
Erich Bührig

ARBEITSRECHTLICHE IRRTÜMER¹

I.

In Rechtsfragen hat es und wird es immer voneinander abweichende Meinungen geben. Ganz besonders ist das dann der Fall, wenn es nicht um rein juristische Fragen geht, sondern hinter diesen sich auch Interessenkonflikte verbergen, wie es bei arbeitsrechtlichen Meinungsverschiedenheiten meist der Fall ist.

Allen irrigen Meinungen und Auffassungen über rechtliche Probleme unseres Arbeitslebens sowie über Zweck und Ziel bestimmter Bestrebungen entgegenzutreten, ist unmöglich. Mitunter aber wird es zur Pflicht, Irrtümer richtigzustellen. Eine solche Pflicht ist gegeben angesichts einer Schrift, die von einem Gewerkschafter geschrieben, in Gewerkschaftskreisen verbreitet wird und Anspruch erhebt, ein wesentliches Schulungs- und Informationsmittel für Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre zu sein. *Heinrich Treichel*, der Leiter der Gewerkschaftsschule der Industriegewerkschaft Metall in Rummenohl, hat im Verlag Otto Schwarz & Co., Göttingen, ein „*Praktisches Handbuch des Betriebs-*

¹ Gewählte Abkürzungen:
a.a.O. = am angegebenen Ort; AP = Arbeitsrechtliche Praxis, arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung, herausgegeben von Hueck-Nipperdey-Dietz, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München und Berlin; -BRG = Betriebsrätegesetz; KRG = Kontrollratsgesetz; LAG = Landesarbeitsgericht; RdA = Recht der Arbeit, arbeitsrechtliche Zeitschrift, herausgegeben von Professor Dr. Nipperdey, Köln, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München und Berlin; TVG = Tarifvertragsgesetz vom 9. 4. 1949.

räterechts“ erscheinen lassen, das in verschiedenen Punkten nicht unwidersprochen bleiben kann.

II.

Treichel schreibt (S. 7 und 15 ff.), daß Lücken des KRG 22 in Anlehnung am das BRG vom 4. Februar 1920 auszufüllen seien. Diese Auffassung sei heute in der Praxis und in der Rechtsprechung allgemein anerkannt. Er glaubt, sich für diese Auffassung auch auf einen Beschluss des Rechtsausschusses des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die britische Zone berufen zu können.

Das KRG 22 enthält keine Lücken. Es ist auch kein Rahmengesetz. Es ist ein in sich geschlossenes Gesetz, weicht allerdings von der in Deutschland üblichen Art der Rechtssetzung erheblich ab. Es schreibt den Betroffenen nicht in allen Einzelheiten und für alle Fälle vor, wie sie sich zu verhalten haben, was für Rechte; Aufgaben, Befugnisse und Pflichten sie haben. Das Gesetz überläßt vielmehr den Beteiligten — Belegschaften, Betriebsräten und Arbeitgebern — die Regelung ihrer Angelegenheiten weitgehend selber. Es ist ein Gesetz zur selbstverantwortlichen Regelung der Betriebsverfassung. Schon dieser Umstand schließt es aus, auf das BRG von 1920 für seine Anwendung zurückzugreifen. Wir können hier absehen von den Verhältnissen in jenen Ländern des Bundesgebietes, in denen durch Ländergesetze eine vom KRG 22 abweichende Regelung des Betriebsräterechtes erfolgt ist. Soweit das nicht geschehen, für das Betriebsräterecht lediglich das KRG 22 als Gesetz gegeben ist (und das ist im wesentlichen die britische Zone des Bundesgebietes), haben Belegschaften, Betriebsräte (unter Mitwirkung der Gewerkschaften) und Arbeitgeber das Recht der Betriebsverfassung in eigener Verantwortung geregelt und gestaltet. Dem entspricht auch die Rechtsprechung zu den Fragen des Betriebsräterechtes.

Durch das BRG 1920 und die anderen in den Jahren der Weimarer Republik geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften haben sich bestimmte Rechtsbegriffe und Rechtsauffassungen herausgebildet. Es sei erinnert an die Betriebsvereinbarung, an die betriebsverfassungsrechtlichen Begriffe des Betriebes und des Arbeitnehmers, an die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Tragung der aus der Errichtung und der Tätigkeit des Betriebsrates entstehenden Kosten usw.

An diese Rechtsbegriffe hat der Rechtsausschuß des DGB der britischen Zone gedacht, als er in seinem von Treichel zitierten Beschluß ausführte, „daß das alte Gesetz zur Ergänzung der fehlenden Rechtsbegriffe des neuen Gesetzes heranzuziehen ist“. Er hat darauf verwiesen, daß „in Deutschland das Arbeitsrecht eine eigene, von den meisten Ländern abweichende Prägung erfahren hat“. Der Rechtsausschuß hat aber nicht ausgesprochen, daß Rechtsvorschriften des Gesetzes von 1920 Anwendung finden sollen, um das KRG 22 zu ergänzen.

III.

Aus der irrigen Auffassung Treichels über den Charakter des KRG 22 und sein Verhältnis zum BRG 1920 ist es wohl herzuleiten, daß er den Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes für befugt hält, einen Wahlvorstand zu bestellen, wenn der von der Belegschaft gewählte seinen Pflichten nicht nachkommt (S. 45). Diese Auffassung hat keinerlei Rechtsgrundlage. Kommt ein von der Belegschaft gewählter Wahlvorstand seinen Pflichten nicht nach, so hat die Belegschaft das Recht, einen neuen zu wählen. Es hat aber niemand anders das Recht, einen solchen zu bestellen.

Auf die gleiche Ursache dürfte die ebenfalls irriige Auffassung über die Zulässigkeit der Bildung von Gesamtbetriebsräten nach dem KRG 22 zurückzuführen sein (S. 34). Die Besatzungsmächte haben sehr eindeutig solche für

unzulässig erklärt. Soweit sie gebildet sind oder werden, findet ihre Existenz und Tätigkeit im KRG 22 keine Stütze.

IV.

Das KRG behandelt die Belegschaft des Betriebes als Ganzes. Wenn es auch von den „Arbeitern und Angestellten eines Betriebes“ spricht, so räumt es doch keiner dieser Gruppen ein Sonderrecht ein. Unverständlich ist daher, wie Treichel (S. 43) zu der Auffassung kommt, daß jede dieser Gruppen ihre Kandidaten zur Betriebsratswahl unabhängig voneinander benennen müsse. Wenn Angehörige einer Gruppe Angehörige der anderen Gruppe als Kandidaten vorschlagen, so ist das zulässig. Die so benannten Kandidaten zählen im Falle ihrer Wahl als Betriebsratsmitglied wie jedes andere Mitglied zu der Gruppe, zu der sie gehören. Sieht die Wahlordnung eine besondere Berücksichtigung bestimmter Gruppen vor, so gehören die Mitglieder des Betriebsrats zu ihrer Gruppe, gleichgültig, von wem sie als Kandidaten vorgeschlagen werden. Treichels Auffassung, daß von Angehörigen der Mehrheitsgruppe als Kandidaten vorgeschlagene Angehörige der Minderheitsgruppe im Falle ihrer Wahl als Betriebsratsmitglieder zur Mehrheitsgruppe zu zählen seien, entbehrt jeder sachlichen Berechtigung.

V.

Treichel meint (S. 94), daß Art. X des KRG 22 hinfällig geworden ist, wonach Behörden der Militärregierungen Betriebsräte auflösen können, wenn deren Tätigkeit den Zielen der Besatzungsmächte entgegengerichtet ist, da mit dem Inkrafttreten des Besatzungsstatuts und der Bildung der alliierten Hohen Kommission die Militärregierungen fortgefallen seien. Ich halte das für einen Trugschluß. Die Rechte und Befugnisse der Militärregierungen sind — soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt — auf die Hohen Kommissare und ihre Landeskommissare übergegangen. Für Art. X KRG 22 ist jedenfalls **keine** Sonderbestimmung erfolgt. Falsch ist auf alle Fälle Treichels Meinung, daß man die Arbeitsgerichte veranlassen müsse, sich für die Auflösung von Betriebsräten für zuständig zu erklären (S. 83). Den Arbeitsgerichten fehlt für solche Entscheidungen jede Rechtsgrundlage. Treichel weist darauf hin, daß derartige Entscheidungen von Arbeitsgerichten bereits ergangen seien. Er übersieht aber, daß es sich hierbei um Entscheidungen süddeutscher Gerichte handelt, die ihre Zuständigkeit nicht aus dem KRG 22 herleiten, sondern deren Zuständigkeit sich aus ausdrücklichen Vorschriften der entsprechenden Ländergesetze ergibt.

VI.

Eine Sonderfrage des Tarifrechtes war vor 1933 das Problem der sogenannten „gewollten Tarifunfähigkeit“ d. h., ob Organisationen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber, die zur Wahrung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gebildet wurden, insbesondere zur kollektiven Wahrung dieser Interessen, sich der Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen durch Satzungsbestimmungen oder ähnlichem begeben können.

Es handelt sich um eine Frage, die aus der durch das Schlichtungswesen der damaligen Zeit gegebenen Möglichkeit entstanden ist, mit Hilfe der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen einer Organisation gegen ihren Willen tarifvertragliche Verpflichtungen aufzuerlegen und ihre Mitglieder einem Tarifvertrag zu unterwerfen.

Treichel schreibt (S. 52): „Gewerkschaften und Vereinigungen von Unternehmern müssen in ihren Satzungen die Bestimmungen aufnehmen, daß die Vereinbarung von Tarifverträgen mit zu ihren Aufgaben gehört“. Er geht damit

weiter als alle arbeitsrechtlichen Wissenschaftler, die vor 1933 die Möglichkeit „gewollter Tarifunfähigkeit“ bejahten.

*Hueck-Nipperdey*² sagen, daß eine Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern nur tariffähig ist, wenn zu ihren Verbandsaufgaben (nicht notwendig als Hauptzweck) die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zum mindesten gehört. „Die ausdrückliche Erwähnung des Abschlusses von Tarifverträgen in einer Satzungsbestimmung ist nicht zu fordern.“ Sie sind der Auffassung, daß eine Satzungsbestimmung, die den Abschluß von Tarifverträgen ausschließt, durch den tatsächlichen Abschluß von Tarifverträgen wirkungslos wird und der Verband „kraft tatsächlicher Betätigung auch ohne formelle Satzungsänderung wieder tariffähig“ wird.

*Sinzheimer*³ lehnt die Zulässigkeit gewollter Tarifunfähigkeit ab. Er betrachtet die Tariffähigkeit als eine öffentlich-rechtliche Eigenschaft, die sich aus Art. 165 der Reichsverfassung ergibt und auch gegeben ist, wenn die Satzung den Abschluß von Tarifverträgen nicht ausdrücklich vorsieht. „Und sie ist selbst dann vorhanden, wenn die Satzung der Koalition den Abschluß von Tarifverträgen ausdrücklich ausschließt. Es gibt keine sogenannte ‘gewollte Tarifunfähigkeit’.“

In der neuen Literatur halten *Hueck-Nipperdey* in ihrem Kommentar zum Tarifvertragsgesetz an ihrer Auffassung von der Zulässigkeit gewollter Tarifunfähigkeit fest (S. 73 ff.), fordern aber auch hier keine ausdrückliche Satzungsvorschrift für die Tariffähigkeit, sondern stellen es auf die praktische Betätigung der Organisation ab.

Treichels Auffassung, daß Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen satzungsgemäß den Abschluß von Tarifverträgen als Aufgabe festlegen müssen, ist rechtlich unhaltbar, muß aber auch aus rechts- und gewerkschaftspolitischen Überlegungen ganz entschieden abgelehnt werden.

VII.

Es ist nicht die Aufgabe dieser Abhandlung, zu allen Einzelheiten, in denen ich Treichels Meinung für falsch halte, Stellung zu nehmen. Nur die Irrtümer in den wichtigsten und bedeutsamsten Fragen sollen hier klargelegt werden, abschließend sei aber auch noch darauf hingewiesen, daß es nicht zutrifft, daß die Arbeitnehmerschaft ein Mitbestimmungsrecht fordert, das der Sicherung ihres Arbeitsplatzes dienen soll (S. 12). Über das Mitbestimmungsrecht, die Gründe seiner Forderung, Zweck und Ziel desselben ist gerade in den letzten Monaten von gewerkschaftlicher Seite so viel gesagt worden, daß es genügt hier auf die viel zu enge Sicht Treichels hinzuweisen.

VIII.

Auch *Olaf Radke* macht in seiner Abhandlung über „Analytische Arbeitsbewertung als Bestandteil des Tarifvertrags“ (Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 211 ff.) Ausführungen zum Recht des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung, die sehr erhebliche Rechtsirrtümer enthalten.

Es ist Radke zuzustimmen, daß § 2 TVG erschöpfend aufzählt, wer Partei eines Tarifvertrages sein kann. Es ist jedoch irrig, daß damit auch erschöpfend aufgezählt ist, wer Partei eines arbeitsrechtlichen Kollektivvertrages sein kann. Zu dieser Meinung kommt Radke auf Grund der irrigen Auffassung, daß nur Tarifverträge Kollektivverträge seien. Auch Betriebsvereinbarungen sind Kollektivverträge. Die Gesetzgebung bezeichnet allerdings weder Tarifvertrag noch

2 Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd., 3.-5. Aufl., S. 171 ff.

3 Hugo Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., S. 254.

Betriebsvereinbarung als Kollektivverträge, sondern benutzt für beide als zusammenfassenden Oberbegriff die Bezeichnung „Gesamtvereinbarungen“. Beide Arten der Gesamtvereinbarungen haben normative Wirkung. Diese hängt bei der Betriebsvereinbarung nicht, wie Radke meint, davon ab, daß sie durch „vertragsfähige Parteien“ abgeschlossen ist.

Tarifvertragsfähige Parteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern. Nach § 2 Abs. 2 und 3 TVG können unter den dort festgelegten Voraussetzungen auch Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die sogenannten Spitzenorganisationen, Parteien eines Tarifvertrags sein. Partei einer Betriebsvereinbarung kann nur der Arbeitgeber und der Betriebsrat eines Betriebes sein.

Eine Gewerkschaft kann keine Betriebsvereinbarung abschließen, ebenso wenig wie ein Betriebsrat einen Tarifvertrag. Ein Vertrag, den eine Gewerkschaft über Lohn- und Arbeitsbedingungen mit einem einzelnen Arbeitgeber abschließt (gleichgültig, ob mit oder ohne Beteiligung des Betriebsrats), ist immer ein Tarifvertrag. Deshalb ist Radke im Irrtum, wenn er schreibt, daß eine Betriebsvereinbarung, die günstigere als im Tarifvertrag enthaltene Arbeitsbedingungen vorsieht, von der formalen Seite her nur durch Mitunterzeichnung der Gewerkschaft rechtsgültig sei.

Daß eine Betriebsvereinbarung normative Wirkung hat, d. h. unmittelbar und ohne Zutun der Beteiligten Inhalt der von ihr erfaßten Einzelarbeitsverträge wird, ist in Rechtssprechung und Literatur so gut wie unbestritten.⁴

Die normative Wirkung der Betriebsvereinbarung ergibt sich aus ihrem Charakter als kollektiver Arbeitsnormenvertrag. Es bedarf keiner ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift, die ihr diese Wirkung beilegt. Es ist aber auch eine vom Gesetzgeber anerkannte Eigenschaft.⁵

Die Auffassung Radkes, daß es zweifelhaft sei, ob Betriebsvereinbarungen „Normen für den Einzelarbeitsvertrag werden“, steht also im Widerspruch zu der herrschenden Meinung in Wissenschaft und Literatur. Zwar ist von beklagten Unternehmern in arbeitsgerichtlichen Prozessen diese Wirkung vereinzelt bestritten worden. In der neueren Literatur lehnt nur Dr. Zigan eine normative Wirkung der Betriebsvereinbarungen ab.⁶

4 Siehe u. a. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Bd., 3.—5. Aufl., S. 398; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., S. 238; Flatow-Kahn-Freund, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 13. Aufl., S. 316 und die bei Hueck-Nipperdey und Flatow-Kahn-Freund aufgeführten Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts; aus neuerer Zeit siehe LAG Düsseldorf in RdA 1949, S. 75; LAG Frankfurt in RdA 1949, S. 266 und in AP 50 Nr. 37 und Nr. 57; LAG Bremen in RdA 1949, S. 270 sowie die Abhandlungen von Herschel in RdA 1949, S. 47 und Dietz in RdA 1950, S. 161.

5 So im § 7 Abs. 2 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 10. 1. 1923; § 89 b AVAVG in der Fassung der NotVO. vom 6. Oktober 1931.

6 Dr. Zigan, Betriebsvereinbarungen nach Kontrollratsgesetz Nr. 22, Rechtsverlag G.m.b.H., Düsseldorf, 1948, S. 26.