447, 499.
  - Berechtigung 34, 96, 101 ff., 113, 114 ff., 219, 325, 399, 401, 427.
  - Bestellung des Wahlvorstandes 351, 427, 506.
  - Beteiligung 188, 446.
  - Bezeichnung und Prüfung der Vorschlagslisten 440.
- Wahl, Durchführung** 108, 464.
- Einleitung 33, 122, 128, 496.
  - Einsichtnahme in die Wählerliste 436.
  - Einspruch 434.
  - Enthaltung 21, 88, 93, 123, 126, 492.
  - Ergebnis 95, 102, 111, 143, 447, 449 ff., 456 ff., 468, 499, 504.
  - Fehlen gültiger Vorschlagslisten 442 ff.
  - Frist 497 ff.
  - Fristberechnung 433, 436, 441, 462.
  - Fristwahl 445, 464.
  - gemeinsame 109, 110, 181, 214, 224, 410, 502 ff.
  - Gültigkeit der Stimmzettel 444 ff., 498 ff.
  - Höchstzahl 135, 448 ff.
  - Jahr 188.
  - Kosten 130, 459, 502.
  - Leiter 128, 215, 219, 465, 466, 495 ff., 503, 514.
  - Leitung 433, 495.
  - Listenvertreter 438 ff.
  - Listenwahl 103, 111 ff., 134 ff., 185.
  - Mangel der Wählbarkeit 114.
  - Mitteilung an die Gewählten 103, 143, 451.
  - Muster zur Wahlordnung 432, 453, 466 ff.
  - Neuwahl 103, 109, 122, 125 ff., 127, 133, 176, 184, 185, 189, 208, 216, 434, 454, 462, 465, 490, 493, 503 ff.
  - Nichtwahl 399.
  - Niederschrift 450, 501.
  - ohne Stimmabgabe 442, 451.
  - Ordnung 102, 130, 180, 227, 401, 427, 432 ff., 494 ff.
  - Periode 184, 186, 443, 451.
  - Prüfung der Vorschlagslisten 449.
  - Recht 88 ff., 398, 403 ff., 405, 499.
  - Reihenfolge der Bewerber 448.
  - Sonderbestimmungen 460.
  - Stimmabgabe 185, 444 ff., 455, 463 ff., 498, 507.
  - Stimmbezirk 437.

- Wahl, Stimmrecht** 152.  
 — Stimmzettel 219, 443 ff., 460, 496 ff.  
 — Stimmzettelfasten 444, 454, 459.  
 — Streitigkeiten 398.  
 — System 96, 130.  
 — Umschläge 219, 443 ff., 459, 496 ff.  
 — Ungültigkeit 118, 132, 175, 178, 184, 189 ff., 221, 399, 444 ff., 452, 454 ff., 502.  
 — Ungültigkeit der Vorschlagslisten 441.  
 — Verfahren 96, 102, 128, 130, 206, 455 ff., 458, 466, 493.  
 — Verhältniswahl 96, 100, 130, 137, 162, 181, 212, 432, 439 ff.  
 — Verteilung der Sitze 90, 96, 98, 111, 461, 462.  
 — Voraussetzung 101, 495.  
 — Vorbereitung 128, 434, 495, 502.  
 — Vorschlag 128.  
 — Vorschlagslisten 90, 151 ff., 214, 399, 435, 448, 461 ff., 507.  
 — Vorstand 75, 88, 96, 103, 118, 127, 142, 208, 213, 226, 398, 424, 433, 434, 462, 506.  
 — Zeit 103, 125, 128, 213, 463.  
**Wählbarkeit** 92 ff., 106 ff., 113, 118, 178, 208, 213, 219, 226, 398, 419, 457.  
**Wählbarkeitsberleichterung** 118 ff., 328 ff.  
**Wählbarkeitsmangel** 89, 114, 121, 178, 449, 457, 492, 502.  
**Wählergruppen** 83, 184.  
**Wählerliste** 96, 121, 128, 399, 434.  
**Wahrnehmung gemeinsamer Interessen** 30, 242, 406.  
**Warenverkauf** 279.  
**Wartegeld** 72.  
**Weiterbeschäftigung** (s. a. Abgangsent-schädigung) 341, 345, 348, 359, 364, 380 ff., 386 ff., 407, 447.  
**Werkmeister** 72, 76, 78, 345.  
**Werkbeurlaubung** 65, 116, 299.  
**Werkwohnungen** 272 ff.  
**Werkverein** 254.  
**Werkvertrag** 63, 390.  
**Wiedereinsetzung in den vorigen Stand** 343, 351, 377 ff., 391 ff., 507 ff.  
**Wiedereinstellung** 175 ff., 178, 340, 374 ff., 383, 385, 413.  
**Wiederwahl** 101.  
**Wirtsch. Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern** (s. a. Gewerkschaften Arbeitgeberverbände) 142, 151 ff., 227, 248, 257, 398, 401.  
**Wirtschaftsparlament** 1.  
**Wirtschaftsverfassung** 15, 200.  
**Wohlfahrtseinrichtungen** 157, 237, 241 ff., 254, 272 ff.  
**Wohltätigkeitsanstalten** 62 ff.  
**Wohnen, Wohnsitz** 36, 53, 61, 69.  
**Wünsche der Arbeitnehmer** 314 ff.  
 — der Betriebsversammlung s. Betriebsversammlung 198.  
**Zahl der Beschäftigten** 106.  
**Zahl der Betriebsratsmitglieder** 87.  
**Zahlungspflicht, Zahlungsverzug** s. Abgangsent-schädigung 387.  
**Zeitlohn** 65 ff., 320 ff.  
**Zeitungsbetriebe** 277 ff., 359.  
**Zeitweilige Verhinderung** (s. a. Ver-griff) 115, 154, 181, 217, 490, 498, 499.  
**Zentralauskunftsstelle** 296, 299.  
**Zentralbetriebsrat** 165, 395, 431.  
**Zurücknahme des Strafantrags** s. Strafe.  
**Zusammenberufung des Betriebsrats** s. Betriebsrat 143.  
**Zusammenvirken von Betriebsrat u. Beamtenvertretung** s. unter Betriebsrat 236.  
**Zuständigkeitsabgrenzung von Betriebsrat u. Gruppenrat** 317 ff., 327, 396.  
 — von Gesamtbetriebsrat u. Einzelbetriebsrat 392, 395.  
**Zwangsbetriebsvereinbarung** 256.  
**Zwangstarifvertrag** (s. a. Tarifver-trag) 256 ff.  
**Zwischenmeister** 36.

Verlag von Julius Springer in Berlin W 9

---

Demnächst erscheint:

## Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz

von

**Dr. Georg Flatow**

und

**Richard Joachim**

Ministerialrat im Preussischen Ministerium  
für Handel und Gewerbe

Regierungsrat im Reichsarbeits-  
Ministerium

Etwa 400 Seiten. Preis etwa RM 15.—

Das neue Arbeitsgerichtsgesetz wird neben dem Betriebsrätegesetz das wichtigste Gesetz des neuen Arbeitsrechts sein. Die Verfasser, deren Namen in der arbeitsrechtlichen Literatur wohlbelannt sind, haben am Zustandekommen des Gesetzes wesentlich mitgearbeitet und sind daher vorzugsweise geeignet, das neue Gesetz zu erläutern. Ihr Kommentar wird daher für alle am Arbeitsrecht interessierten Stellen unentbehrlich werden.

---

## Die Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923

nebst den Ausführungsverordnungen vom 10. u. 29. Dezember 1923  
und einer Übersicht über die Schlichter- und  
Schlichtungsausschußbezirke

Erläutert von

**Dr. Georg Flatow**

und

**Richard Joachim**

Ministerialrat im Preussischen Ministerium  
für Handel und Gewerbe

Regierungsrat im Reichsarbeits-  
Ministerium

VI, 183 Seiten. 1924

RM 3.90

## Das Reichsverorgungs-gesetz

vom 12. Mai 1920 (RGBl. S. 989), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Juli 1925 (RGBl. I 165) und des 4. Abänderungs-gesetzes vom 8. Juli 1926 (RGBl. I 398)

unter Berücksichtigung der bis Mitte Juli 1926 dazu ergangenen Auslegungen, Erlasse, Ausführungs- usw. Bestimmungen sowie der Entscheidungen des Reichs-versorgungsgerichts und des bayerischen Landesversorgungsgeschichts

Von

Dr. jur. et rer. pol. **Carl Arendts**

Oberregierungsrat und Haushaltsbezergernt des Reichsversorgungsgeschichts  
und des Reichsversicherungsamts

XXXII, 536 Seiten. 1926. Gebunden RM 30.—

Dieser erste Kommentar zum Reichsversorgungsgesetz zeichnet sich durch die enorme Fülle seines Inhalts aus und stellt eine glänzende Darstellung des an Rechtsprechung und Verwaltungsanordnungen überreichen schwierigen Gebietes der Reichsversorgung der Kriegsbeschädigten und Kriegsh'n erblickenden dar. Die veröffentlichte Rechtsprechung des Reichsversorgungsgeschichts und Bayer. Landesversorgungsgeschichts ist lückenlos verwertet; zum großen Teil aber sind auch nicht veröffentlichte Entscheidungen angeführt. Die Klarheit und Übersichtlichkeit unter Verwendung des bewährten Systems der Erläuterungen nach Stichwörtern ist besonders hervorzuheben. Das Buch ist für alle Reichsversorgungsbehörden und Versorgungsgeschichte, ferner für alle Fürsorgestellen und überhaupt für alle mit Versorgungsfragen besetzten Verwaltungsbehörden, Organisationsstellen und Verbände ein unerlässlich, zuverlässiger Ratgeber. „Bayerische Verwaltungsblätter“

**Reichs-Versicherungsordnung** mit Anmerkungen. Herausgegeben von **Mitgliedern des Reichsversicherungsamts**. In vier Einzelbänden.

Band I: Gemeinsame Vorschriften. (Erstes Buch der RVD.) Beziehungen der Versicherungsträger zueinander und zu anderen Verpflichteten. (Fünftes Buch der RVD.) Verfahren. (Sechstes Buch der RVD.)

Erscheint im Februar 1927.

Band II: Krankenversicherung. (Zweites Buch der RVD.) VIII, 306 Seiten. 1926. Gebunden RM 9.60

Band III: Unfallversicherung. (Drittes Buch der RVD.) XII, 608 Seiten. 1926. Gebunden RM 18.60

Band IV: Invalidenversicherung. (Viertes Buch der RVD.) VIII, 240 Seiten. 1926. Gebunden RM 8.70

**Deckblätter:** Nachträge, enthaltend die Änderungen bis 15. XI. 1926.

Zu Band III: 12 Seiten. 1926. RM 0.90

Zu Band IV: 8 Seiten. 1926. RM 0.60

**Arbeitsrecht.** Von Dr. **Walter Rastel**, Professor an der Universität Berlin. Zweite Auflage. XX, 352 Seiten. 1925. („Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft“, Band XXXI.) RM 15.—

**Monatsschrift für Arbeiter- und Angestellten-Versicherung.**

Herausgegeben von Dr. **Rastel**, Professor an der Universität Berlin, Schriftleiter, Ministerialrat **v. Geldern**, im Preussischen Ministerium für Volkswohlfahrt, Geh. Oberreg.-Rat Dr. **Lehmann**, Mitglied des Direktoriums der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte, Geh. Reg.-Rat Dr. **Moll**, Senatspräsident im Reichsversicherungsamt. Die Zeitschrift erscheint monatlich in 8 Seiten. Vierteljährlich RM 7.50; Einzelheft RM 3.—