

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 15 (1923)
Heft: 11

Artikel: Gruppenräte und Arbeiterrecht in Deutschland
Autor: Nörpel, Clemens
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-351896>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 07.06.2025

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

ren, dass im Zeitpunkt der Vereinbarung — des Vergleichs — Streitpunkte unter den Parteien nicht mehr existieren. Bei der Beendigung wirtschaftlicher Kämpfe hat jene Formel den Sinn, dass die wirtschaftlichen Kampfhandlungen eingestellt und die wirtschaftlichen Kampfmittel ausser Gebrauch zu setzen sind.

Das Fehlen einer analogen Bestimmung in dem erwähnten Präliminarabkommen hat nun u. E. nicht zur Folge, dass man sich auf diese Uebung wegen Mangels der Schriftform nicht berufen kann. Die schriftliche Fixierung des Abkommens erfolgte nicht der Form, sondern seiner Tragweite und der Sicherung des Beweises wegen. Das Abkommen bzw. seine Bestandteile unterliegen der Schriftform insoweit, als die Abmachungen sich rechtlich als ein Gesamtarbeitsvertrag (Art. 322 OR) darstellen. Das trifft beim Präliminarabkommen nicht zu; es enthält keine endgültige Regelung von Fragen des Dienstverhältnisses. Man kann die Frage aufwerfen, ob das Abkommen nicht die Rechtsfigur eines Vorvertrages zu einem Gesamtarbeitsvertrag darstelle; hierfür wäre ebenfalls die Schriftform vorgeschrieben (Art. 22 und 322 OR). Das Präliminarabkommen enthält kein verbindliches Versprechen, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen; der Vertragswille geht lediglich dahin, unter gewissen Voraussetzungen, die eben im Abkommen festgesetzt werden, zu einem *modus vivendi* — Waffenstillstand — zu gelangen, der die Basis zu den kommenden — endgültigen — Verhandlungen schaffen soll. Das Präliminarabkommen, als etwas durchaus «Provisorisches», ist somit kein Vorvertrag.

Die Massregelung kann, wie sich aus den Ausführungen zu der Streitfrage *b* ergibt, u. E. regelmässig nicht Essentiale eines Gesamtarbeitsvertrages sein; Vereinbarungen darüber unterstehen deshalb der Schriftform überhaupt nicht.

Auf die eingangs der Erwägungen besprochene *Usanz* ist im streitigen Fall abzustellen; das *Präliminarabkommen* enthält somit *implicite* das Verbot der Massregelungen. *Streitfrage a ist deshalb zu verneinen.*

Ad b. In der Doktrin und Praxis, soweit wir sie überblicken, haben wir über den Begriff und die Zulässigkeit der Massregelung eine wissenschaftlich festgelegte Definition nicht gefunden. Ein Studierender der Rechte, der zur Zeit in Zürich an seiner Doktor-dissertation über das Einigungsamt arbeitet, hat uns auf Anfrage hin mitgeteilt, die wissenschaftliche Besprechung der Massregelung fiele ausser den Rahmen seiner Arbeit. Und doch bieten die aus der Massregelung entstehenden Streitfragen nicht lediglich wirtschaftliches, sondern in besonderem Masse auch juristisches Interesse. *Begrifflich versteht man unter der Massregelung — als wirtschaftlicher Kampfhandlung oder als wirtschaftlichem Kampfmittel — die Zufügung eines Nachteils, der sich lediglich aus der Absicht erklären lässt, den Benachteiligten für die Zugehörigkeit zu einer Organisation oder für die Betätigung in derselben zu bestrafen.* Das kann geschehen von Arbeitgebern gegenüber Arbeitnehmern und umgekehrt, wie wir bereits ausgeführt haben.

Die kollektive Einreichung der Entschädigungsklagen gegen die in den Streik getretenen Mitglieder des Schweiz. Typographenbundes ist, wie bereits releviert, auf *Anordnung der Verbandsleitung* der Arbeitgeber erfolgt als Gegenmassnahme in dem ausgebrochenen wirtschaftlichen Kampf. Diese Klagen stellen sich — wohlverstanden in dem zu behandelnden Streitfall — dar als eine von dem Privatrechtsanspruch des einzelnen Arbeitgebers losgelöste wirtschaftliche Kampfhandlung und werden deshalb des Charakters eines an und für sich zulässigen, dem einzelnen Arbeitgeber gegenüber seinem Gehilfen zustehenden Rechtsbehelfes entkleidet. Ihr Zweck ist die ökonomische Benachteiligung

der Mitglieder des Schweiz. Typographenbundes wegen der Teilnahme an dem von dem Schweiz. Typographenbund beschlossenen Streik, also wegen ihrer Betätigung in der Organisation. *Damit ist u. E. das Begriffsmerkmal der Massregelung gegeben. Streitfrage b ist zu bejahen.*

Ad c. Die verneinende Beantwortung der Streitfrage *a* hat zur Folge, dass durch den Abschluss des Präliminarabkommens die beiden Streitparteien — also auch die Verbandsleitung des Schweiz. Buchdruckervereins für sich und ihre Mitglieder — *implicite* die rechtliche Verpflichtung übernommen haben, Massregelungen — als wirtschaftliche Kampfhandlungen oder wirtschaftliche Kampfmittel — zu unterlassen. Wie die Weisung der Verbandsleitung der Arbeitgeber an ihre Mitglieder, die Entschädigungsklagen kollektiv einzureichen, für die einzelnen Prinzipale rechtsverbindlich war und denn auch befolgt wurde, so verhält es sich auch mit der Unterzeichnung des Präliminarabkommens durch jene. Daraus ergibt sich als logischer Schluss die *Rechtspflicht für den einzelnen Arbeitgeber, auf die Prosequierung der Entschädigungsklage zu verzichten*, sobald sich diese Rechtsverfolgung als «Massregelung» erweist. Dass diese Voraussetzung in unserem Fall zutrifft, ist durch die Bejahung der Streitfrage *b* festgestellt. *Streitfrage c ist ebenfalls zu bejahen.*

Bern, den 8. Oktober 1923.

Roman Fröhlich, Oberrichter.



Gruppenräte und Arbeiterrecht in Deutschland.

(Von Clemens Nörpel, Berlin.)

In Nummer 6/1923 ist in dem Artikel «Betriebsräte und Arbeiterrecht in Deutschland» geschildert, welche Aufgaben der Betriebsrat als *gemeinsame* Vertretung der Arbeiter und der Angestellten auf dem Gebiet der Sozialpolitik in den Betrieben zu erfüllen hat. Dabei ist auch darauf hingewiesen worden, dass es daneben auch noch die *Gruppenräte* gibt, und es sind die Gründe angeführt, die *gegen den Willen* der freien Gewerkschaften zur Festlegung dieser Körperschaften im Betriebsrätegesetz geführt haben.

Diese Gruppenräte setzen sich zusammen aus den Arbeitermitgliedern des Betriebsrates einerseits, wozu noch Ergänzungsmitglieder treten, sie bilden zusammen den *Arbeiterrat*, und andererseits den Angestelltenmitgliedern des Betriebsrates, ebenfalls mit Ergänzungsmitgliedern, diese bilden dann den *Angestelltenrat*.

Aussenstehenden erscheint diese Regelung unübersichtlich und umständlich; jedoch hat sich dieselbe bei den deutschen Arbeitnehmern eingelebt und bietet keine Schwierigkeiten mehr.

Der Gruppen-(Arbeiter- oder Angestellten-)rat vertritt die *besonderen* Interessen der Arbeiter oder der Angestellten des Betriebes.

Die Gruppenräte üben ihre Tätigkeit auf Grund des § 78 des Betriebsrätegesetzes aus, welcher in den §§ 79 bis 90 noch näher erläutert ist.

Der Gruppenrat hat die Aufgabe, die Durchführung der Arbeitnehmerschutzgesetze, der Tarifverträge und der anerkannten Schiedssprüche zu überwachen.

Die deutsche soziale und arbeitsrechtliche Gesetzgebung ist sehr vielgestaltig, schwierig und unübersichtlich. Es gibt nur wenige, vielleicht gar keine Fachleute, welche dieses Gebiet voll und ganz beherrschen, so dass sich hieran schon die Grösse der Aufgaben des Gruppenrates ermassen lässt. Es sind zu überwachen:

die Sozialversicherung, der Entlassungsschutz, die Arbeitszeit, die Arbeitslosenfürsorge und vieles andere mehr, worauf zum grössern Teil noch nachstehend eingegangen wird.

Die Ueberwachung des oder der Tarifverträge durch den Gruppenrat beschränkt sich auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Falle von Verstössen. Tarifkontrahent ist der Gruppenrat in keinem Falle. Er muss also die Austragung des Streitfalles der in Frage kommenden *Gewerkschaft* überlassen, welche auf Arbeitnehmerseite der Vertragskontrahent ist. Bei Rechtsansprüchen kann der einzelne Arbeitnehmer unmittelbar vor Gericht klagen.

In den Fällen, wo überhaupt kein Tarifvertrag besteht, oder wo eine bestimmte Angelegenheit nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, soll der Gruppenrat bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitwirken. Dies soll im Benehmen mit dem Gewerkschaften geschehen. Ist die erzielte Abmachung nicht von der Gewerkschaft abgeschlossen, sondern von dem Gruppenrat getroffen, so nennt man dieselbe *Betriebsvereinbarung*, welche Bezeichnung sich hierfür in der arbeitsrechtlichen Literatur herausgebildet hat. Es handelt sich dann also um keinen Tarifvertrag. Der Tarifvertrag ist unabdingbar, vorheriger Verzicht auf Rechte hieraus ist rechtungsgültig. Auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung kann jedoch von dem einzelnen Arbeitnehmer im voraus rechtswirksam verzichtet werden. Die ganze Materie ist arbeitsrechtlich ebenso kompliziert wie interessant. Da nicht die gesetzlichen Betriebsräte, sondern nur freigebildete Gewerkschaften die Grundlage der Arbeiterbewegung sein können, so ergibt sich aus der vorstehenden Darstellung der Rechtslage, dass Betriebsräte und Gewerkschaften *normalerweise* gar nicht kollidieren können.

Im besondern können sich diese Betriebsvereinbarungen noch erstrecken auf die Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze, die Einführung neuer Lohnungsmethoden, die Festsetzung der Arbeitszeit, die Regelung des Urlaubs sowie die Ausbildung und die Behandlung der Lehrlinge. Wegen der Lehrlinge gibt es, soweit eine Regelung durch Lehrvertrag oder Tarifvertrag erfolgt ist, die Beschwerde, in den Fällen, wo erst eine Regelung erstrebt wird, besteht ebenfalls die Möglichkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Ein *gesetzliches* Recht auf Urlaub gibt es nicht, vielmehr besteht dieser Anspruch fast ausschliesslich aus den Tarifverträgen. Daneben ist die Möglichkeit der Urlaubsfestsetzung durch Betriebsvereinbarungen gegeben, wenn auch tatsächlich in solchen Fällen der Erfolg ebenfalls von der Kampfkraft der betreffenden Gewerkschaft abhängt.

Die Untersuchung aller irgendwie gearteter Beschwerden einzelner Arbeitnehmer ist Sache des Gruppenrates, der in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber versuchen soll, dem Uebel abzuwehren. Eine Berufung des Schlichtungsausschusses ergibt sich hieraus allgemein nicht. Die Rechtslage ist vielmehr in der Regel dieselbe wie bei der Darstellung der Ueberwachung des Tarifvertrages. Ausserdem wollen die Gewerkschaften selbst *nicht*, dass der Gruppenrat mit jeder Kleinigkeit behelligt wird, sondern der Arbeitnehmer soll vorerst seine Beschwerde einmal selbst seinem Unternehmer oder Meister vortragen, und erst im Nichteinigungsfalle soll der Gruppenrat eingreifen. Bei anderer Auffassung besteht die Gefahr, dass Querulanten eintreten könnten.

Die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren ist sodann ein wichtiges Arbeitsgebiet des Gruppenrates, welches aber ebenfalls eine Menge Kenntnisse voraussetzt. Gewerbehygiene, Gewerbegefahren und Unfallverhütungsvorschriften müssen dem Gruppenrat genau vertraut sein; er soll auf diesen Gebieten mit den

Gewerbeaufsichtsbeamten zusammenarbeiten und dieselben durch Anregung, Beratung und Auskunft unterstützen.

Ausserdem soll der Gruppenrat sich der Kriegsbeschädigten annehmen, was nicht weiter erläutert zu werden braucht, da dieses Aufgabengebiet für nicht am Weltkrieg beteiligte Länder nicht in Betracht kommt.

Ein sehr wichtiges Aufgabengebiet ist dann noch die Mitbestimmung bei der Arbeitsordnung. Eine Arbeitsordnung ist in Deutschland durch die Gewerbeordnung zwingend für alle Gewerbebetriebe und offenen Verkaufsstellen vorgeschrieben, wenn in der Regel bei ersteren mindestens 20 Arbeiter, bei letzteren mindestens 20 Gehilfen oder Lehrlinge beschäftigt werden. Seit Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes kann diese Arbeitsordnung nur *gemeinsam* von Arbeitgeber und Gruppenrat erlassen werden, welche beide, der Gruppenrat durch seinen Vorsitzenden, die Arbeitsordnung und sämtliche Nachträge mit ihrer *Unterschrift* zu versehen haben. Wird über die Fassung der Arbeitsordnung eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gruppenrat nicht erzielt, so entscheidet auf Anrufung durch Arbeitgeber oder Gruppenrat der Schlichtungsausschuss endgültig. Für den Fall, dass trotzdem gesetzwidrige Bestimmungen in einer solchen Arbeitsordnung enthalten sind, gibt es dann noch die weitere Sicherung, dass die untere Verwaltungsbehörde jede Arbeitsordnung daraufhin prüft und jede Gesetzeswidrigkeit beanstandet. Auf diese Weise ist es keinem Arbeitgeber mehr möglich, vorsintflutliche Arbeitsbedingungen in seinem Betriebe aufrechterhalten zu können. Die Festsetzung von Strafen auf Grund der Arbeitsordnung kann ebenfalls nur *gemeinsam* erfolgen.

Damit ist der *Aufgabenkreis der Gruppenräte umrissen*, bis auf die *Mitwirkung bei Einstellungen und bei Entlassungen*. Insbesondere der Entlassungsschutz nimmt in der Tätigkeit der Gruppenräte einen sehr breiten Raum ein. Es kommen dann noch die Bestimmungen über die Entscheidung von Zuständigkeitsstreitigkeiten, die Strafbestimmungen und der *besondere Entlassungsschutz der Betriebsvertretungsmitglieder* selbst. Diese Angelegenheiten erfordern zum allgemeinen Verständnis eine besondere Darstellung, welche einem besondern Artikel vorbehalten bleiben soll.

Aber schon jetzt soll, allein in bezug auf den vorstehend geschilderten Aufgabenkreis der Gruppenräte, nicht unterlassen werden, darauf hinzuweisen, wie *segenreich für die Arbeiterbewegung* derartige Rechte wirken können, wenn in dem Lande, wo die Arbeiterschaft sich solche Rechte erkämpft hat, *normale* Wirtschafts- und Verhältnisse vorhanden sind. Das ist in Deutschland nicht der Fall, und darunter leidet auch die Betriebsrätebewegung. Mit der *gesetzlichen* Regelung haben daher auch Vorgänge der letzten Zeit innerhalb der deutschen Betriebsrätebewegung nichts zu tun. Dies muss besonders im Ausland genügend beachtet werden, um Missverständnisse zu vermeiden.



Aus schweizerischen Verbänden.

Bau- und Holzarbeiter. Nach zwanzigwöchigem Kampfe — er dauerte vom 23. Mai bis zum 11. Oktober — ist im Basler Holzarbeiterkonflikt eine Einigung zustande gekommen. Auch wenn nicht alle Forderungen verwirklicht werden konnten, wurden doch die Verschlechterungspläne der Unternehmer zurückgewiesen und eine bescheidene Lohnerhöhung erreicht. Die Ergebnisse der Bewegung seien hier kurz wiedergegeben: