

„ARBEITSRECHTLICHE IRRTÜMER“

Zu dem in Heft 7 der GM veröffentlichten Aufsatz von Erich Bührig sind uns umfangreiche Erwidern von Heinrich Treichel und Olaf Radke zugegangen, denen wir die folgenden Auszüge entnehmen. Die Redaktion

Heinrich Treichel schreibt u. a.:

1. Ich war und bin der Ansicht, daß das KRG 22 zahlreiche „Lücken“ enthält und noch mehr Zweifelsfragen hat entstehen lassen. Zonenvorstand und Zonenausschuß der Gewerkschaften der britischen Besatzungszone haben in einer ersten Stellungnahme vom 15. April 1947 nicht nur die Anwendung der früher entwickelten Rechtsgrundsätze für notwendig gehalten, sondern ausdrücklich darauf verwiesen, daß das neue Gesetz auf dem geistigen Fundament des alten BRG praktiziert werden soll. Nach Zitierung von Dr. h. c. Heimerich, der, wie viele andere, das KRG ebenfalls als ein Rahmengesetz bezeichnet hat, ist in meiner Schrift („Praktisches Handbuch des Betriebsräterechts“, Göttingen 1950) ausdrücklich darauf hingewiesen worden, daß notwendige Ergänzungen durch Betriebsvereinbarungen und Beschlüsse der Belegschaften folgen müssen. Ich habe also weder dem damaligen Rechtsausschuß unterstellt, er habe die Anwendung der Rechtsvorschriften des Gesetzes von 1920 empfohlen, um das KRG 22 zu ergänzen, noch selbst derartiges geschrieben, vielmehr es für notwendig gehalten, „zunächst in Anlehnung an das alte BRG zu versuchen, die Lücken des vorliegenden Gesetzes auszufüllen“. Zonenvorstand und Zonenausschuß der Gewerkschaften der britischen Besatzungszone haben den § 2 der von ihnen aufgestellten Wahlordnung in Anlehnung an § 15 des BRG von 1920 formuliert. In einer Reihe von Ländergesetzen, die ausdrücklich zur Durchführung von KRG 22 erlassen wurden, sind vom KRG 22 abweichende Regelungen erfolgt. Es ist nicht der „irrigen Auffassung Treichels über den Charakter des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 und sein Verhältnis zum Betriebsrätegesetz von 1920“ zuzuschreiben, wenn ich Vorschläge und Anregungen unterbreite, die Bührig zu „arbeitsrechtlichen Irrtümern“ glaubte stempeln zu müssen.
2. Für die Betriebsbelegschaften und die Betriebsräte kommt es nicht in erster Linie darauf an, ob die Bildung von Gesamtbetriebsräten nach dem KRG 22 zulässig ist. Tatsächlich haben sich solche gebildet, und Bührig selbst hat in seinen Erläuterungen zum BRG hierauf hingewiesen.
3. Die Beanstandung, daß Minderheitsgruppen ihre Kandidaten zur Betriebsratswahl selbständig vorschlagen können, ergibt sich aus der Wahlordnung - Muster - des Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes für die britische Zone und Bremen. Der den Minderheitsgruppen in dieser Wahlordnung zugestandene Minderheitenschutz § 2 Abs. 3 wäre in Frage gestellt, wenn man der Minderheitsgruppe nicht selbst das *Vorschlagsrecht* gewähren wollte.
4. Zu einem weiteren von Bührig festgestellten Irrtum, wer für die Auflösung von Betriebsräten nach Art. 10 KRG 22 zuständig sein soll, habe ich ausführlich deshalb nicht Stellung genommen, weil in dieser Frage seit Inkraftsetzung des Besatzungsstatuts ein Schwebezustand eingetreten ist. Es ist nicht etwa so, wie Bührig meint, daß die Rechte und Befugnisse der Militärregierung auf die Hohen Kommissare und ihre Landeskommissare übergegangen seien, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, sondern ganz im Gegenteil enthält Art. 2 des Besatzungsstatuts *Einzelvorbehalte* der Besatzungs-

mächte neben einem Generalvorbehalt nach Art. 3, während darüber hinaus nach Art. 1 der Grundsatz der Selbstregierung des deutschen Volkes herausgestellt ist. Es ist durchaus die Frage aufzuwerfen, ob heute noch Behörden der Militärregierung zur Auflösung von Betriebsräten angegangen werden sollen, wenn diese gegen Bestimmungen dieses Gesetzes verstoßen. Daß Betriebsräte in ihrer Tätigkeit den - zudem in Einzelheiten gar nicht bekannten - Zielen der Besatzungsmächte zuwiderhandeln, kommt selten vor. Jedenfalls besteht durchaus die Möglichkeit, wenn auch auf Umwegen, daß sich die Arbeitsgerichte für die Auflösung von Betriebsräten für zuständig erklären können.

5. Bei Gründung der Gewerkschaften haben die Besatzungsmächte in allen Besatzungszonen darauf hingewirkt, daß die Satzungen Bestimmungen über die Aufgaben der Gewerkschaften enthielten, wie dies auch vor 1933 allgemein üblich war. Selbstverständlich kann heute darauf hingewiesen werden, daß nach dem jetzigen Tarifvertragsgesetz und der rechtlichen Regelung des Tarifvertragswesens aus der Zeit vor 1933 es nicht mehr erforderlich ist, daß Gewerkschaften und Vereinigungen von Unternehmern in ihren Satzungen die Bestimmungen aufnehmen müssen, wonach die Vereinbarung von Tarifverträgen mit zu ihren Aufgaben gehört.

6. Es ist von mir in der von Bührig behaupteten Form nicht erklärt worden, daß die Arbeitnehmerschaft ein Mitbestimmungsrecht fordert, das der Sicherung ihres Arbeitsplatzes dienen soll. Vielmehr habe ich die Ansicht vertreten: „Besonders während der Wirtschaftskrisen mit ihrer Massenarbeitslosigkeit ist den Arbeitnehmern bewußt geworden, daß die Sicherung des Arbeitsplatzes für sie noch wichtiger ist als Lohnfragen und Arbeitszeitfragen. Deshalb fordern sie heute ein Mitbestimmungsrecht, das der Sicherung ihres Arbeitsplatzes dienen soll.“ Die von Bührig festgestellten „Arbeitsrechtlichen Irrtümer“ sind nichts anderes als abweichende Meinungen Bührigs, die keineswegs Allgemeingültigkeit beanspruchen können.

Olaf Radke schreibt u. a.:

1. Bührig behauptet im Gegensatz zu der von mir geäußerten Meinung, in Literatur und Rechtsprechung sei so gut wie unbestritten, daß der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen mit kollektiver Wirkung abschließen könnte. Dazu bedürfte es keiner ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift, dies ergebe sich aus dem Charakter der Betriebsvereinbarung als kollektiver Arbeitsnormenvertrag. Zweifellos wird oft angenommen, eine Betriebsvereinbarung habe kollektive Normenwirkung. Begründet hat Bührig diese Annahme nicht, er hat nur eine Feststellung getroffen, die er wahrscheinlich als allein richtig anerkannt haben will.

2. Weiterhin wird in dem von Bührig angegriffenen Aufsatz¹ die Meinung vertreten, daß eine Betriebsvereinbarung nur dann echten Kollektivvertragscharakter habe, wenn sie durch echte Kollektivvertragsparteien, nämlich die Gewerkschaften und Arbeitgeber oder deren Verbände (TVG § 2)² abgeschlossen werden. Bührig sagt, das sei dann ein Tarifvertrag. Es besteht kein Grund, dem zu widersprechen. Etwas anderes ist in dem von ihm beanstandeten Aufsatz nicht behauptet worden. Kollektivvertrag oder Tarifvertrag ist gleich; eine Betriebsvereinbarung, allein zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen, ist aber kein Kollektivvertrag.

1 Olaf Radke, Analytische Arbeitsbewertung als Bestandteil des Tarifvertrages, Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5, S. 211 ff.

2 Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949.