

mitgliedes nicht mehr erreichen. In den Entscheidungsgründen heißt es zu dieser Frage:

Die nachträgliche Erteilung der Zustimmung ist nach ständiger Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zulässig und wirkt auf den Zeitpunkt der Kündigung in der Weise zurück, daß die Kündigungsfrist vom Zeitpunkt der Kündigungserklärung ab zu berechnen ist. Mit Rücksicht auf den sozialen Schutzzweck des Gesetzes ist der Grundsatze der Rückwirkung aber dahin eingeschränkt, daß der Arbeitgeber seinen Entlassungswillen mit Rechtswirkung nicht vor dem Zeitpunkt der vorgeschriebenen Billigung der Kündigung durch die Betriebsvertretung oder das Arbeitsgericht ausführen kann. In solchen Fällen, wo die (durch Rückwirkung) in Kauf genommene Kündigungsfrist vor dem Zeitpunkt der Erteilung der Zustimmung abläuft, ist der Arbeitnehmer bis zur Erteilung der Zustimmung weiter zu entlassen. Ungeachtet dieser Abänderung würde die Unversehrtheit des Arbeitnehmers in unerträglichem Maße oder gesteigert werden, wenn dem Arbeitgeber gestattet wäre, die Einhaltung der Zustimmung nach seinem Belieben, also auch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus, zu verschieben; denn dann wäre der Zeitpunkt, in dem die endgültige Entscheidung darüber fällt, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht, gar nicht mehr abzusehen. Deswegen muß der Arbeitgeber die Zustimmung spätestens vor Ablauf der Kündigungsfrist erteilen. Geht die Kündigungsfrist zu Ende, ohne daß der Arbeitgeber den Schritt getan hat, der nötig war, um die Kündigung des Arbeitnehmers wirksam zu machen, so ist für ein nachträgliches Wirksamwerden der Kündigung kein Raum mehr. Vielmehr hat die Kündigung mangels Verlängerung des Schwerezustandes mit dem Ablauf der Kündigungsfrist ihre rechtliche Bedeutung verloren. Also nach Ablauf der Kündigungsfrist kann der Arbeitgeber eine nachträgliche Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes nicht einholen. Im.

Schriftmaterial für Betriebsräte

Zur ordnungsmäßigen Erfüllung seiner weiterverordneten Aufgaben muß der Betriebsrat jederzeit das einschlägige schriftliche Material einsehen können. Dies notwendige Material ist vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Durch Urteil des Arbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 25. Oktober 1927 wird gesagt: „Die Antragsgegnerin hat die beiden Antragsteller je eine kostenfreie Ausgabe des Betriebsratsgesetzes nach Wahl der Antragsteller, sowie je eine Ausgabe des Arbeitsgerichtesgesetzes zur Verfügung zu stellen.“ Auf Beschwerde der Befragten beim Reichsarbeitsgericht beschloß dieses unterm 21. Dezember 1927: „Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 25. Oktober 1927 wird zurückgewiesen. Die Kosten des Beschwerdeverfahrens werden der Antragsgegnerin auferlegt.“ Diese Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes ist für alle Betriebsräte von grundsätzlicher Bedeutung und wird besonderer Beachtung empfohlen.

Mitwirkung des Betriebsrates bei Unfalluntersuchungen

Nach einer grundsätzlichen Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes ist bei Unfalluntersuchungen ein Mitglied des Betriebsrates hinzuzuziehen, in dessen Bereich der Unfall gehört, also des Betriebsrats, dem für den betroffenen Betrieb die Befragung der Unfallgefahren im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber und mit den Behörden obliegt. In der Entscheidung wird weiter ausgeführt, im Gedanken und in der Wendung des Betriebsratsgesetzes spreche nichts dafür, daß die Betriebsratszugehörigkeit des Berufsladenden den zuzuziehenden Betriebsrat bestimmen solle, es sei im Gegenteil zu erörtern, daß im Betriebe auch Personen Unfälle erleiden können, für die eine persönliche Zuständigkeit der Betriebs-

vertretung überhaupt nicht in Frage komme, z. B. betriebsfremde Arbeiter, Benutzer von Fernsprecheinrichtungen. Auch bei solchen Unfällen sei die Unfalluntersuchung und die Zuziehung des Betriebsrates geboten, der Aufklärungen und zur Absicht Rat geben und selber Lehren ziehen könne.

Strafsetzung und Arbeiterrat

Wir geben zusammenfassend die wichtigsten Bestimmungen hierüber wieder: § 134 b Ziffer 4 der ARD. besagt: Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten, sofern Strafen vorgelesen werden, über Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung, und wenn sie in Geld bestehen über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen.“ § 80 Absatz 2 des ARD. lautet: „Die bei der nach § 134 b Ziffer 4 der Gewerbeordnung vorgelebene Festsetzung von Strafen erfolgt durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat. In Streitfällen entscheidet das Arbeitsgericht.“ Es können also, und dies muß von den Beteiligten besonders beachtet werden, keine Strafen festgesetzt und auch später nicht verhängt werden, wenn diese nicht in der Arbeitsordnung vorgelesen sind. Nun herrscht aber die durchaus falsche Meinung, daß durch solche in der Arbeitsordnung vorgelesenen Strafen der Arbeiterrat bei der Festsetzung der Strafen schon mitgewirkt habe, denn die Arbeitsordnung ist ja vom Arbeiterrat mit unterschrieben. Das dem nicht so ist, geht aus verschiedenen Urteilen in dieser Frage hervor. In der Gewerbeordnung handelt es sich lediglich um die Androhung von Strafen, während im genannten Paragraphen des ARD. die Verhängung, also die Bewirkung der angeordneten Strafen gemeint ist. Androhung und Festsetzung, falls die Durchführung der angeordneten Strafe in Frage kommt, sind aber zweierlei. Dies geht schon daraus hervor, daß bei Mitwirkung zwischen Arbeitgeber und Arbeiterrat im ersten Falle der Schlichtungsausschuß entscheidet, im anderen Falle aber die Arbeitsgerichte. Die Arbeiterräte haben also in jedem einzelnen Falle bei der Strafsetzung mitzuwirken.

Das Recht auf die Arbeitsbescheinigung

Am Verfahren für die Erlangung der Arbeitslosenunterstützung hat der Arbeitssuche, der den Antrag auf Unterstützung stellt, nach § 170 Abs. 1 ARD. Unterlagen für die Berechnung der Anwartschaftszeit und Unterstützungsdauer beizubringen. Der Absatz 2 des genannten Paragraphen schreibt vor, daß der Arbeitgeber, der einen Verlassenen bescheinigt hat, diesem nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung über alle Einzelheiten der Beschäftigung und der Entlassung auszustellen hat.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Bescheinigung von selbst auszustellen, liegt nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht vor, da ausdrücklich gesagt ist „auf Verlangen“. Die Frage, ob nun der Verlassene einen Rechtsanspruch auf die Bescheinigung hat, war bisher sehr umstritten. Gegen die Auffassung, daß der Anspruch auf die Arbeitsbescheinigung ein Nebenanspruch aus dem Arbeitsverhältnis sei und insoweit vor dem Arbeitsgericht verfolgt werden könne, wurden genügende Bedenken geltend gemacht, und es herrscht im allgemeinen die Meinung vor, daß in Fällen der Verweigerung der Arbeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber das Arbeitsamt gegebenenfalls die erforderlichen Ermittlungen anstellen muß.

Durch eine Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes ist dieser Meinungsstreit dahingehend entschieden, daß eine Klage, mit der die Erteilung oder Verweigerung der Arbeitsbescheinigung gefordert wird, zum Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichtes gehört. Damit fällt alle Zweifel über diese Frage aus der Welt geschick.

ARBEITSRECHT U. B. BETRIEBSRÄTEWESEN

Köln, 28. Febr. 1931 • Beilage zu den Graphischen Stimmen Nr. 5

Die Betriebsrätemahlen!

Welche verschiedene Arten von Betriebsvertretungen gibt es? Wo sind diese zu errichten?

- 1. Betriebsräte**
sind zu errichten in allen privaten, kommunalen und staatlichen Betrieben, Geschäften und Verwaltungen, die in der Regel, d. h. während des größten Teiles der Betriebszeit mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen. (§ 1 BRG.)
- 2. Arbeiter- und Angestelltenräte (Gruppensäte)**
sind zu errichten in allen Betrieben, bei denen im Betriebsrat Arbeiter und Angestellte vertreten sind (§ 6 BRG.).
- 3. Betriebsobmann.**
Ein Betriebsobmann (nicht zu verwechseln mit dem Betriebsratsvorsitzenden in größeren Betrieben) ist zu wählen
a) In Betrieben, die in der Regel weniger als 20, aber mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen mindestens drei im Sinne der §§ 20, 21 BRG. wählbar sind. Beschäftigten solche Betriebe mindestens fünf wahlberechtigte Arbeiter und fünf wahlberechtigte Angestellte, so kann ein gemeinsamer Betriebsobmann gewählt werden. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so wählen Arbeiter und Angestellte je einen Betriebsobmann (§ 2 BRG.).
b) In Betrieben, die zwar regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, in denen aber nicht die nach § 15 BRG. erforderliche Anzahl wählbarer Personen vorhanden ist.
Ververtretungslos bleiben die Betriebe, die weniger als fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen.

Welche Personen können wählen und welche sind wählbar?

- 1. Wahlberechtigt** sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Ein Arbeitnehmer kann in mehreren Betrieben zugleich wahlberechtigt sein. Auch stundenweilige Beschäftigte (z. B. Zeitungsträgerinnen) oder außerhalb des Betriebes Tätige sind wahlberechtigt.
- 2. Wählbar** sind alle männlichen und weiblichen Arbeitnehmer (§ 20 BRG.), welche am Wahltag:
a) 24 Jahre alt sind,
b) ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben,
c) mindestens drei Jahre dem Gewerbe, oder Berufszweig angehören, in dem sie jetzt tätig sind,
d) deutsche Reichsangehörige sind,
e) die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen,
f) mindestens sechs Monate im Betriebe oder Unternehmen tätig waren, und
g) Arbeitnehmer im Sinne des § 10 BRG. sind.

Besonders zu beachten: Sind die Voraussetzungen a-c und f nicht erfüllt, so gelten die Betroffenen dennoch als gewählt, wenn ihre Wahl nicht angefochten wird. Die Wahlberechtigtensoraussetzungen d, e und g jedoch müssen unbedingt vorliegen. Der Mangel ihres Nichtvorliegens kann auch nicht dadurch geheilt werden, daß die erfolgte Wahl nicht angefochten wird! Die Wahl von Bewerbern, die die „verlierbaren“ Wahlberechtigtensoraussetzungen (d, e und g) nicht erfüllen, ist auch ohne Anfechtung von Anfang an ungültig.

Wie wird die Wahl eingeleitet?

Bestand schon eine Betriebsvertretung, so hat der Betriebsrat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand zu wählen und einen der Genannten zum Vorsitzenden zu bestellen. Winderheiten sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
Kommt der Betriebsrat dieser Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber innerhalb vier Wochen nach Ablauf der Amtsdauer der bisherigen Betriebsvertretung einen aus den drei ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand zu bestellen, in welchem im Betriebe mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein müssen. Dieser Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst.
Kommt auch der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so kann beim Vorhandensein des Arbeitsgerichtes beantragt werden, einen Wahlvorstand aus den wahlberechtigten Arbeitnehmern zu bestellen.
Antragsberechtigt sind einer oder mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes, der Gewerbeaufsichtsstelle oder einer anderen gewerkschaftlichen Organisation, ohne Rücksicht darauf, ob sie in dem Betriebe Mitglieder hat oder nicht.

Bei neu errichteten Betrieben, oder wenn erstmals die vorgeschriebene Mindestzahl an Arbeitnehmern erreicht ist, hat der Arbeitgeber zunächst die Verpflichtung, einen Wahlvorstand zu benennen. Kommt er dieser Aufgabe nicht nach, so ist wie oben erwähnt zu verfahren.

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach seiner Bestellung die Wahl einzuleiten. Kommt er seinen Pflichten nicht nach, so kann ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts durch einen neuen Wahlvorstand ersetzen, wenn dies von einem oder mehreren wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes, von einer gewerkschaftlichen Organisation oder vom Gewerbeaufsichtsbeamten beantragt wird.

Die Wahl des Betriebsobmannes wird ebenfalls eingeleitet. Der bisherige Betriebsobmann hat ebenfalls vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit den ältesten Wahlberechtigten zum Wahlleiter zu bestimmen. Geht dies nicht, so ist dasselbe Verfahren wie oben geschildert anzuwenden.

Sorbereitung der Wahl

1. Wählerlisten. Der Wahlvorstand stellt eine Liste der Wahlberechtigten getrennt für Arbeiter und Angestellte auf. Hierzu können auch vorhandene Lohn- oder Krankentafel-Listen benutzt werden.

2. Der Wahlvorstand erläßt spätestens 20 Tage vor der Wahl ein Wahlaufrufen und hängt dieses an geeigneter Stelle aus. An dem Wahlaufrufen ist anzugeben:

- a) wieviel Betriebsvertreter gewählt werden sollen,
b) wo die Wählerlisten zur Einsicht ausliegen,
c) daß Einsprüche gegen die Wählerliste binnen drei Tagen nach dem ersten Tage des Auszuges beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes anzubringen sind,
d) daß die Vorschlagslisten spätestens eine Woche nach dem ersten Tage des Auszuges beim Wahlvorstand einzuheften sind,
e) wo und vor der Wahl die Umschläge für die Stimmzettel in Empfang genommen werden können,
f) wann und wo die Stimmabgabe stattfindet.

3. Die Vorschlagslisten müssen von drei Wahlberechtigten unterschrieben sein, von denen einer als Vorkandidat zu bezeichnen ist. Mehr als eine Liste darf niemand unterzeichnen. Unterscheidung ist unzulässig. Die Unterschrift von drei Wahlberechtigten ist ein unumgängliches Erfordernis. Vorschlagslisten ohne oder ohne die genügende Anzahl von eigenhändigen Unterschriften sind unzulässig. Wahlbewerber können Vorschlagslisten unterzeichnen.

4. Der Wahlvorstand verfaßt die eingereichten Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihres Eingangs mit Nummern, prüft sie und teilt Besenken dem Vorkandidaten mit, dem eine Frist zur Beseitigung der Mängel gesetzt wird.

5. Spätestens drei Tage vor der Wahl werden zugelassene Vorschlagslisten zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt.

Wie wird gewählt?

1. Die Wahl ist eine gültige Vorschlagsliste für die Wahl der Arbeiter, oder der Angestelltenmitglieder des Betriebsrats, wo gelten die in dieser Liste bezeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Der Wahlvorstand macht in diesem Falle bekannt, daß eine Stimmabgabe nicht stattfindet.

Aus dem Betriebsrätegesetz

Zu den bedeutungsvollsten Errungenschaften der deutschen Arbeiterbewegung in der Nachkriegszeit gehört das Betriebsrätegesetz. Es vertritt einen Teil der Forderungen, die von den christlichen Gewerkschaften seit ihrer Gründung verfolgt wurden. In den denkwürdigen Leitungen von Mainz begegnet uns erstmals die Forderung: Die gesamte Tätigkeit der christlichen Gewerkschaften ist getragen von der Anerkennung und gleichzeitiger Befreiung der Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Diese jahrzehntelang vertretenen Forderungen befähigten die christlichen Gewerkschaften natürlich in besonderer Weise, bei der Schöpfung des Betriebsrätegesetzes entscheidend mitzuwirken. Die Anerkennung der Arbeiterschaft als mitbestimmender Faktor in Betrieb und Wirtschaft, — damit die Voraussetzungen zur Schaf-

2. Sind mehrere Vorschlagslisten vorhanden, so erfolgt geheime Wahl durch Stimmzettel (Verhältnismahl). Die Wahlumschläge sind durch den Arbeitgeber zu beschaffen und müssen dem Ausdruck tragen: Wahl zum Betriebsrat für..... (Bezeichnung des Betriebes). Der Wahlvorgang ist aus den zahlreichen politischen Wahlen bekannt.

Feststellung des Wahlergebnisses

Nach Abschluß der Stimmabgabe — spätestens am dritten Tage danach — hat der Wahlvorstand das Ergebnis festzustellen. In Gegenwart des gesamten Wahlvorstandes werden die Stimmzettelfakten geöffnet und die Stimmzettel gezählt. Es empfiehlt sich, Vertrauenspersonen zur Feststellung des Wahlergebnisses zu entsenden und durch diese eine Kontrolle der Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen an Hand der Wählerlisten vorzunehmen.

Die Verteilung der Sitze auf die einzelnen Vorschlagslisten erfolgt nach Höchstzahlen. Dazu werden die gültigen Stimmen jeder Liste durch 1, 2, 3 usw. geteilt und für die jeweils höchste Zahl ein Sitz zugewiesen. Die Reihenfolge innerhalb der einzelnen Listen bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

Als Ersatzmitglieder gelten die auf den einzelnen Vorschlagslisten den Gewählten folgenden Bewerber.

Die Ergänzungsglieder (für den Gruppenrat) sind auch zugleich Ersatzmitglieder (für den Betriebsrat).

Die Gewählten sind vom Wahlvorstand schriftlich zu benachrichtigen.

Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses muß der Wahlvorstand durch Aushang während zweier Wochen vornehmen.

Die erste Sitzung des neu gewählten Betriebsrats zur Annahme der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden muß vom Wahlvorstand spätestens eine Woche nach dem Wahltag einberufen werden.

Wie wird der Betriebsobmann gewählt?

Der Betriebsobmann wird von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.

Wie kann die Ungültigkeit der Wahlen geltend gemacht werden?

Die Ungültigkeit der Wahl kann nur während der zweiwöchigen Dauer des Auszuges des Wahlergebnisses angefochten werden.

Die Anfechtung erfolgt durch Einreichung eines entsprechenden Antrages beim Arbeitsgericht im Beschlußverfahren des ArbGG.

Wahlen, welche nicht innerhalb der genannten Frist angefochten werden, sind gültig.

Fung des Gesetzes vom 4. Februar 1920 — brachte die neue Reichsverfassung, Artikel 165 besagt:

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

Diese Mitwirkung kommt einmal im Tarifwesen durch die gemeinschaftliche Arbeit, dann aber auch durch den Betriebsrat zum Ausdruck. Um so notwendiger ist es also, daß alle Arbeitenden über ihre gesetzlich verankerten Rechte und Pflichten genauere unterrichtet sind.

Die Aufgaben des Betriebsvertretungen

umschließt § 66 BVOG. Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

- 1. In Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleistung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst hohe Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen;
2. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuwirken;
3. den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (§ 8), bei Streitigkeiten des Betriebsrats, der Arbeitnehmererschaft, einer Gruppe oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schlichtsstelle anzurufen;

4. darüber zu wachen, daß die Angelegenheiten des gesamten Betriebes von den Beteiligten anerkannten Schlichtungsstelle eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schlichtsstelle durchgeführt werden;

5. für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 75 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;

6. das Einmischen innerhalb der Arbeitnehmererschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmererschaft einzutreten;

7. Beforderungen des Arbeiter- und Angestelltenrats entgegenzunehmen und auf ihre Beförderung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;

8. auf die Beförderung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Beförderung durch Anregungen, Beratungen und Austausch zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerkepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;

9. an der Verwaltung von Pensionskassen und Beteiligungen, sowie sonstiger Betriebswirtschaftsleistungen mitzuwirken; bei letzteren jedoch nur, sofern nicht bestehende, für die Verwaltung maßgebende Satzungen oder bestehende Verfügungen von Taten wegen entgegenstehen, oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorliegen.

Werden alle diese Aufgaben von beiden Seiten, — also von Arbeitgebern und Arbeitnehmern — in verständnisvoller, ehrlicher Gemeinschaftsarbeit erledigt, so wirkt dies für die Beförderung zum Besten der Betriebe aus. Der Gesetzgeber scheint aber geglaubt zu haben, daß ohne gelassenen Druck nicht alle Unternehmer zu dieser Zusammenarbeit bereit sein würden. Das Gesetz gibt daher dem Betriebsrat in § 71

das Recht auf Kenntnis der Betriebsvorgänge.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebs-

ausschluß, oder, wo ein solcher nicht besteht, dem Gruppenrat, soweit dadurch keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen, über alle den Betrieb und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Auskunft gibt und die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorlegt.

Ferner hat der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes, und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebs und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten.

In solchen Unternehmen, für die ein Aufsichtsrat besteht, hat der Betriebsrat das Recht, in demselben vertreten zu sein (§ 70). Ferner kann der Betriebsrat laut § 72 Vorlage der Betriebsbilanz mit den nötigen Erläuterungen verlangen.

Die Aufgaben und Rechte des Arbeiterrates (Gruppenrates) sind im allgemeinen dieselben. Besonders wichtig ist hier der § 84 und folgende, die den

Einspruch gegen eine Kündigung regeln.

Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung leitens des Arbeitgebers binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, in dem sie den Arbeitgeber-Angestelltenrat anrufen:

- 1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung, oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist;
2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigert, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten;
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Erfolgt die Kündigung trotzdem aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.

Besonders über diesen wichtigen Punkt kann sich der Arbeiter gar nicht genug Unterstützung verschaffen. Auf doch immer wieder die betriebliche Befreiung gemacht werden, daß die Fristen verläuft oder sonstige Formfehler begangen werden. Formfehler, die eine arbeitsgerichtliche Klage ausschließen, müssen aber doch die Vertretung ungemein erschweren. Hier ist das Stadium der kleinen Broschüre: „Wie wehre ich mich gegen eine Entlassung?“ sehr zu empfehlen.

Natürlich ist aber auch ein verständnisvolles Hand-in-Hand-arbeiten von Betriebsrat und Gewerkschaft, und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder mit ihren Vertretern.

Betriebsratskündigung

Das Reichsarbeitsgericht hatte sich in einem Urteile vom 9. Juli 1930 mit wichtigen Kündigungsfragen der Betriebsratsmitglieder zu beschäftigen. Es war u. a. zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer, der zugleich Mitglied des Betriebs- und eines Gruppenrates ist, nur mit Zustimmung beider Körperschaften vom Arbeitgeber rechtskräftig gekündigt werden kann, und weiter, ob auch nach Ablauf der Kündigungsfrist ein Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung an die Betriebsvertretung zulässig ist.

Das Reichsarbeitsgericht stellt in diesem Urteil den Grundgedanken auf, daß ein Arbeitnehmer, der zugleich Mitglied des Betriebs- und eines Gruppenrates ist, nur mit Zustimmung aller Betriebsvertretungen, denen er angehört, rechtskräftig gekündigt werden kann. Folgt die Zustimmung der einen Betriebsvertretung, so entbehrt die Kündigung der gesetzlichen Wirkung. Im übrigen kann der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist bei der Betriebsvertretung eine rückwirkende Zustimmungserklärung zur Kündigung eines Betriebsvertretungs-