

Zeitschrift: Schweizerische Monatshefte für Politik und Kultur
Herausgeber: Genossenschaft zur Herausgabe der Schweizerischen Monatshefte
Band: 6 (1926-1927)
Heft: 10

Artikel: Die deutschen Betriebsvertretungen
Autor: Goerrig, Franz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-156133>

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: 17.05.2025

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

Minghetti an Pasolini. Bologna, 6. 9. 1859. Ich achte Deinen Entschluß, nicht an der Versammlung teilzunehmen, aber wenn sie zu Ende und die Beratungen erfolgt sind, so würde ich es nicht gutheißen können, wenn Du Dich der Arbeit für Dein Land entziehen wolltest. Dein Plan, Toskana Deine Dienste zu leisten (Pasolini besaß eine Villa bei Florenz), erscheint mir am wenigsten annehmbar, dort kannst Du wenig fördern und die Verantwortung ist die gleiche. S. 231.

Am 6. September 1859 nahm die mehrerwähnte Versammlung der Romagna in Bologna einstimmig den Antrag an, das Volk der Romagna wolle die weltliche Herrschaft des Papstes fürder nicht und beschloß am 7., gleichfalls einstimmig, den Antrag auf Einverleibung der Provinzen der Romagna in das konstitutionelle Königreich Sardinien unter Viktor Emanuel II.

Die deutschen Betriebsvertretungen.

Von Franz Goerrig, Siegburg.

Bereits vor Jahrzehnten gab es in Deutschland sog. „Betriebsvertretungen“ (wir kürzen ab: B.-V.) im weitesten Wortsinne. Diese haben aber mit den heutigen deutschen B.-V. fast nur den Namen gemeinsam. Die B.-V. der Vorkriegszeit in Deutschland waren reine Betriebswohlfahrtseinrichtungen, bezw. Hilfsorgane der Arbeitgeber für den Verkehr mit der Belegschaft. Die ersten Betriebsvertretungen wurden von deutschen Arbeitgebern freiwillig ins Leben gerufen, um für Betriebswohlfahrtseinrichtungen, z. B. für Krankenkassen, Pensionskassen, Darlehens- und Unterstützungskassen, Werkbüchereien, Erholungsheime eine Verwaltung zu schaffen, die das volle Vertrauen der Belegschaft besaß. Andere Arbeitgeber schufen sich Betriebsvertretungen in der losen Form von Vertrauensmännern und Vertrauensausschüssen, um geeignete Bindeglieder für den Verkehr mit der Betriebsbelegschaft zu finden und um dadurch selbst der Notwendigkeit enthoben zu werden, in allen Fällen mit sämtlichen einzelnen Werksangehörigen zu verhandeln, und nur die Vertrauensausschüsse befragen zu können, wenn sie die Stimmung und Meinung der Betriebsbelegschaft kennen wollten. Ähnlichen Aufgaben dienten auch noch die Betriebsvertretungen, die in der Form von fakultativen Arbeiterausschüssen in der Reichsgewerbeordnung des Jahres 1901 von Gesetz wegen vorgesehen wurden. Die Reichsgewerbeordnung des Jahres 1901 schrieb insbesondere die Wahl von Arbeiterausschüssen noch nicht zwingend vor, das Gesetz begünstigte nur die freiwillige Errichtung und Zulassung solcher Arbeiterausschüsse durch die Arbeitgeber, indem es zur Erleichterung von Verhandlungen über den Erlaß der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsordnung die kleinen Arbeiterausschüsse an Stelle der Belegschaften als Verhandlungsgegner des Arbeitgebers zuließ. Auch als es den deutschen Gewerkschaften bei der Verabschiedung des Hilfsdienstgesetzes im Jahre 1917 gelang, eine Ge-

gesetzbestimmung durchzusetzen, der zufolge alle hilfsdienstpflichtigen Betriebe einen Arbeiter- und Angestelltenausschuß kraft gesetzlicher Vorschrift fortan besitzen mußten, blieb der Charakter der Betriebsvertretungen im Großen und Ganzen noch der gleiche. Auch diese obligatorischen Betriebsvertretungen des Hilfsdienstgesetzes waren und blieben in der Hauptsache nur Vertrauensausschüsse, bezw. Organe zur Übermittlung der Wünsche und Forderungen der Arbeitnehmer an die Arbeitgeber.

Eine grundsätzliche Änderung erfuhren Wesen und Charakter der deutschen Betriebsvertretungen erst durch die Revolutionsgesetzgebung des Jahres 1918 und erst im gleichen Maße, wie durch die Revolutionsgesetzgebung den Arbeitnehmern das von ihnen lang erstrebte Mitbestimmungsrecht in den Betrieben eingeräumt wurde. In der kurz nach der Revolution verabschiedeten Demobilmachungsverordnung vom 23. Dezember 1918 über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten kommt dies allerdings noch nicht sehr stark zum Ausdruck. Diese Verordnung erweiterte zunächst nur den Zwang zur Errichtung von Betriebsvertretungen, indem sie vorschrieb, daß in allen Betrieben, Verwaltungen und Büreaus jeder Art, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte beschäftigt waren, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse errichtet werden mußten, ohne Rücksicht darauf, welchen Zweck der betreffende Betrieb oder das in Frage kommende Bureau verfolgte, und ob der Betrieb oder das Bureau von einer Privatperson, einer Privatgesellschaft oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechtes betrieben wurde. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 sah weiterhin eine Vervollkommnung der äußeren und inneren Organisation dieser gesetzlich vorgeschriebenen B.-V. vor und brachte in gewissem Sinne eine Erweiterung gleichzeitig, aber vor allen Dingen eine schärfere Umgrenzung der den obligatorisch vorgeschriebenen B.-V. obliegenden Aufgaben, sowie der ihnen zufallenden Rechte und Pflichten. Nach der Verordnung bestand der Zweck der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse in der Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Belegschaft, der Forderung des guten Einvernehmens zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern und der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahr. In Ausführung dieser Aufgaben hatten die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse u. a. die gesetzliche Pflicht und das gesetzliche Recht, über die Durchführung der maßgebenden Tarifverträge zu wachen und soweit Tarifverträge nicht bestanden, im Einvernehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzuwirken, vor allen Dingen bei der Regelung der Arbeitszeit, der Pausen, der Überstunden und der Sonntagsarbeit, sowie bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten. Das wichtigste Machtmittel dieser Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, wie sie in der Verordnung vom 23. Dezember 1918 vorgesehen waren, war die Bedeutung der hinter ihnen stehenden Belegschaften. Der Ausschuß war berechtigt, seine Wünsche und Beschwerden jederzeit beim Betriebs-

unternehmer vorzubringen. Der Unternehmer mußte seinerseits in vielen Fällen, z. B. vor der Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, bei Festsetzung von Pausen u. s. w. den Ausschuß erst befragen. In manchen Fällen war sogar das Einvernehmen, bezw. die Zustimmung des Arbeiterausschusses gesetzliche Voraussetzung für die Rechtsgültigkeit einer Handlung des Arbeitgebers. Bei Nichtbeachtung dieser Wünsche und Beschlüsse konnten die Arbeiterausschüsse entweder die Schlichtung der Streitigkeit durch die gesetzlichen oder vereinbarten Schlichtungsausschüsse beantragen, die Hilfe der Gewerkschaften anrufen oder die Belegschaften zur Einstellung der Arbeit bis zur Bewilligung ihrer Forderungen veranlassen, falls diese Forderungen sachlich begründet waren. Den Arbeitgebern und ihren Vertretern war es untersagt, ihre Arbeiter und Angestellten in der Ausübung des Wahlrechtes bei den Wahlen zu den Arbeiter- und Angestelltenausschüssen oder in der Übernahme oder Ausübung der Tätigkeit als Mitglied eines solchen Ausschusses zu beschränken oder sie wegen der Übernahme oder der Art der Ausübung zu benachteiligen. Versäumnis der Arbeitszeit infolge der Wahlen oder der Zugehörigkeit zu den Ausschüssen durfte eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben. Vertragsbestimmungen, die diesen Vorschriften zuwider liefen, waren nichtig, und Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die die Arbeiterausschüsse in rechtswidriger Weise beeinträchtigten oder an der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgabe hinderten, konnten mit empfindlichen Geld- und Haftstrafen belegt werden.

Die Gewerkschaften waren mit dieser Regelung, wie sie die Verordnung vom 23. Dezember 1918 brachte, vor allen Dingen deshalb nicht voll zufrieden, weil die Verordnung vom 23. Dezember 1918 den B.=V. noch nicht das volle, von ihnen erstrebte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und bei der Betriebsführung einräumte. Sie verlangten daher im Sinne des Rätegedankens und zur Erzielung einer schnellen Sozialisierung des Wirtschaftslebens für den einzelnen Betrieb Ausschüsse mit größeren Kompetenzen, und über den einzelnen Betrieb hinaus einen festen Zusammenschluß der einzelnen Betriebsräte zu Bezirksarbeiterräten und zu einem Reichsarbeiterrate. Diese Forderungen wurden grundsätzlich auch in der neuen Reichsverfassung vom 11. August 1919 anerkannt, in deren Artikel 165 gesagt wurde, daß „die Arbeiter und Angestellten dazu berufen seien, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken“, daß „die Arbeiter und Angestellten demgemäß zur Wahrung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten, sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrate erhalten sollten, und daß den Betriebs-, Bezirks- und Reichsarbeiterräten auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnisse sollten übertragen werden können“. Die tatsächliche Umwandlung der B.=V. im

Sinne dieser Bestrebungen und Verfassungsgrundsätze erforderte jedoch noch langwierige Kämpfe und Verhandlungen zwischen den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und in den Gesetzgebungsorganen. Die Arbeitgeber erblickten in der ganzen Rätebewegung eine Gefahr für den Betriebsabsolutismus, die privatwirtschaftliche Bewegungsfreiheit und die ungehemmte Unternehmerinitiative. Die Arbeitnehmer dagegen kämpften leidenschaftlich um die Erhebung zu Mitproduzenten und um die Einräumung eines Mitbestimmungsrechtes in allen Betriebs- und Wirtschaftsfragen unter Einführung einer Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie, hinter der als letztes Ziel die Sozialisierung des Betriebs- und Wirtschaftslebens und die Einführung einer vollen Gemeinwirtschaft lockte. Dabei war allerdings im Einzelnen die Stellungnahme der Gewerkschaften und verschiedenen Arbeitnehmergruppen keine einheitliche. Die Gewerkschaften befürchteten teilweise, daß durch die Schaffung von B.=B. mit weitgehenden Wirkungsrechten in den einzelnen Betrieben ein Betriebssegoismus großgezogen werden könnte, der unvereinbar sein würde mit den gewerkschaftlichen Grundsätzen der Solidarität und Geschlossenheit der gesamten Arbeitnehmerschaft. Man kam schließlich zu einem Kompromiß auf der Grundlage eines halben Entgegenkommens der einzelnen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeransichten und eines Machtwortes der Gesetzgebung, die sich zwischen den verschiedenen Ansichten einen eigenen Weg bahnte. Man erhob in dem am 4. Februar 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetze die Arbeitnehmer nicht zu vollen Mitproduzenten, sondern räumte ihnen nur ein teilweises Mitwirkungsrecht, insbesondere in den sozialen Fragen des Arbeitsvertrages, ein. Man schuf auch keine wirkliche Betriebsdemokratie und keinen geschlossenen Betriebsparlamentarismus, räumte insbesondere nicht jedem einzelnen Betriebsangehörigen und auch nicht der Gemeinschaft der Betriebsangehörigen, wie es in einer wirklichen Betriebsdemokratie der Fall sein müßte, ein Mitbestimmungsrecht ein, sondern verlieh Mitbestimmungsrecht nur einem beschränkten und auserlesenen kleinen Teil der Betriebsbelegschaft, den sog. Betriebsräten, und auch diesen nur in beschränktem Umfange. Auch diesen Gedanken führte man jedoch nicht konsequent durch, ließ vielmehr in einzelnen Punkten, insbesondere auf dem Gebiete des Kündigungsrechtes, ein gewisses Anteilrecht des einzelnen Betriebsangehörigen am Betrieb durchblicken. So entstanden in den Betriebsräten gewissermaßen Nachfolger der alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse mit erweiterten Rechten, es entstanden Mitteldinge zwischen Vertrauensausschüssen und Organen einer Betriebsdemokratie.

Im Einzelnen kann man den Zweck, den Aufbau, das Wesen und die Rechtsstellung der neuen deutschen B.=B. auf Grund des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 wie folgt zusammenfassen:

Die B.=B. haben nach den §§ 1, 66 und 78 des Betriebsrätegesetzes in Verbindung mit den Grundsätzen der neuen deutschen Reichsverfassung den Zweck und die Aufgabe,

a) auf wirtschaftlichem Gebiete die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuwirken und den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, um dadurch mit der Betriebsleitung für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. Sie haben

b) auf sozialem Gebiete die Aufgabe, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken, namentlich auch mitzuwirken bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnansätze und der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, bei der Regelung desurlaubes, bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und die Behandlung der Lehrlinge im Betriebe, bei der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren, beim Erlass von Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften, bei der Einstellung von Arbeitnehmern und bei der Fürsorge für die im Betriebe beschäftigten Kriegs- und Unfallbeschädigten.

Was den äußeren Aufbau der nach dem Betriebsrätegesetz in allen Betrieben, Verwaltungen und Büreaus mit mindestens fünf Arbeitnehmern obligatorisch zu errichtenden B.=V. anbelangt, so sind zu unterscheiden die Betriebsräte, die Arbeiterräte, die Angestelltenräte, die Betriebsobmänner, die Gesamtbetriebsräte, die gemeinsamen Betriebsräte und die Betriebsversammlungen. Im einzelnen sind zu errichten Betriebsräte: in allen Betrieben, Verwaltungen und Büreaus, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen; Arbeiter- und Angestelltenräte: in allen Betrieben, die Betriebsräte haben, in denen sowohl Vertreter der Arbeiter als auch Vertreter der Angestellten enthalten sind; Betriebsobleute: in Betrieben, die in der Regel weniger als 20, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sind; Gesamtbetriebsräte: für mehrere Betriebe, die innerhalb einer Gemeinde oder innerhalb wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinanderliegender Gemeinden liegen, sich in der Hand eines Eigentümers befinden und deren Einzelbetriebsräte durch übereinstimmende Beschlüsse die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates neben den Einzelbetriebsräten beschlossen haben; gemeinsame Betriebsräte: in Betrieben, die innerhalb einer Gemeinde oder innerhalb wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinanderliegender Gemeinden sich befinden, demselben Eigentümer bzw. derselben Gesellschaft gehören und deren Einzelbetriebsräte übereinstimmend ihre eigene Auflösung und die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates beschlossen haben; Betriebsversammlungen: für alle Betriebe, für die Einzel- oder Gesamtbetriebsräte errichtet werden müssen.

Die Betriebsvertretungen gehen aus unmittelbaren und geheimen Wahlen hervor. Wahlberechtigt sind dabei alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer des Betriebes, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Wählbar sind die mindestens 24 Jahre alten Reichs-

angehörigen, wahlberechtigten Betriebsangehörigen, die nicht mehr in Berufsausbildung stehen und am Wahltag mindestens sechs Monate ununterbrochen dem betreffenden Betriebe oder Unternehmen, sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbebezuge oder Berufszweige angehören, in dem sie zur Zeit der Wahl tätig sind. Die Wahlen finden jeweils auf die Dauer eines Jahres statt, gewählte Betriebsvertretungen können aber auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer vor Ablauf ihrer Wahlperiode vom Arbeitsgericht aufgelöst werden, wenn sie sich einer gröblichen Pflichtverletzung schuldig machen. Einzelne Betriebsvertretungsmitglieder verlieren ihr Betriebsratsamt durch Aufhebung des Dienstvertrages, durch freiwillige Amtsniederlegung oder durch Absetzung seitens des Arbeitsgerichtes wegen Amtspflichtverletzung. Für allfällig ausscheidende Mitglieder sind von vorneherein Ersatzmitglieder zu wählen. Sinkt die Zahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder einer Betriebsvertretung unter die gesetzlich vorgeschriebene Mitgliederzahl, die je nach der Größe des Betriebes zwischen 1—30 Mitgliedern schwankt, so ist schon vor Ablauf der Wahlperiode eine Neuwahl erforderlich. Die Betriebsversammlungen werden durch die Gesamtheit der wahlberechtigten Betriebsangehörigen gebildet. Die wahlberechtigten Betriebsangehörigen entscheiden zwar durch die Ausübung ihres Wahlrechtes erstmalig darüber, wer Betriebsvertretungsmitglied werden soll, besitzen aber kein Recht, einmal gewählte Betriebsratsmitglieder abzusetzen. Sie können auch in den Betriebsversammlungen Anträge und Wünsche an die Betriebsvertretung stellen, der Betriebsvertretung jedoch keine bindenden Anweisungen geben, auch eine einmal gewählte Betriebsvertretung nicht abberufen. Nur wenn eine B.=V. oder einzelne Betriebsvertretungsmitglieder sich grobe Pflichtverletzungen haben zuschulden kommen lassen, kann mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Belegschaftsangehörigen die Absetzung der betreffenden Betriebsvertretungsmitglieder, bezw. die Auflösung der pflichtwidrigen Betriebsvertretung beim Arbeitsgerichte beantragen. Der innere Aufbau und die Geschäftsordnung der B.=V. ist grundsätzlich dieser selbst übertragen mit der Maßgabe, daß zur Vertretung der B.=V. nach außen hin, insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber und vor den Schlichtungsausschüssen, ein Vorsitzender und ein Stellvertreter für diesen, und für vertrauliche Besprechungen mit dem Arbeitgeber in Betriebsräten mit mehr als neun Mitgliedern ein aus fünf Mitgliedern bestehender sogenannter Betriebsausschuß zu wählen ist.

Damit die B.=V. auch in der Lage sind, ihre gesetzlichen Aufgaben wirksam und zum Vorteil des Betriebes zu erfüllen, räumt das Betriebsrätegesetz den B.=V. ein weitgehendes Informationsrecht und gleichzeitig einen besonderen Schutz gegen Benachteiligungen seitens des Arbeitgebers ein. Der Information der B.=V. dient insbesondere die Verpflichtung des Arbeitgebers, der B.=V. vierteljährlich einen Bericht über den Stand des Unternehmens zu erstatten und alljährlich eine Betriebsbilanz vorzulegen und zu erläutern, sowie der B.=V. rechtzeitig Mitteilung zu machen, wenn infolge von Betriebseinschränkungen oder

Betriebserweiterungen Einstellungen oder Entlassungen größeren Umfanges durchgeführt werden sollen. Der Schutz der B.=V. gegen Benachteiligungen besteht darin, daß der Arbeitgeber mit empfindlichen Geld- und Gefängnisstrafen für den Fall bedroht ist, daß er die B.=V. und deren Mitglieder benachteiligt, und daß B.=V.-Mitglieder nur mit Zustimmung der B.=V., bezw. mit Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichtes vom Arbeitgeber entlassen werden können, sofern sie keinen wichtigen, ihre fristlose Entlassung nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen rechtfertigenden Kündigungsgrund gegeben haben und falls ihre Kündigung auch nicht durch völlige oder teilweise Betriebsstillegung erforderlich geworden ist.

Den einzelnen Arbeitnehmern bringt das Betriebsrätegesetz den Vorteil, daß sie einmal in allen gemeinsamen Fragen der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die B.=V. wirksam vertreten werden, bezw. vertreten werden können und müssen, und daß sie zum anderen durch Anrufung der B.=V. gegen Kündigungen seitens des Arbeitgebers Einspruch erheben können, sofern die betreffenden Kündigungen nicht nachweislich durch die Betriebsverhältnisse oder durch das persönliche Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt sind. Erkennt die B.=V. einen solchen Kündigungseinspruch als begründet an, so kann der betreffende Arbeitnehmer innerhalb gewisser Fristen das Arbeitsgericht anrufen und dieses kann, falls es den Kündigungseinspruch als begründet ansieht, den Arbeitgeber dazu verurteilen, entweder den betreffenden Arbeitnehmer unter Vergütung des zwischenzeitig entstandenen Verdienstausfalles weiter zu beschäftigen oder ihm eine Abfindungssumme zu zahlen, die vom Arbeitsgerichte ersatzweise festzusetzen ist und die für jedes Jahr der Beschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers im Betriebe des kündigenden Arbeitgebers $\frac{1}{12}$, höchstens jedoch $\frac{6}{12}$ des letzten Jahresarbeitsverdienstes betragen darf.

Der Rechtscharakter der deutschen B.=V. ist in der deutschen Arbeitsrechts-Literatur umstritten. Die Mehrheitenansicht neigt dahin, in den B.=V. Rechtsgebilde besonderer neuzeitlicher Art, Zwischengebilde zwischen privatwirtschaftlichen und öffentlichrechtlichen Vertretungen und Organen, und Organe einer sich anbahnenden neuen Rechts- und Wirtschaftsverfassung zu erblicken. Sachlich, d. h. entsprechend ihren Aufgaben, ihrer Entstehung und ihrer Verfassung, stellen sich die deutschen B.=V. jedenfalls als Mitteldinge zwischen Interessenvertretungen der einzelnen Betriebsbelegschaften, Organen der Betriebsgemeinschaft und untersten Organen der in der neuen deutschen Reichsverfassung angekündigten Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie dar. Als Interessenvertretungen der einzelnen Betriebsbelegschaften sind sie gebildet aus Arbeitnehmern des Betriebes, gewählt ebenfalls von Arbeitnehmern des Betriebes und berufen zur Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, z. B. durch Vorbringung der Arbeitnehmerwünsche, der Arbeitnehmeransichten und Arbeitnehmerforderungen, durch Mitwirkung bei der Festlegung genereller Lohn- und Arbeitsbedingungen, durch Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse in ar-

beitnehmergünstigem Sinne und durch Inanspruchnahme der Arbeitnehmer gegen Benachteiligungen seitens des Arbeitgebers. Als Organe der Betriebsgemeinschaft im Sinne der in der Reichsverfassung angebahnten Betriebsdemokratie haben die deutschen B.=V. zur Mit-erstrebung und Miterreichung eines für die ganze Betriebsgemeinschaft, d. h. für sämtliche Betriebsarbeitnehmer und den Arbeitgeber günstigen Betriebsergebnisses nicht nur alle Forderungen und Maßnahmen zu unterlassen, die das Gemeininteresse, d. h. das Gemeininteresse des Arbeitgebers, der Belegschaft und der Volksgesamtheit schädigen, sondern auch mit Nachdruck für größte Arbeitsamkeit und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen einzutreten. Als unterste Organe der Betriebsdemokratie endlich sind die deutschen B.=V. geschaffen und gedacht als die Vorläufer und Vorbereiter einer restlosen deutschen Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie und als deren unterste Stufe. Ihre Unterordnung unter die höheren Stufen kommt darin zum Ausdruck, daß sie nicht nur an die Vereinbarungen der Tarifgemeinschaften, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gebunden sind, sondern auch darin, daß den Bezirkswirtschaftsräten und dem Reichswirtschaftsrat, bezw. den vorläufig für diese geschaffenen Ersatzorganen als übergeordneten Organen das Recht eingeräumt ist, nicht nur bei Streitigkeiten zu entscheiden, sondern auch ungeeignete B.=V. abzusetzen. Damit die B.=V. im Sinne einer künftigen vollen Betriebs- und Wirtschaftsdemokratie auch tatsächlich wirksam werden können, ist ihnen schon jetzt das Recht der Einsichtnahme in die Betriebsvorgänge, die Betriebsbilanzen und das Recht der Entsendung von Vertretern in die Aufsichtsräte der Betriebe eingeräumt und die Pflicht auferlegt, die Belegschaften im Sinne des demokratischen Solidaritätsgedankens zu erziehen, und es ist geplant, aus den Reihen der Betriebsvertretungsmitglieder Vertreter für die künftigen höheren wirtschaftlich-demokratischen Organe zu berufen.

Wohnbaufragen der Gegenwart.

Von Doris Wild, Zürich.

Großstadt und moderne Technik bestimmen als tatsächlich Neues in der Weltgeschichte unser Zeitbild in weitestem Maß. Es gibt künstlerisch, kulturell bedeutungsvolle Zeitalter; das unsere entfaltet seinen Hauptglanz in technisch organisatorischer Hinsicht. Es hat sich nun aber gezeigt, daß die Weiterbildung der Großstadt in der bisherigen Art ein Ding der Unmöglichkeit ist. Die Großstadt verdirbt die Menschen tatsächlich schon in der dritten Generation. Ihre Umgestaltung ist ein dringliches Problem. Man fragt nach den Gründen einer so auffallenden Zersetzung? Es fehlt an Licht und Luft, es fehlt an der nötigen Freiheit. Im Zusammenleben vieler Menschen auf relativ kleinem Raum entstehen unendlich viel Reibungsflächen. Dazu erfordert die Steigerung des Verkehrs, der schnelle Wandel, eine gewaltige Nervenkraft.