

Das Braunschweigische Betriebsrätegesetz

WOLF DIETER RUDOLPH, BERLIN, PEINE

Nahezu in Vergessenheit geraten ist leider, dass nach der Novemberrevolution und vor dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes 1920 (BRG 20) in drei Mitgliedsstaaten des Deutschen Reiches eine eigene Rechtsgrundlage für die Errichtung von Betriebsräten existierte.

Im Freistaat Braunschweig galt das »Gesetz über die Einrichtung von Betriebsausschüssen und Betriebsräten« vom 4.8.1919.¹ Die Ländergesetze fanden in der zeitgenössischen aber auch in der heutigen arbeitsrechtsgeschichtlichen Literatur nicht ausreichend Beachtung.² Thematisiert wurde das Braunschweiger Gesetz allerdings in neueren lokalhistorischen Veröffentlichungen.³

Das 100-jährige Jubiläum des BRG im Jahre 1920 hätte eigentlich Anlass für eine »Wiederentdeckung« sein müssen, denn in § 106 BRG 1920 heißt es, dass mit dem Inkrafttreten (9.2.1920) die Landesgesetze über Betriebsräte außer Kraft treten⁴ Und im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurden die Gesetze zumindest berücksichtigt: So hatte der Reichsarbeitsminister am 19.9.1919 in einem an alle Länder gerichteten Schreiben im Übersendung eines Abdrucks etwaiger Betriebsräte-/Arbeiterräte-Gesetze gebeten.⁵ Dem ist die Regierung in Braunschweig auch nachgekommen, denn mit Schreiben vom 4.10.1919 bat der Reichsarbeitsminister diese um Mitteilung der Erfahrungen mit der Mitbestimmung in personellen Maßnahmen. Die Auskunft sollte bei den Gesetzes-Beratungen der Nationalversammlung verwertet werden.⁶

I. Die politische Entwicklung in Braunschweig vom November 1918 bis zur Verabschiedung des Gesetzes

Der Grund, warum es noch 1919 gerade hier zur Verabschiedung eines eigenen Gesetzes kam – obwohl eine reichsgesetzliche Regelung in Sicht war – ist die damalige politische Situation im Ex-Herzogtum.⁷ Vornehmlich in der Landeshauptstadt war es während des 1. Weltkriegs zu einer Radikalisierung der Arbeiterschaft gekommen. Das lag zum einen an den besonders großen Streikaktivitäten der Arbeiterschaft – hier war es z.B. im August 1917 zu einem großen Streik mit politischen Forderungen wie »Gleiches Wahlrecht« und »Beendigung des Krieges« gekommen⁸ –, zum anderen an der seit Mitte 1915 immer stärker werdenden Parteiposition innerhalb der SPD.

Nach der Spaltung der SPD und Gründung der USPD 1917 schlossen sich über 90% der Mitglieder der USPD an,⁹ deren Vertreter/Anhänger überwiegend eine wie auch immer ausgestaltete Räteherrschaft wünschten. Die USPD dominierte auch den Gewerkschaftsapparat sowie das wichtige in den Metallbetrieben bestehende Vertrauensmännersystem.¹⁰ Und die innerhalb der USPD agierende Spartakusgruppe¹¹ hatte gerade in den Großbetrieben sowie innerhalb der Arbeiterjugend eine große Anhängerschaft.¹²

In Braunschweig begann die Revolution am 8.11.1918 mit der Abdankung des Herzogs und der Übergabe der Regierungsverantwortung an den Braunschweiger Arbeiter- und Soldatenrat. Der neuen vom 10.11.1918 bis 21.2.1919 amtierenden Landesregierung der »Sozialistischen Republik Braunschweig« gehörten ausschließlich Mitglieder der USPD bzw. auch des Spartakusbundes an. Von da an galt Braunschweig als Hochburg der Linken. Nach den nach neuem Wahlrecht durchgeführten ersten Landtagswahlen (22.12.1918) musste die USPD, welche 24,3% der Stimmen erhielt, mit der MSPD (27,7%) eine vom 22.2. bis 30.4.1919 amtierende Koalitionsregierung bilden.¹³

Vorsitzender (»Leiter des Rates der Volksbeauftragten«) wurde der zu den Hauptakteuren auf der Linken gehörende und lange die Braunschweiger Politik dominierende *Sepp Oerter*.¹⁴ Im Landesarbeiterrat verfügte nach der Wahl im März 1919 die USPD über eine komfortable Mehrheit. Die Machtverteilung zwischen Landesarbeiterrat und Landesversammlung wurde erst in der mit der vorläufigen Landesverfassung vom 27.2.1919 geklärt: Während dem Landtag die Gesetzgebung oblag, sollte der Landesarbeiterrat die Sozialisierung vorbereiten. Im Konfliktfall sollte eine Volksabstimmung stattfinden.¹⁵

Die Landesregierung geriet nun zunehmend aus mehreren Gründen in Konflikt mit der Reichsregierung: Dazu zählten die angestrebte Räteherrschaft, die ernst gemeinte Sozialisierung genauso wie der als Angriff auf die Reichseinheit bewertete Versuch *Oerters*, eine autonome »Nordwest Republik« als »Phalanx gegen die Konterrevolution« zu schaffen und letztlich auf Grund der schweren Unruhen Anfang April 1919 die Gefahr eines Bürgerkriegs.

Das Experiment einer parlamentarischen mit Elementen des Räteystems verbundenen Regierungsform fand am 17.4.1919 infolge des Eingreifens der Reichsregierung ein Ende. Nach Verhängung des Belagerungszustandes über das Land Braunschweig (13.4.1919) und der im Rahmen der

1 Gesetz- und Verordnungssammlung für die Braunschweigischen Lande (GuVS) Nr. 96 v. 9.8.1919; S. 225 ff.

2 Rühmliche Ausnahmen: *Stern*, Works Council Movement in Germany, 1925, S. 11; *Diederichs*, Die staatspolitische und staatsrechtliche Entwicklung des Landes Braunschweig nach der Revolution von 1918, 1930, S. 33 ff.

3 *Ludewig*, Von der Gerichtsklage zur Betriebsschließung. Konflikte in der Braunschweiger Metallindustrie 1918/19, IWK 1989, S. 157 ff.; *Rother*, Die Sozialdemokratie im Land Braunschweig 1918 – 1933, 1990; *Boll*, Massenbewegungen in Niedersachsen 1906 – 1920, 1981.

4 In einigen BRG-Kommentaren werden die Landesgesetze auch konkret benannt; statt vieler: *Flatow/Kahn-Freund*, 13. Aufl. 1931; *Mansfeld*, 3. Aufl. 1930.

5 NLA WO 12 Neu 9 Nr. 5851.

6 NLA WO 12 Neu 9 Nr. 5851.

7 Dazu ausführlich: *Ludewig*, Das Herzogtum Braunschweig im 1. Weltkrieg, 1984; *ders.*, 160 Tage weht die Rote Fahne, 2020.

8 *Ludewig*, Das Herzogtum Braunschweig im 1. Weltkrieg, 1984, S.121.

9 *Rother*, Die Einheit bewahren – Braunschweigs Sozialdemokratie in der Revolution, in: *Daniel/Steinführer* (Hrsg.), Die Novemberrevolution im Kontext, 2020, S. 104.

10 *Högl*, Gewerkschaften und USPD von 1916 – 1922, Diss. phil München 1982, S. 107 ff.

11 Diese trennte sich in Braunschweig erst im März 1919 von der USPD. *Rother*, Die Einheit bewahren – Braunschweigs Sozialdemokratie in der Revolution, in: *Daniel/Steinführer* (Hrsg.), Die Novemberrevolution im Kontext, 2020, S. 108.

12 *Rother*, Revolution und Revolten in Braunschweig 1916 – 1923, in: *B. Pollmann* (Hrsg.), Schicht – Protest – Revolution in Braunschweig 1292 bis 1947/48, 1995, S. 165.

13 *Spreen-Rauscher*, Von der sozialistischen Räterepublik zum Freistaat Braunschweig, in: *Pöls/K. E. Pollmann*, Moderne Braunschweigische Geschichte, 1982, S. 204.

14 Zu Oerter: *Ludewig*, Sepp Oerter (1870 – 1928), in: *Steinfurth/Biegel* (Hrsg.), Die Zeit der Novemberrevolution in Braunschweig und ihre Protagonisten, 2020, S. 82 ff.

15 *Rother*, 100 Jahre Braunschweigische Verfassung, in: Braunschweigisches Jahrbuch für Landesgeschichte, Bd. 103, 2022, S. 217.

Reichsexekution erfolgten militärischen Besetzung kam es unter Druck zur Bildung einer neuen Regierung unter *Heinrich Jasper* (MSPD). Der ab 30.4.1919 amtierenden Regierung gehörten neben einem parteilosen Bürgerlichen und einem MSPD- auch 2 USPD-Mitglieder an, aber nicht mehr *Oerter* sowie der für Arbeit zuständige Volkskommissar *Karl Eckardt*. Nach Ausscheiden der beiden USPD-Volkskommissare bildete *Jasper* ab 26.6.1919 unter Einbeziehung erst der DDP sowie später dem Landeswahlverband – dem u.a. die DVP und DNVP angehörten – eine bis 22.6.1920 amtierende Regierung.

II. Zur Entstehung des Gesetzes

Neben der umfangreichen Alltagsarbeit beschäftigte sich der Arbeiter- und Soldatenrat ab November 1918 auch eingehend mit der Sozialisierung. Treibende Kraft war diesbezüglich *Sepp Oerter*. Ausweislich einer auch dem Arbeiter- und Soldatenrat übermittelten Denkschrift¹⁶ betrachtete er die Sozialisierung als einen längeren Prozess. Enteignungen/Verstaatlichungen sollte es zunächst nicht geben. Als erster Schritt sollte eine per Gesetz geregelte umfassende Kontrolle der Betriebe mittels Arbeiter-/Angestelltenausschüssen stattfinden. Vorgesehen war eine Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, der Lohnfestsetzung, dem Beschaffen von Rohmaterialien und Aufträgen sowie der Gewinnverteilung. Mit dieser Position geriet *Oerter* in Konflikt mit zwei Interessengruppen: Zum einen mit der radikalen USPD-Linken, zum anderen mit den Unternehmen und deren Verbänden, denen die Rechte viel zu weit gingen.

Das dann am 9.2.1919 verabschiedete »Gesetz über die Einrichtung von Betriebsausschüssen und Betriebsräten in gewerblichen Betrieben«,¹⁷ welches u.a. ein Mitentscheidungsrecht bei Kündigungen, Einstellungen und Versetzungen vorsah, konnte mangels Unterzeichnung nicht in Kraft treten.¹⁸

Bereits im Januar 1919 war es zu einer Errichtung von Betriebsräten mit schwerwiegenden Folgen für die Landesregierung gekommen. In zwei Großbetrieben wurden die Arbeitgeber durch persönliches Einschalten von *Oerter*, *Eckardt* sowie *Hermann Schütz* (Arbeiter- und Soldatenrat) nicht nur zum Abschaffen des Akkordlohns, sondern auch zum Akzeptieren der Errichtung von Betriebsräten gezwungen, welchen umfassende Kontroll- und Leitungsrechte zugestanden wurden. Infolge des Engagements gerade von *Oerter* kam es in mindestens zwei weiteren Betrieben zur Errichtung von Betriebsräten und in fast allen Braunschweiger Betrieben zur Abschaffung des Akkords.¹⁹

Als Reaktion darauf verklagten am 16.1.1919 24 dem Verein Braunschweiger Metallindustrieller angehörende Betriebe sowohl die Landesregierung als auch *Oerter* und *Eckardt* und forderten Schadensersatz infolge des wegen der Akkordabschaffung entstandenen Schadens.²⁰ Mit dem sich bis 1925 hinziehenden Rechtsstreit – ab 2. Instanz positiv für die Kläger – wurde erheblicher Druck aufgebaut, um letztlich eine Sozialisierung zu verhindern.

Am 2.4.1919 legte die Landesregierung dem Parlament einen Gesetzentwurf vor – inhaltlich fast identisch mit dem alten des Arbeiter- und Soldatenrats.²¹ Der zuständige Ausschuss für Handel und Industrie hatte sich dann mit einer Vielzahl von Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden und Firmen verfasster Eingaben zu beschäftigen, in welchen insbesondere das Mitentscheidungsrecht bei personellen Maßnahmen sowie das Einblicksrecht in Geschäftsbücher kritisiert wurden. Der dem Landtag dann vorgelegte Entwurf enthielt hinsichtlich der Betriebsratsrechte Verschlechterungen.

Mitbestimmung sollte es nur noch bei Kündigungen und ein Einblicksrecht in Geschäftsbücher nur noch für alle die Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge geben. Das Gesetz wurde am 24.7.1919 verabschiedet und trat, nachdem der Landesarbeiterrat am 26.7.1919 auf sein Vetorecht verzichtet hatte, mit Verkündung am 4.8.1919 in Kraft. Der von den Arbeitgebern daraufhin eingeschaltete Reichsarbeitsminister lehnte ein Einschreiten unter Hinweis auf die noch nicht bestehende ausschließliche Reichszuständigkeit ab.

Nicht zuletzt auf Grund einiger Unklarheiten/Interpretationsmöglichkeiten sah sich die Landesregierung gehalten, im Oktober 1919 eine »Bekanntmachung zur Ausführung«²² zu veröffentlichen. Veröffentlicht wurde auch eine kleine von Landesarbeiterratsmitgliedern verfasste »Handlungshilfe« mit Tipps/Empfehlungen.²³

In der Praxis haperte es erheblich an der Umsetzung des Gesetzes. In einer im November 1919 durchgeführten Sitzung der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse erfolgte die Information, dass von ca. 1.000 Betrieben nur in 78 Betriebsräte gewählt und von diesen 18 vom Arbeitgeber nicht anerkannt wurden.²⁴ Hauptgrund war das Verhalten der Arbeitgeber gerade, aber nicht nur, in der Metallindustrie, welche die Durchführung bis zum Inkrafttreten eines Reichsgesetzes verhindern wollten. So torpedierte man Wahlen, behinderte Gremien in ihrer Tätigkeit bzw. ignorierte sie einfach und drohte gewählten Vertretern mit Schadensersatzforderungen, wenn diese ihre Rechte wahrnehmen wollten.²⁵ Sowohl die Regierung als auch den Landesarbeiterrat erreichten diesbezüglich aus dem gesamten Freistaat eine Reihe von Beschwerden/Hilfersuchen.²⁶ Die Reaktion auf das Gesetz muss als Teil eines Machtkampfes zwischen der »linken« Regierung und den Unternehmern verstanden werden, welche ihre Stellung als »Herr im Hause« gefährdet sahen. Wie weit diese dabei zu gehen bereit waren, wird im Fall der Firma Büssing mit ca. 1.600 Beschäftigten deutlich: Nachdem die Belegschaft sich nicht zur Wiederaufnahme der Akkordarbeit bereitfand, schloss man den Betrieb im August 1919 und entließ alle Beschäftigten. Bei »Wiedereröffnung« Ende Oktober 1919 wurden dann (Wieder-) Einstellungen nur bei Akzeptanz der neuen Arbeitsbedingungen vorgenommen, wobei *Heinrich Büssing* zumindest sechs Arbeiterausschuss-Mitglieder nicht wieder einstellte.²⁷

¹⁶ Dazu *Ludewig*, IWK 1989, S. 168; *ders.*, 160 Tage weht die rote Fahne, 2020, S. 59 f.

¹⁷ Beilage zu den Braunschweigischen Anzeigen (Amtsblatt für die Republik Braunschweig) Nr. 37 v. 15.2.1919.

¹⁸ *Ludewig*, IWK 1989, S. 169; *Rother*, Die Sozialdemokratie im Land Braunschweig 1918 – 1933, 1990; S. 44.

¹⁹ Zu den Ereignissen *Ludewig*, IWK 1989, S. 160; *Boll*, Massenbewegungen in Niedersachsen 1906 – 1920, 1981, S. 286.

²⁰ Dazu *Ludewig*, IWK 1989, S. 157 ff.

²¹ Braunschweig Landtag Drucksache 51 v. 2.4.1919.

²² GuVS Nr. 123 v. 4.10.1919, S. 341 ff. Hinweis: Im Abschnitt »Inhalt des Gesetzes« zitiert als »Zu § ...«.

²³ *Krosse/Schütz/Herrmann*, Das Betriebsrätegesetz und die Arbeiterschaft, o.J.

²⁴ Bericht in: *Volksfreund* v. 6.11.1919.

²⁵ *Ludewig*, IWK 1989, S. 171 ff.

²⁶ Sammlung von Hilfersuchen in: NLA WO 12 Neu 9 Nr. 5851.

²⁷ Zum Büssing-Streit: *Bein*, Braunschweig zwischen rechts und links. Der Freistaat 1918 bis 1930, 1990, S. 25 ff.; *Fischer*, Heinrich Büssing (1843 – 1929), in: *Steinführer/Biegel* (Hrsg.), Die Zeit der Novemberrevolution in Braunschweig und ihre Protagonisten, 2020, S. 180 ff.

III. Inhalt des Gesetzes

Von vornherein war klar, dass das Gesetz nur bis zu einer reichsgesetzlichen Regelung gelten sollte (Präambel).

1. Voraussetzungen der Errichtung

Die obligatorische Errichtung von Betriebsräten war in allen Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (Angestellten und Arbeitern) im Betrieb, am Orte des Betriebs oder dessen unmittelbarer Nachbarschaft vorgesehen (§ 1 Abs. 1). Die Amtsdauer betrug jeweils 1 Jahr (§ 11 Abs. 3).

2. Betriebsbegriff

Als Betrieb i.S.d. Gesetzes galten nicht nur Betriebe des Gewerbes und Handels, sondern auch solche in der Land- und Forstwirtschaft sowie Verkehrsbetriebe mit Ausnahme der Schifffahrt (§ 2 Abs. 1). Ausdrücklich sollten auch »Betriebe, Geschäfte und Schreibstuben von Angehörigen freier Berufe, von Vereinen, juristischen Personen und Gesellschaften des privaten und öffentlichen Rechts« dazu gehören (§ 2 Abs. 1). Nebenbetriebe und »Bestandteile eines Unternehmens, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren und räumlich miteinander verbunden sind«, galten nicht als Betrieb.

Klargestellt wurde, dass auch alle in auswärtigen Zweigniederlassungen des Betriebs Beschäftigten bei den Voraussetzungen mitzuzählen waren und diesen dort Beschäftigten somit auch das Wahlrecht zustand (zu § 2 Abs. 2). Und auch ein noch heute geltender Grundsatz ist im Gesetz enthalten: Erfüllten Nebenbetriebe die Wahlvoraussetzungen, so konnten die dort Beschäftigten die Errichtung eines eigenen Betriebsrats beschließen. Der Beschluss musste in einer von mindestens der Hälfte der Belegschaft besuchten Betriebsversammlung in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit erfolgen (§ 2 Abs. 2). In Behörden des Staates, der Gemeinde und der Gemeindeverbände sollten Betriebsräte auf Grund von Anordnungen der Dienstaufsichtsbehörde errichtet werden (§ 2 Abs. 1).

3. Vorgaben der Errichtung

Erst einmal sollte jede Arbeitnehmergruppe (Arbeiter/Angestellte) ihre eigene Vertretung (Arbeiter-/Angestelltenausschuss) wählen. Zusammen bilden diese den Betriebsausschuss und dieser wählt dann den Betriebsrat.

In Betrieben, in welchen nach TVVO gewählte Ausschüsse bestehen, sollten diese den Betriebsausschuss bilden (§ 3 Abs. 1). Im Fall, dass nur für eine Gruppe ein Ausschuss existiert, sollte dieser auch Betriebsausschuss sein (§ 3 Abs. 2 S. 1). Wurden in einem solchen Betrieb aber mindestens fünf Arbeiter bzw. Angestellte beschäftigt, so sollte von den über 20-jährigen Arbeitern bzw. Angestellten in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit ein Vertreter sowie ein Ersatzmann gewählt werden (§ 3 Abs. 2 S.). Die Leitung sollte einem vom Betriebsinhaber ernannten Angehörigen der jeweiligen Gruppe obliegen. Der Wahlleiter hatte eine Niederschrift anzufertigen, welche in den Betriebsratsakten aufbewahrt werden musste (zu § 3 Abs. 2).

Nächster Schritt: Die jeweiligen Ausschüsse hatten dann aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit Stimmenmehrheit die Betriebsratsmitglieder und deren Ersatzmitglieder zu wählen (§ 5 Abs. 1 S. 1 + 2). Ein Nichtausschussmitglied konnte ausnahms-

weise dann gewählt werden, wenn keine für die Betriebsratsarbeit geeigneten Ausschussmitglieder vorhanden waren oder wichtige Gründe wie z.B. besondere Erfahrung dafür sprachen (zu § 5 Abs. 1). Allerdings musste in Betrieben mit nur einem Ausschuss der Vorsitzende zwingend dem Betriebsrat angehören.

4. Betriebsratsgröße (§ 5 Abs. 3 a – c)

Bestand der Betriebsausschuss nur aus einem Ausschuss, so sollte der Betriebsrat aus dem »Obmann« und einem »Beigeordneten« bestehen. Bestand der Betriebsausschuss aus einem Ausschuss und einem nach § 3 Abs. 2 zugewählten Minderheitsgruppenvertreter, hatte der Betriebsrat aus zwei Ausschussvertretern und dem Zugewählten zu bestehen. Gehörten zwei Ausschüsse dem Betriebsausschuss an, sollte der Betriebsrat aus drei Vertretern der größeren und zwei der kleineren Gruppe bestehen. Gab es sowohl technische als auch kaufmännische Angestellte, mussten mindestens ein technischer und ein kaufmännischer Angestellter dem Gremium angehören.

5. Kleinbetriebe

Sofern mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt wurden, war ein Betriebsobmann zu wählen, welcher alle Rechte/Pflichten des Betriebsrats hatte (§ 5 Abs. 6) – eine Verbesserung gegenüber der TVVO, welche für Betriebe mit weniger als 20 Arbeitnehmern keine Vertretung vorsah. Er sollte nach Ablauf der »Wahlzeit« bis zur Wahl des Nachfolgers im Amt bleiben. Wiederwahl wurde als zulässig erachtet. Die Wahl von zwei Obmännern in einem Betrieb war dann möglich, wenn mindestens fünf Arbeiter und mindestens fünf Angestellte beschäftigt wurden (§ 5 Abs. 5).

6. Saisonbetriebe

Auch an eine Interessenvertretung für »Kampagnenbetriebe« wurde gedacht: Sofern regelmäßig in »bestimmten Zeiten« des Jahres auf Grund erhöhten Arbeitskräftebedarf mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, sollte für diesen Zeitraum ein Betriebsrat errichtet (§ 1 Abs. 2) bzw. ein Betriebsobmann gewählt werden. War ein solcher schon vor dem Betriebsrat gewählt worden und die Wahlzeit noch nicht abgelaufen, war dieser wieder im Amt.

7. Passives Wahlrecht

Wählbar waren alle mindestens 21 Jahre alten Reichsangehörige mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten (§ 5 Abs. 7) – ein größerer Kreis im Vergleich zum BRG 1920.

8. Aufgaben

Der Betriebsrat sollte alle wirtschaftlichen Fragen der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter regeln und gleichfalls den Arbeitgeber bei dessen Streben nach Erzielung eines günstigen Betriebsergebnisses unterstützen (§ 6 Abs. 1 S. 1). Um das zu erreichen, hatte er noch spezielle Pflichten. So hatte er die Durchführung der Tarifverträge zu überwachen (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 1) und, wenn keiner existierte, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber die Gehälter, Löhne, Arbeitszeiten und weitere Inhalte wie z.B. Erholungsurlaub und Stücklohnsätze zu vereinbaren (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 2).

Auch sollte er auf die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften, der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und

Unfallverhütungsvorschriften hinwirken und dabei die Gewerbeaufsichtsbeamten und sonstige Stellen bei der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren durch Anregungen und Auskunft unterstützen (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 4). Und er sollte an der Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen teilnehmen (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 3).

Gleichfalls hatte er darüber zu wachen, dass die Arbeitnehmer nach besten Kräften zum »Gedeihen des Betriebs« beitragen und bei einem Verstoß dagegen bei der Bestrafung und gegebenenfalls bei der Kündigung mitzuwirken (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 5). Verpflichtet war der Betriebsrat auch, den Betrieb vor »Erschütterungen« zu bewahren. Insbesondere wenn erhebliche Teile der Arbeitnehmer die Arbeit einstellen wollten, wie beim Streik, hatte der Betriebsrat eine ordnungsgemäße und geheime Abstimmung durchführen (§ 6 Abs. 1 S. 2 Nr. 6), an welcher alle mindestens 20-jährigen Arbeitnehmer im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte teilnahmeberechtigt waren (§ 6 Abs. 1 Ziff. 6).

9. Organisation, Geschäftsabläufe und Kosten

Im Gesetz sind diesbezüglich etliche z.T. detaillierte Vorgaben für die Betriebsratsarbeit enthalten.

Das reicht von konkreten Vorgaben für den Inhalt der Geschäftsordnung bis hin zur Anfertigung der Sitzungsniederschrift. Letztere entspricht der heutigen Rechtslage genauso wie die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers (§ 8 Abs. 2) oder wie dessen Pflicht, Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen (§ 8 Abs. 1 S. 1).

10. Mitbestimmung/Mitwirkung

Eine Kündigung eines Arbeiters/Angestellten setzte das Einverständnis des Betriebsrats voraus (§ 6 Abs. 2). Ein solches Recht sah das BRG 1920 nicht vor. Bei Nichteinigung konnte der Betriebsrat die zuständige Schlichtungsstelle anrufen (§ 6 Abs. 3). Mitwirken durfte der Betriebsrat bei Einstellungen, Beförderungen und Versetzungen (§ 6 Abs. 4) sowie bei Fragen des Lehrlingswesens.

Achtung: Für Entscheidungen in Personalangelegenheiten war nur die jeweilige Gruppe ausschließlich für die Angehörigen ihrer Gruppe zuständig (§ 7). Das galt auch im Fall zweier Betriebsobmänner (§ 5 Abs. 6 S. 2). Auch eine Kontrolle der Entlohnung war vorgesehen: Auf Verlangen hatte der Arbeitgeber Lohn- und Gehaltslisten vorzulegen (§ 6 Abs. 4 S. 2).

Grenze: Angestellte in »gehobener Stellung« (§ 6 Abs. 4 S. 3). Im Streitfall klärte das der Schlichtungsausschuss (§ 6 Abs. 4 und 5). Und der Betriebsrat konnte verlangen, über alle die Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge anhand von gesetzlich vorgeschriebenen Geschäftsbüchern informiert zu werden, soweit dadurch keine Betriebs-/Geschäftsgeheimnisse gefährdet wurden. Auf Antrag mussten die Auskünfte unter Hinzuziehung eines Treuhänders wie z.B. eines vereidigten Bücherrevisors erfolgen. Darüber hinaus musste der Betriebsrat auch über bestehende Aufträge informiert werden (§ 6 Abs. 5). Sofern sich der Arbeitgeber auf die aus Reichsgesetzen folgende Unzulässigkeit der Vorlage der Geschäftsbücher berief, konnte er diese bis zur Entscheidung des Schlichtungsausschusses verweigern (§ 6 Abs. 4 und 5).

Der Geheimhaltungspflicht hinsichtlich der vertraulichen Informationen sollten die Betriebsratsmitglieder auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb unterfallen (§ 6 Abs. 6).

11. »Unstimmigkeiten«/Streitigkeiten

Bei Problemen und unterschiedlichen Auffassungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat musste auf Verlangen einer der Parteien erst einmal eine Verhandlung zwischen Betriebsausschuss und Arbeitgeber mit dem Ziel einer Einigung erfolgen. Zur Beschlussfassung wurde die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Gremiumsmitglieder für erforderlich gehalten. Stimmenmehrheit sollte entscheiden, ein Patt bedeutete Antragsablehnung (§ 9 Abs. 1). Dies sollte auch bei »Unstimmigkeiten« innerhalb des Betriebsrats gelten. Bei Nichteinigung konnten die Parteien innerhalb von fünf Tagen den Schlichtungsausschuss anrufen, welcher dann abschließend zu entscheiden hatte (§ 9 Abs. 2).

Bei Streitigkeiten über die Voraussetzungen der Errichtung eines Betriebsausschusses/-rats sowie der Wahlen war das Gewerbeaufsichtsamt zuständig. Das Letztentscheidungsrecht oblag der Landesregierung (§ 12).

12. Amtsschutz

Die Kündigung eines Amtsinhabers bedurfte wie bei allen Arbeitnehmern der Betriebsratszustimmung. Und das für alle Arbeitnehmer geltende Maßregelungsverbot (§ 6 Abs. 3) wegen Wahrnehmung politischer und wirtschaftlicher Interessen galt auch für gewählte Interessenvertreter. Auch sollte die »Tätigkeit« als Interessenvertreter keine Arbeitsentgeltminderung zur Folge haben (§ 8 Abs. 1 S. 2).

13. Sanktionen

Bei einem Verstoß gegen sich aus dem Gesetz ergebende Pflichten drohte Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern eine Geldstrafe bis zu 1500 M oder gar Haft, sofern nicht auf Grund anderer Gesetze härtere Strafen möglich waren (§ 13).

14. Abwahl

Das im BRG 1920 nicht enthaltene »Rückberufungsrecht« belegt noch den Einfluss des Rätegedankens. Betriebsratsmitglieder sollten zur unverzüglichen Amtsniederlegung verpflichtet sein, wenn es von mindestens der Hälfte der Betriebsausschussmitglieder verlangt wurde (§ 11 Abs. 1). Gleichfalls konnte eine Neuwahl der Betriebsausschussmitglieder erzwungen werden, sofern ein entsprechender Antrag von mindestens 1/10 der Arbeiter/Angestellten unterzeichnet wurde und in einer darauffolgenden geheimen vom Betriebsrat geleiteten Abstimmung 2/3 der Arbeiter/Angestellten eine Neuwahl verlangten. Die Abstimmung konnte sowohl in einer Betriebsversammlung als auch durch an einer bestimmten Stelle im Betrieb ermöglichten Stimmzettelausgabe erfolgen (Zu § 11 Abs. 2). Bei positiver Entscheidung hatte der Arbeitgeber bzw. sein Vertreter sofort Neuwahlen durchzuführen. Bis zur Beendigung der Wahl sollten die Ersatzmitglieder in den Betriebsausschuss nachrücken.

IV. Fazit

Dem kurzlebigen Gesetz gebührt ein Platz in der Geschichte der Betriebsverfassung. Es zeigt, was 1919 unter entsprechenden politischen Rahmenbedingungen trotz Drucks von innen und außen möglich war und die Entstehungsgeschichte verdeutlicht die tiefe Spaltung der damaligen Gesellschaft.