

der durch das Gesetz gegebenen Betriebsvertretungen zunächst etwas über den technischen Aufbau der Arbeitnehmervertretungen gesagt werden.

An die Stelle der bisherigen Arbeiter- und Angestelltenausschüsse treten die Angestellten- und Arbeiterräte, die also die Gruppe der Angestellten und Arbeiter in ihren Sonderinteressen zu vertreten haben. Neben ihnen — in gewisser Weise über ihnen — steht der Betriebsrat zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer, also der Angestellten und der Arbeiter, und mithin ist auch nur er es, der bei der Leitung des Betriebs in gewissem Sinne mitzuwirken hat. Die Arbeiter- und Angestelltenräte aber sind diejenigen Instanzen, die das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen haben, weil diese Vertretungen den Arbeitnehmern noch näher stehen. Sie sind aber als untere Instanzen des Betriebsrats anzusehen, denn der Betriebsrat hat u. a. die Aufgabe, Beschwerden der Arbeiter- und Angestelltenräte entgegenzunehmen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken.

In der Regel werden ja im Betriebsrat die gleichen Persönlichkeiten sitzen wie im Arbeiter- und Angestelltenrat. Aber doch mit Unterschied. Nach § 15 werden der Arbeiterrat und der Angestelltenrat durch die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats gebildet; aber wenn die Zahl einer dieser Gruppen so groß ist, daß diese Gruppe selbst die Zahl von Vertretern nach der im Gesetz für den Betriebsrat gegebenen Berechnung erhalten müßte, so soll ihnen dieses Recht nicht genommen werden, und dann hat der betreffende Gruppenrat ein paar Mitglieder mehr, die als Ergänzungsmitglieder bezeichnet werden. Im übrigen ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder so festgelegt, daß in Betrieben von 20—49 Arbeitnehmern der Betriebsrat aus drei Mitgliedern besteht, bei 50 bis 99 aus 5 und dann steigt es in näher bezeichneten Stufen bis auf 30. Hat der Betrieb nur 5—20 Arbeitnehmer, so ist ein Betriebsobmann zu wählen, oder bei Nichteinigung der entsprechend zahlreichen Arbeitnehmergruppen zwei Betriebsobleute (§ 2). Dies wird in den meisten Buchhandlungen der Fall sein, und zwar werden kleine Sortimentshandlungen mit weniger als 5 Angestellten ohne Arbeitnehmervertretung bleiben; bei der Mehrzahl der anderen wird es einen Betriebsobmann der Angestellten geben, während der oder die Markthelfer ohne Vertretung bleiben. Gewählt wird nach der Listenart der Verhältniswahl. Bei Streitigkeiten über Errichtung, Zusammensetzung, Geschäftsführung und Auflösung des Betriebsrats und der anderen Betriebsvertretungen entscheidet der neu zu errichtende Bezirkswirtschaftsrat — also über alle organisatorischen Fragen —, während die Streitfragen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wie bisher vor den Schlichtungsausschüssen gehören.

Eine wichtige Betriebsvertretung ist auch noch die Betriebsversammlung aller Arbeitnehmer (§§ 45, 48), die Wünsche und Anträge („Initiativanträge“) an den Betriebsrat richten kann zur Weiterverfolgung. Bei gemischten und sonst nahe zusammengehörigen Betrieben (innerhalb derselben Gemeinde) kann ein Gesamtbetriebsrat oder ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden, ersterer neben den Einzelbetriebsräten, letzterer an Stelle der einzelnen Betriebsräte.

Wir kehren zu den Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats zurück. Er hat neben seinen betriebsfürsorglichen, friedensschaffenden Aufgaben besonders auch die des Einblicks in die geschäftlichen Grundlagen des Betriebs. Das ist beim Sortiment nicht ganz leicht, beim Verlag aber noch viel schwerer. Wenn es gelingt, immer die tüchtigsten und verständigsten Arbeitnehmervertreter in den Betriebsrat zu bekommen, so mag es gut sein; viele der anderen werden den Einblick in die tiefliegenden geschäftlichen Momente eines großen Verlags nur mit großer Mühe verstehen. Es ist aber vorgesehen, daß für die heiklen Aufgaben, die mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu tun haben, der Betriebsausschuß von 5 Mitgliedern da ist, der (§ 27) immer gebildet werden muß, wenn der Betriebsrat mehr als 9 Mitglieder, der Betrieb also mehr als 600 Arbeitnehmer hat. Aber das betrifft im Buchhandel ja wohl nur den Koehler-

Waldemar-Konzern. Der Betriebsrat hat jedoch die Schweigepflicht über Geschäftsgeheimnisse, und die Verletzung dieser Schweigepflicht ist das einzige, was beim Arbeitnehmer mit Strafe belegt ist (während der Arbeitgeber für Beeinträchtigung der Mitwirkung an den Betriebsvertretungen bestraft wird, §§ 95, 99, 100). Für Verlag und Sortiment taucht hier die Frage auf, in welcher Weise der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, einen Lagebericht zu erstatten, zu entsprechen hat (§ 71, 72). In erster Linie soll dieser Bericht die den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Vorgänge berücksichtigen; dazu gehört natürlich auch das allgemeine Gedeihen des Geschäfts. Aber es ist doch fraglich, ob dies mit genauen Umsatz- und Gewinnziffern zu geschehen hat. In Betrieben mit mehr als 50 Angestellten oder mehr als 300 Arbeitern allerdings muß eine Betriebsbilanz oder eine Gewinn- und Verlustrechnung vorgelegt werden. Dies entspricht den Forderungen bei Aktiengesellschaften, ist aber bedenklich, wenn über einzelne Posten den Arbeitnehmern Aufschluß erteilt werden muß. Das »Geschäftsgeheimnis« setzt der Mitteilungspflicht ein Ende — es fragt sich aber, was als Geschäftsgeheimnis anzusehen ist. Kalkulationsgrundsätze, neue Verlagsabschlüsse, Pläne u. dgl. gehören jedenfalls nicht mit zu den Dingen, die in der Regel mitzuteilen sind, unter Umständen freilich können sie für das Bild der Lage wesentlich sein und müssen dann mitgeteilt werden.

Es wird bei der praktischen Anwendung des Gesetzes gewiß noch vieles in dieser Hinsicht sich abschleifen müssen, und es kommt alles darauf an, daß ernste, verständige und verschwiegene Männer mit den Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats wie des Angestellten- oder Arbeiterrats betraut werden, damit der Zweck dieser Einrichtungen, den Arbeitsfrieden und die Betriebserfolge zu fördern, wirklich erreicht und nicht in sein Gegenteil verkehrt wird. Denn gerade das Verlagsgeschäft ist ein auf feinste Rechnungen und Erwägungen kapitalistisch und geistig aufgebautes Geschäft.

Der zweite, wichtigste Punkt, der den Angestellten- bzw. Arbeiterrat näher angeht, ist die Mitwirkung bei der Einstellung und Entlassung. Für die Mitwirkung bei der Einstellung gilt es nur, Richtlinien mit dem Arbeitgeber aufzustellen (§ 78, Ziffer 8), aber nicht bei jedem Engagement dreinzureden; bei Entlassungen aber muß der Rat gefragt werden. Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften werden gemeinsam mit dem Arbeitgeber erlassen. Bei Verstoß gegen die Richtlinien ist ein Einspruchsverfahren festgelegt. Desgleichen bei der Kündigung (§§ 84 ff.), wenn diese ohne Angabe von Gründen geschieht, oder wenn sie eine unbillige Härte darstellt, oder bei sofortiger Entlassung, wenn der dafür erforderliche »wichtige« Grund nicht vorzuliegen scheint. Hier ruft der Arbeitnehmer, die Entlassung als unberechtigt betrachtend, den Angestellten- oder Arbeiterrat an. Dieser versucht eine Verständigung mit dem Arbeitgeber oder ruft, wenn diese nicht gelingt, den Schlichtungsausschuß an. Auch ein gerichtliches Verfahren ist natürlich zulässig, wenn eine der Parteien sich an das ordentliche Gericht wendet, und dieses Verfahren geht dann natürlich dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß vor (vgl. jedoch eine sehr merkwürdige Bestimmung in § 86 Abs. 2). Je nach dem Ausfall des Schlichtungsspruchs kann es auch dazu kommen, daß der Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmer weiterbeschäftigen muß; wenn er das nicht will, muß er ihn entschädigen (§ 87). Die Entschädigung bemißt sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war, und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes (Monatsgehalt) festgesetzt werden, jedoch im ganzen nicht über sechs Zwölftel (Halbjahresgehalt) hinausgehen. Also eine Art Abgangsentuschädigung. Der Arbeitnehmer kann jedoch die Wiedereinstellung verweigern (§ 89). Dann ist ihm Lohn und Gehalt nur bis zum Zeitpunkt der Rechtskraft des ihm rechtgebenden Urteils zu zahlen.

Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen des Betriebsrats teil, die er selber beantragt, oder zu denen er eingeladen wird. Er hat bei den von ihm beantragten auf die Tagesordnung Einfluß, insofern er die Frage, um die es sich handelt, auf die Tagesordnung setzen lassen kann. So kann er also erwirken,