

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 42 (1950)
Heft: 9

Artikel: Die Betriebsräte in Belgien
Autor: Schäublin, Hans Rudolf
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353459>

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: 18.04.2025

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

Die Betriebsräte in Belgien

Einleitung

Mit dem Erlass des *Gesetzes über die Organisation der Wirtschaft* (loi portant organisation de l'économie) vom 20. September 1948 ist eine der wichtigsten und ältesten Forderungen der belgischen Arbeiterschaft wenigstens *teilweise* erfüllt, ein erster Schritt nach der wirtschaftlichen Demokratie und sozialen Gerechtigkeit hin getan worden. Insbesondere sind es die durch das 4. Kapitel des Gesetzes eingeführten *Betriebsräte* (conseils d'entreprise), die bereits kurz nach dem Ersten Weltkrieg gefordert wurden und die seither nie mehr vom Programm der Gewerkschaften verschwunden sind.

Nicht dass das Institut der Betriebsräte nun *in allen Teilen* den Forderungen und Absichten der Arbeiterschaft entsprechen würde. Derartige Erfolge pflegen den Arbeitnehmerorganisationen nicht unter einem Male in den Schoss zu fliegen. Sie müssen Schritt für Schritt erkämpft werden. So ist auch im Gesetz über die Organisation der Wirtschaft noch vieles unvollkommen, unvollständig und unklar. Die Hauptforderung (wenigstens der sozialistischen Gewerkschaften) insbesondere, aus den Betriebsräten ein Organ zur *Mitverwaltung* der einzelnen Betriebe zu machen und damit den Hauptschritt zur Sozialisierung der Wirtschaft überhaupt zu tun, ist nicht erfüllt worden. Diese Forderung wird weiterhin mit an erster Stelle der FGTB (Fédération générale du travail de Belgique) stehen. Und — verhehlen wird uns das nicht — es ist gut so. Die *Mitverwaltung* einer Unternehmung durch die Betriebsräte würde an diese und an die Gewerkschaften Anforderungen stellen, denen weder die einen noch die andern *heute schon* gewachsen wären. Die Mitverwaltung — soll sie zu einem positiven Erfolg führen und nicht nur auf dem Papier stehen — bedingt eben doch einen Umfang an Schulung und Wissen in wirtschaftlichen Dingen, der heute bei der Arbeiterschaft noch nicht vorausgesetzt werden kann, der erst in langer und mühsamer Kursarbeit durch die Gewerkschaften zu erreichen ist.

Das Gesetz billigt heute den Betriebsräten (mit wenigen Ausnahmen) nur ein Recht zur *Begutachtung* und das Recht, über die Vorgänge im Betrieb orientiert zu werden, zu. Aber schon diese beiden Rechte, insbesondere das *Informationsrecht*, bedingen Kenntnisse, deren Vermittlung die beratenden Gewerkschaften schwer belastet. Es mag gerade in diesem Zusammenhang betont werden, wie sehr es zu bedauern ist, dass der gleichzeitige Erlass der gesetzlichen Bestimmungen über die Buchhalter und Revisoren schon bei der ersten Lesung des Gesetzes fallen gelassen wurde. Die Bilanz einer grossen Unternehmung zu lesen, eine gefälschte Bilanz von einer richtigen zu unterscheiden, dazu braucht es mehr Wissen, als in ein paar Jahren des Volksschulbesuches erworben werden kann. Durch die beiden Ergänzungen hätte den Betriebsräten wenigstens

die Sicherheit richtiger Unterlagen gegeben werden können, und es ist nur zu wünschen, dass diese beiden Gesetze bald folgen werden.

Es mag ferner erwähnt werden, dass die Mitverwaltung eines Betriebes durch die Belegschaft immer eine zweifelhafte Angelegenheit sein wird, solange mit ihrer Einführung nicht eine neue *Risikoverteilung* Hand in Hand geht. Die heutige Rechtsform der Unternehmung, sei es nun als Einzelfirma, als Personen- oder Kapitalgesellschaft, ja selbst noch weitgehend als Genossenschaft, legt das Betriebsrisiko so einseitig dem Unternehmer oder einer Gruppe von Unternehmern (Kapitalisten) auf, dass von einem *wirklichen* Interesse der Arbeiterschaft am Betrieb kaum die Rede sein kann. Deren Interessen beschränken sich vielmehr auf den normalen Gang der Wirtschaft im allgemeinen (Konjunktur, Vollbeschäftigung), und diese Interessen zu vertreten hat sie heute in den politischen Behörden, in Belgien zudem im Zentralen Wirtschaftsrat (conseil central de l'économie), Gelegenheit. Das Interesse am einzelnen Betrieb selber wird jedoch erst durch finanzielle Beteiligung, durch Uebertragung eines Teils des Unternehmerrisikos geweckt. Wird diese Risikoverteilung durch neue rechtliche Unternehmungsformen erst einmal erreicht sein, dann wird auch die Mitverwaltung der Unternehmung durch deren Belegschaft zur Selbstverständlichkeit.

Immerhin, was heute mit dem in Kraft stehenden Gesetz erreicht worden ist und noch erreicht werden kann, ist allein schon die langen Jahre des Kampfes wert. Wenn sich einmal das Institut der Betriebsräte in der heutigen Form eingelebt hat, wenn insbesondere die einzelnen Betriebsräte und die Gewerkschaften genügend *Erfahrungen* gesammelt haben, dann wird auch die *rechtliche Umformung der Betriebe* und der Ausbau der Kompetenzen der Betriebsräte nicht ausbleiben. Zweifellos werden dazu neue Kämpfe notwendig sein. Aber die Gewerkschaften sind des Kampfes gewohnt, und eine neue, vorteilhafte Ausgangsstellung ist vorerst gewonnen.

I. Die gesetzlichen Grundlagen

Die grundsätzlichen Bestimmungen über die Betriebsräte sind im Kapitel IV (Art. 14—28) des bereits erwähnten Gesetzes vom 20. September 1948 enthalten. Indessen sind zahlreiche wichtige Fragen, so zum Beispiel die Zahl der Mitglieder, der Wahlmodus, die Wahlvoraussetzungen usw. den Ausführungsverordnungen vorbehalten worden. Bis heute sind dies:

Arrêté du Régent du 13 juin 1949, organique des conseils d'entreprise (AR 13. 6. 49).

Arrêté du Régent du 13 juillet, organisant l'élection des délégués aux conseil d'entreprise (AR 13. 7. 49).

Arrêté du Régent du 23 novembre 1949, déterminant les conditions pour la commission des conseils d'entreprise et la procédure relative à la confection des listes électorales (AR 23. 11. 49).

Arrêté du Régent du 11 janvier 1950, modifiant l'arrêté du Régent du 13 juin 1949, organique des conseils d'entreprise (AR¹ 11. 1. 50).

Arrêté du Régent du 11 janvier 1950, modifiant l'arrêté du Régent du 13 juillet 1949 organisant l'élection des délégués aux conseils d'entreprise (AR² 11. 1. 50).

Arrêté du Régent du 11 janvier 1950, modifiant l'arrêté du Régent du 23 novembre 1949 déterminant les conditions d'électorat pour la constitution des conseils d'entreprise et la procédure relative à la confection des listes électorales (AR³ 11. 1. 50).

Das Gesetz selber schliesslich erfuhr noch eine wichtige Abänderung durch das Gesetz vom 18. März 1950 über die Ergänzung des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Organisation der Wirtschaft.

II. Der Anwendungsbereich

Es ist selbstverständlich, dass nicht in *jedem* Betrieb, gleichgültig welcher Art und Grösse er sei, Betriebsräte eingesetzt werden können. Das Gesetz (Art. 14) hat deshalb nach zwei Seiten hin Grenzen gezogen:

a) Nach der *Art* der Betriebe: Das Gesetz findet nur Anwendung auf *private* Unternehmungen, nicht aber auf staatliche und gemischtwirtschaftliche Betriebe. Ob auch nach dem Zweck der Unternehmung eine Grenze zu ziehen sei, ist nicht ganz klar. Da aber der Begriff des Betriebes mit « *unité technique d'exploitation* » umschrieben wird, darf wohl angenommen werden, dass nur Betriebe mit *wirtschaftlichem* Zweck dem Gesetz zu unterstellen sind, während in Betrieben mit nichtwirtschaftlichem Zweck (Krankenkassen, Berufsorganisationen) die Ernennung von Betriebsräten nicht obligatorisch ist.

Der Begriff der « *unité technique d'exploitation* » ist wenig klar, und die parlamentarische Diskussion hat, aus politischen Gründen, wie es scheint, wenig zu seiner Verdeutlichung beigetragen. Das Schlichtergericht muss wohl ebenso sehr auf die soziale wie auf die technische Einheit gelegt werden, so dass also in einer Unternehmung mit mehreren räumlich getrennten Fabriken auch dann mehrere Betriebsräte einzusetzen sind, wenn die verschiedenen Fabriken eine technische Einheit bilden.

b) Nach der *Grösse* der Betriebe: Das Gesetz verlangt die Einsetzung von Betriebsräten in allen Betrieben, deren Personalbestand ständig mindestens 50 beträgt. Unter Personal versteht das Gesetz die eigentlichen Arbeiter, die Lehrlinge und die Angestellten, die Werkmeister eingeschlossen, unter Ausschluss jedoch der Personen mit leitenden Funktionen. Nach Artikel 14 des Gesetzes sollen Streitigkeiten über die Frage, wer zum leitenden Personal gehört, von der zuständigen paritätischen Kommission entschieden werden. In

Wirklichkeit jedoch wird es wohl stets der Chef der Unternehmung sein, der bestimmt, wer in seinem Betrieb eine leitende Stellung einnimmt.

III. Die Zusammensetzung der Betriebsräte

Nach Artikel 16 des Gesetzes setzt sich der Betriebsrat zusammen aus dem Chef der Unternehmung, den von diesem ernannten Delegierten und deren Stellvertretern einerseits und aus einer Anzahl (3—20) Delegierten des Personals sowie deren Stellvertretern anderseits.

In Ausführung dieser Grundsätze bestimmt der AR 13. 6. 49 bzw. AR¹ 11. 1. 50 die Anzahl der Personalvertreter je nach der Grösse der Betriebe wie folgt:

Für Betriebe von	50— 100 Arbeitern	4 ständige Delegierte
» » »	101— 500 »	6 » »
» » »	501—1000 »	8 » »
» » »	1001—2000 »	10 » »
» » »	2001—3000 »	12 » »
» » »	3001—4000 »	14 » »
» » »	4001—6000 »	16 » »
» » »	mehr als 6000 »	18 » »

Die Zahl der Stellvertreter beträgt die Hälfte der ständigen Mitglieder. Die Anzahl der Personalvertreter kann ferner, sofern zwischen dem Chef der Unternehmung und den zuständigen Gewerkschaften darüber Einverständnis herrscht, je nach der Wichtigkeit des Betriebes angemessen erhöht werden, darf jedoch niemals die im Gesetz vorgesehene Höchstzahl von 20 ständigen Mitgliedern überschreiten.

Was die Delegierten des Chefs betrifft, so ist darüber im AR 13. 6. 49 lediglich gesagt, dass diese und der Chef zusammen den Personalvertretern an Zahl nicht überlegen sein dürfen.

Artikel 3 schliesslich des AR 13. 6. 49 bestimmt, dass die Arbeiter und die Angestellten proportional zu ihrer Zahl im Betrieb in der Personaldelegation berücksichtigt sein müssen.

IV. Die Wahl der Betriebsräte

a) das aktive Wahlrecht

Der AR 23. 11. 49 stellt eine Reihe von Bedingungen auf, die die Wähler erfüllen müssen, um an der Wahl der Betriebsräte teilnehmen zu können. Die Wähler müssen:

1. Belgischer Nationalität sein oder seit mindestens 2 Jahren die Arbeitsbewilligung besitzen.
2. Das 18. Lebensjahr beendet haben.
3. Seit mindestens 3 Monaten im betreffenden Betrieb beschäftigt sein.

4. Mindestens 1 Jahr in der Branche, der der Betrieb angehört, gearbeitet haben.
5. Im Augenblick der Wahl im Betrieb fest angestellt sein.

Alle Arbeiter, welche diese Bedingungen erfüllen, werden in die Wählerlisten in alphabetischer Reihenfolge aufgenommen und dem Personal durch Anschlag zur Kenntnis gebracht. Richtigstellungen sind bis 6 Tage vor der Wahl möglich. Nach diesem Termin werden die Wählerlisten endgültig geschlossen.

b) Das passive Wahlrecht

Die Personaldelegierten haben nach Artikel 16 und 19 des Gesetzes folgende Bedingungen zu erfüllen:

1. Sie müssen belgischer Nationalität sein.
2. Sie müssen das 25. Lebensjahr erreicht haben.
3. Sie müssen mindestens 3 Jahre in der Branche, der der Betrieb angehört, gearbeitet haben.
4. Sie müssen seit mindestens 6 Monaten im Betrieb angestellt sein.
5. Sie müssen im Besitze ihrer bürgerlichen Ehren und Rechte sein.

Die Fristen gemäss Ziffer 3 und 4 können durch königliches Dekret für einzelne Industrien abgekürzt werden.

Ziffer 5 findet auch auf die Delegierten des Chefs der Unternehmung Anwendung.

c) Wahlmodus

Der Wahlmodus ist durch das Gesetz und die Ausführungserlasse bis in alle Einzelheiten geregelt. Für eine Wahl nach streng demokratischen Regeln ist durch diese Bestimmungen gesorgt. Es erübrigt sich jedoch, hier auf alle Einzelheiten einzugehen. Wir beschränken uns vielmehr auf die, vor allem vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus, wichtigste Frage der Aufstellung der Kandidatenlisten.

Artikel 20 des Gesetzes bestimmt, dass die ständigen Personalvertreter in geheimer Wahl ernannt werden, und zwar « sur des listes de candidats présentés par les organisations les plus représentatives des travailleurs ». Diese Arbeiterorganisationen sind auch dafür verantwortlich, dass die Angestellten und Arbeiter der Stärke dieser Kategorien im Betrieb entsprechend vertreten sind.

Die Beantwortung der Frage, welche Arbeitnehmerorganisationen als die repräsentativsten anzusehen sind, überlässt das Gesetz den Ausführungsverordnungen. Es schreibt lediglich vor, dass jedenfalls alle « organisations interprofessionnelles fédérées sur le plan national et qui comptent au moins 10% du personnel de l'entreprise » als solche gelten müssen.

Der AR¹ 11. 1. 50 zieht in seinem Artikel 4 den Rahmen der zugelassenen Organisationen etwas weiter. Nach dieser Bestimmung müssen die auf nationalem Boden stehenden interprofessionellen Organisationen eine der nachfolgenden Bedingungen erfüllen:

1. Mitgliederzahl über 100 000.
2. 10% des Betriebspersonals muss bei ihnen organisiert sein.
3. Sie müssen in der nationalen paritätischen Kommission desjenigen Industriezweiges, dem der Betrieb angehört, vertreten sein.

Die Bedingung hinsichtlich der Mitgliederzahl wird heute nur von der « Confédération des syndicats chrétiens de Belgique » (zirka 400 000) und von der sozialistischen « Fédération générale du travail de Belgique » (zirka 550 000) erfüllt. Diese beiden Verbände sind also in der Lage, in jedem Betrieb Kandidatenlisten zu präsentieren. Die « Syndicats libéraux » und die unter kommunistischem Einfluss stehenden « Syndicats uniques » bleiben beide weit hinter einer Mitgliederzahl von 100 000 zurück. Da sie auch, ihrer geringen Mitgliederzahl entsprechend, in den paritätischen Kommissionen nicht vertreten sind und in sehr wenigen Betrieben 10 Prozent des Personals erfassen können, werden sie nur selten in die Lage kommen, Kandidatenlisten aufzustellen. Immerhin haben sich die « Syndicats uniques », die nur in einem regional sehr eng begrenzten Gebiet eine gewisse Bedeutung erlangt haben (Minengebiete), auf nationalem Boden organisiert, um damit wenigstens die Möglichkeit zu haben, in den von ihnen erfassten Minen Kandidatenlisten aufstellen zu können.

Dadurch dass die *Gewerkschaften* dazu berufen sind, die Mitglieder der Betriebsräte vorzuschlagen, wird es ihnen möglich, durch ihre Vertrauensleute in das interne Leben der Betriebe Einblick zu erlangen und auf die Betriebe, wenigstens soweit als die Kompetenzen der Betriebsräte reichen, einen gewissen Einfluss auszuüben. Damit wird erreicht, dass gewisse betriebsinterne Angelegenheiten, wie Atelierreglemente, Beförderungsbedingungen usw., mit der Zeit nicht mehr von Betrieb zu Betrieb die heutigen zum Teil grossen Unterschiede aufweisen werden, sondern dass sich immer mehr eine gewisse allgemeine Norm herausbilden wird. Ebenso werden für das Personal vorteilhafte Neuerungen eines Betriebes auch in andern Betrieben gefordert werden können. Die Betriebsräte werden so mit der Zeit tatsächlich zu einem Bindeglied zwischen der Belegschaft eines einzelnen Betriebes und der Arbeiterschaft des betreffenden Industriezweiges überhaupt werden können.

Aber nicht nur das. Ohne die tätige Mitwirkung der Gewerkschaften bliebe der Betriebsrat weitgehend eine illusorische Einrichtung; denn wir müssen uns eben klar sein (wie dies schon in der Einleitung betont wurde), dass für die Benützung zum Beispiel des Informationsrechts Kenntnisse notwendig sind, die sich der Personalvertreter im Betriebsrat vorerst noch aneignen muss. Und wer wäre berufener, diese Kenntnisse zu vermitteln als die Gewerkschaften? Dem Unternehmer jedenfalls wird meist wenig daran liegen, seinen Betriebsräten die notwendigen Anleitungen und Er-

klärungen zu geben. Oeffentliche Schulen oder Kurse, in denen solche Kenntnisse vermittelt würden, gibt es kaum. Es bleiben damit nur die Gewerkschaften, die ein eminentes Interesse daran haben, die zu Betriebsräten ernannten Arbeiter in ständiger Kursarbeit für ihre Aufgabe zu befähigen, indem sie ihnen das notwendige Rüstzeug in die Hand geben. Durch diese Kurs- und Schulungsarbeit, dieses gegenseitige Aufeinanderangewiesensein, wird nicht nur der Betriebsrat besser auf seine Arbeit vorbereitet, sondern es wird gleichzeitig auch der gewerkschaftliche Zusammenhang, der innere Halt des Verbandes ganz wesentlich gefördert.

V. Aufgaben und Kompetenzen der Betriebsräte

Die Tätigkeit der Betriebsräte wird allgemein umgrenzt durch die gesetzlichen Bestimmungen, die Kollektivverträge (die in Belgien allerdings eine untergeordnete Rolle spielen) und die Entscheide der für die betreffende Unternehmung massgebenden paritätischen Kommission. Innerhalb dieses Rahmens erstrecken sich die Aufgaben der Betriebsräte auf folgende Gebiete:

1. Vorschlags- und Begutachtungsrecht

a) Nach Artikel 15, Litera *a*, befassen sich die Betriebsräte mit der « Begutachtung und Formulierung von Vorschlägen hinsichtlich der Organisation der Arbeit, der Arbeitsbedingungen und des Ertrags der Unternehmung ».

Erst die Praxis wird zeigen können, wie weit die Grenzen dieser sehr allgemein gehaltenen Bestimmung zu ziehen sind, und zwar werden sowohl die Arbeitgeber als auch die Betriebsräte selbst an der Festlegung dieser Grenzen mitzuwirken haben; denn von zwei Seiten her können die Betriebsräte zu einer Meinungsäusserung bewogen werden. Einmal können sie zu den erwähnten Problemen von sich aus Stellung nehmen (in welchem Falle dann allerdings nur schwer eine Grenze gezogen werden kann), oder der Arbeitgeber selbst kann zu einzelnen Fragen die Ansicht der Betriebsräte einholen. Kann! *Muss* er es auch tun? *Muss* er *alle* Probleme, die der Organisation der Arbeit, die Arbeitsbedingungen oder den Ertrag der Unternehmung betreffen, dem Betriebsrat unterbreiten? *Wann* muss er dies tun? Was geschieht, wenn er wichtige Entscheidungen trifft, ohne den Betriebsrat angehört zu haben? All das sind Fragen, auf die erst die Praxis eine Antwort erteilen kann.

Jedenfalls muss man sich klar sein, dass, auch wenn die Betriebsräte häufig und in weitem Rahmen konsultiert werden sollten, ihre Beschlüsse doch *keinerlei verbindlichen Charakter* für den Chef der Unternehmung besitzen. Dieser ist und bleibt auch nach der Befragung und Stellungnahme des Betriebsrates in seinen Entschlüssen vollständig frei. Man darf aber dabei die Bedeutung der Beschlüsse der Betriebsräte in psychologischer Hinsicht nicht ausser

acht lassen. Ein verständiger Chef wird die Ansicht eines Betriebsrates, sofern sie sachlich begründet ist, nicht einfach in den Wind schlagen, weil er genau weiss, dass dadurch das gute Einvernehmen im Betrieb zwischen ihm und seinem Personal leiden würde. Aber selbst wenn er sich der Ansicht des Betriebsrates nicht anschliessen kann, so wird er doch die Beratung innerhalb des Rates zum Anlass nehmen, um seine eigene Ansicht zu begründen. Auch diese Begründung, auf kluge Art vorgebracht, kann manchen Konflikt-herd beseitigen.

b) Ein weiteres Recht zur Meinungsäusserung gibt den Betriebsräten Litera c des Artikels 15. Sie können nämlich vom Berufsrat (*conseil professionnel*) oder vom Zentralwirtschaftsrat (*conseil central de l'économie*) über alle wirtschaftlichen Fragen, die im Kompetenzbereich der Betriebsräte liegen, konsultiert werden. Es steht jedoch hier den Betriebsräten das Recht zur Meinungsäusserung nur auf direkte Befragung hin zu. Irgendein Initiativrecht besteht nicht. Und es ist selbstverständlich, dass sie nur über Fragen, die mit dem Betrieb zusammenhängen, konsultiert werden können.

Es scheint uns aber diese Bestimmung, trotz der starken Einschränkungen, doch von sehr grosser Bedeutung zu sein, weniger für den Betriebsrat als für den Berufsrat und vor allem für den Wirtschaftsrat. Die Befragung der Betriebsräte kann für diesen zu einer Orientierungsquelle ersten Ranges werden und vermag ihm auf jeden Fall in viele Fragen tieferen Einblick zu verschaffen als die Befragung der Unternehmer selbst.

c) Ein letzter Fall des Rechts zur Meinungsäusserung ergibt sich aus Litera e des Artikels 15, wonach die Betriebsräte die allgemeinen Richtlinien zu überprüfen haben, die bei Arbeiterentlassungen und -einstellungen anzuwenden sind.

Diese Bestimmung bezieht sich nur auf Arbeiter und Angestellte im engern Sinne. Ein Antrag auf Erfassung der Vorarbeiter wurde von der Senatskommission ausdrücklich abgelehnt. Ebenso hat sich die Meinungsäusserung des Betriebsrates auf die grundsätzlichen Fragen zu beschränken. Es steht also dem Betriebsrat nicht zu, Entlassungen und Anstellungen im einzelnen Fall zu überprüfen.

2. Verwaltungs- und Entscheidungsrecht

Wenn auch grundsätzlich die Aufgabe der Betriebsräte eine beratende ist, so nennt doch das Gesetz vier klar umschriebene Gebiete, auf denen die Betriebsräte tatsächlich zu einem Verwaltungsorgan mit Entscheidungsrecht werden. Diese vier Gebiete sind die *sozialen Einrichtungen* des Betriebes, die *Arbeitssicherheit und -hygiene*, die jährlichen *Ferien* und die *Werkordnung* (*réglement d'atelier*).

a) Bei den sozialen Einrichtungen, die gemäss Artikel 15, Litera h, des Gesetzes den Betriebsräten zur Verwaltung überlassen sind,

handelt es sich um solche, die durch die Unternehmung zugunsten des Personals geschaffen wurden, soweit sie nicht dem Personal allein zur Verwaltung übertragen sind, in welchem Falle dann dieses ein eigenes Verwaltungsorgan bilden muss. Es fallen also unter diese sozialen Einrichtungen nur solche des *privaten Rechts*, während alle öffentlich-rechtlichen Sozialdienste (wie Kranken- und Unfallkassen, Alters- und Invalidenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Feriengeld usw.) der Verwaltung der Betriebsräte entzogen sind. Es muss sich ferner um dauernde Einrichtungen handeln, die von der Unternehmung zugunsten der Arbeiter und eventuell ihrer Familien auf freiwilliger Basis geschaffen wurden.

b) Nach Artikel 15, Litera j, können die Betriebsräte die Funktionen der Sicherheits- und Hygienekommissionen übernehmen, und zwar unter Bedingungen, die durch die Vollzugsverordnungen festzusetzen sind. Artikel 7 des AR 13.6.49 bestimmt hierüber folgendes:

aa) Der Beschluss, die erwähnten Funktionen zu übernehmen, kann durch die Betriebsräte nur nach vorausgegangener Zustimmung der Sicherheits- und Hygienekommission gefasst werden.

bb) Der Beschluss kann ferner nur gefasst werden, wenn mindestens 60 Prozent des Personals Mitglieder der im Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmerorganisationen sind.

cc) Der Betriebsrat hat sich vor dem Beschluss der Mitarbeit der bisherigen Mitglieder der Sicherheits- und Hygienekommission, vor allem des Chefs des Sicherheits- und Hygienedienstes, des oder der Vorarbeiter, des Arztes und der Sozialassistentin des ärztlichen Dienstes und eventuell des Betriebstechnikers zu vergewissern.

dd) Der Beschluss wird erst wirksam nach Genehmigung durch den Minister für Arbeit und soziale Fürsorge.

c) Dem Betriebsrat steht es nach Litera g des Artikels 15 zu, den Zeitpunkt der jährlichen Ferien und, wenn nötig, den Ablösungsturnus zu bestimmen. Da schon vor der Bildung der Betriebsräte in den meisten Betrieben das Personal über den Zeitpunkt der Ferien befragt und ihm auch häufig die eigentliche Entscheidung darüber gelassen wurde, bietet diese Gesetzesbestimmung nichts Neues.

d) Litera d des Artikels 15 überträgt schliesslich den Betriebsräten die Kompetenz, die Werk- und Betriebsreglemente zu erlassen und zu revidieren und alle Massnahmen zu treffen, die zur Aufklärung des Personals in dieser Hinsicht notwendig sind. Er ist ferner befugt, die strikte Ausführung der Arbeiterschutzgesetzgebung auf betrieblichem und sozialem Gebiet zu überwachen.

Das Gesetz vom 15. Juni 1898 über die Werkreglemente hatte diese Kompetenzen dem Chef der Unternehmung zuerkannt. Das Gesetz über die Organisation der Wirtschaft bildet also eine stillschweigende Abänderung jenes älteren Gesetzes.

3. Das Recht zur Oberaufsicht

Artikel 15, Litera *f*, berechtigt die Betriebsräte, die Anwendung aller den Betrieb betreffenden allgemeinen *Anordnungen in sozialer Hinsicht* sowie der allgemeinen *Grundsätze der Einreihung der Arbeiter in die verschiedenen Qualifikationsgrade* zu überwachen.

Bei den Anordnungen in sozialer Hinsicht handelt es sich hier nicht um soziale Einrichtungen, wie sie unter Artikel 15, Litera *h*, erwähnt sind, sondern um einmalige generelle Anordnungen des Chefs der Unternehmung (zum Beispiel gemeinsamer Transport zum Arbeitsplatz, gemeinsamer, verbilligter Einkauf von Kartoffeln oder Früchten usw.).

Die Einreihung der Arbeiter in die verschiedenen Qualifikationsgrade spielt in Belgien eine sehr grosse Rolle, da sowohl bei den Gewerkschaften als auch bei den Arbeitgebern vorwiegend das Leistungslohnprinzip vertreten wird und als Bewertungsmaßstab der Leistung allgemein der Qualifikationsgrad gilt. Die öffentlichen Betriebe, vor allem die Post, sind in dieser Beziehung vorausgegangen und haben verschiedene Prüfungen eingeführt, die vor der Einreihung in den nächst höheren Qualifikationsgrad bestanden werden müssen. Die Höhe der Löhne hängt also viel weniger als bei uns vom Alter und Familienstand ab als von der Einreihung in einen bestimmten Qualifikationsgrad, mit andern Worten von der Berufstüchtigkeit.

Es ist uns leider nicht möglich, hier näher auf die Lohnpolitik in Belgien einzugehen, obschon die Frage interessant genug wäre. Es mag der Hinweis genügen, dass durch die Oberaufsicht über die Grundsätze der Einreihung in die Qualifikationsgrade die Betriebsräte, wenn auch nur in sehr beschränktem Masse und indirekt, einen Einfluss auf die Lohnbewegung gewinnen können.

4. Das Informationsrecht

Das wichtigste Recht, das den Betriebsräten zugestanden wurde, ist wohl das, über den wirtschaftlichen und finanziellen Stand des Unternehmens orientiert zu werden. Nach Litera *b* des Artikels 15 des Gesetzes hat der Chef der Unternehmung den Betriebsräten folgende Informationen zu unterbreiten:

- a) Mindestens jedes Vierteljahr die Angaben über die Produktivität des Betriebes sowie allgemeine Angaben über den Stand der Unternehmung.
- b) Periodisch, mindestens auf Ende jedes Betriebsjahres, Auskünfte, Rapporte und Dokumente, die geeignet sind, über das Betriebsergebnis Aufschluss zu erteilen.

Art und Inhalt der vorzulegenden Dokumente wird eine Ausführungsverordnung erst noch näher zu bestimmen haben. Vor dem Erlass dieser Verordnung kann über die Auswirkungen des Infor-

mationsrechts noch nichts Näheres gesagt werden. Immerhin steht fest, dass die Absicht des Gesetzgebers dahin geht, die Betriebsräte mit dem Geschäftsgang der Unternehmung möglichst eng vertraut zu machen. Dass diese Absicht auf den Widerstand vieler Unternehmer stiess und noch stossen wird, war zu erwarten. Die genaue Umschreibung der Rechte und Pflichten von Betriebsrat und Unternehmer ist daher von grösster Bedeutung.

VI. Der Rechtsschutz der Betriebsräte

Während nach dem ursprünglichen Gesetzestext nur die Mitglieder der Betriebsräte unter Kündigungsschutz standen, ist dieser nun durch die Abänderung vom 18. März 1950 auch auf die nicht gewählten Kandidaten ausgedehnt worden.

Die Mitglieder der Betriebsräte (ständige Mitglieder und Stellvertreter) können vor den nächsten Wahlen, die nicht gewählten Kandidaten vor Ablauf von zwei Jahren, nur aus wichtigen Gründen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen, oder aus wirtschaftlichen und technischen Gründen, die von der zuständigen paritätischen Kommission anerkannt sind, entlassen werden. Im Falle von Arbeitslosigkeit werden daher die unter Kündigungsschutz stehenden Arbeiter und Angestellten erst bei Entlassung des ganzen Personals, nicht aber bei Teilentlassungen aus dem Betrieb ausscheiden.

Dieser sehr weitgehende Kündigungsschutz und insbesondere dessen Ausdehnung auf die nichtgewählten Kandidaten wird zweifellos vieles zum guten Funktionieren der Betriebsräte beitragen. Er erlaubt den Gewerkschaften, bei der Aufstellung der Kandidatenlisten allein auf die Qualifikation der vorgesehenen Kandidaten abzustellen, ohne auf persönliche Spannungen zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern Rücksicht nehmen zu müssen.

VII. Die Organisation der Betriebsräte

Es sei hier nur auf die wichtigsten organisatorischen Bestimmungen hingewiesen.

Der Betriebsrat versammelt sich am Sitz der Unternehmung unter dem Vorsitz des Chefs der Unternehmung. Am Chef liegt es, den Betriebsrat mindestens einmal pro Monat einzuberufen. Mit der Einladung ist den einzelnen Betriebsräten die Traktandenliste bekanntzugeben, auf der insbesondere alle diejenigen Fragen aufgeführt sein müssen, die in die Kompetenz des Betriebsrates fallen und deren Behandlung vor der Zustellung der Einladung von einem Mitglied verlangt wurde. Damit ist Garantie geboten, dass die die Arbeiterschaft interessierenden Fragen auch wirklich zur Sprache kommen.

Bei der Festsetzung von Sitzungstag und -zeit ist der Unternehmer völlig frei. Das Gesetz bestimmt nur, dass die Sitzungen, selbst aus-

serhalb der Arbeitszeit, als geleistete Arbeit zu gelten haben und damit als solche zu vergüten sind.

Der Chef ist ferner verpflichtet, eine Sitzung des Betriebsrates anzusetzen, wenn die Hälfte der Personalvertreter dies verlangt. Die Antragsteller haben in diesem Falle dem Chef mitzuteilen, welche Traktanden behandelt werden sollen.

Das Sekretariat des Betriebsrates wird von einem der Personalvertreter besorgt. Da über die Ernennung des Sekretärs im Gesetz nichts gesagt wird, ist anzunehmen, dass er von der Gesamtheit der Personalvertreter gewählt werden kann.

Es sei schliesslich erwähnt, dass der Betriebsrat sich gemäss Artikel 17 des Gesetzes und Artikel 8 AR 13. 6. 49 in Unterkommis-sionen aufteilen kann. Ob und in welcher Weise solche Unterkommissionen gebildet werden sollen, bestimmen die Betriebsräte selbst. Damit ist der Eigenart und den speziellen Erfordernissen der einzelnen Betriebe der notwendige Spielraum gelassen.

VIII. Die Inkraftsetzung des Gesetzes

Die Inkraftsetzung des Gesetzes erfolgte durch AR 13. 6. 49 stufenweise: für Betriebe von mehr als 200 Arbeitern innert 6, für solche von 100 bis 200 Arbeitern innert 18 und für solche von 50 bis 100 Arbeitern innert 24 Monaten nach dem Datum der Veröffentlichung des AR (26. Juli 1949). Das Gesetz wird also erst vom 26. Juli 1951 auf alle erfassten Betriebe anwendbar sein.

Nachwort

Ueber das Funktionieren der Betriebsräte in der Praxis kann heute noch wenig gesagt werden. Eben erst ist die zweite Stufe des Inkrafttretens des Gesetzes erreicht worden. Um einen Einblick in die praktischen Auswirkungen des Gesetzes zu gewinnen, hat die FGTB bei den Betriebsräten von 70 der wichtigsten Unternehmungen eine Umfrage angestellt. Wir werden unsern Lesern nach dem Abschluss dieser Umfrage die Resultate in einer spätern Nummer der « Gewerkschaftlichen Rundschau » bekanntgeben.

Hans Rudolf Schäublin.