

die Betriebsräte sind, so hat diese besondere Eigenschaft mit der Sache selbst nichts zu tun.

Aber es gibt überhaupt, wenn eine Betriebsvertretung gegen ihre gesetzliche Pflicht verstößt, nur den Antrag auf Absetzung nach §§ 39 und 41 BRG. Fristlose Entlassung kommt dagegen nie in Frage. Denn einmal kann man die Aufforderung zu einem Streik doch nicht als eine Verletzung des Arbeitsvertrages bezeichnen, welche die fristlose Entlassung rechtfertigt. Vielmehr gibt es für die Betriebsvertretung nur Verletzung der Betriebsratspflichten, während andererseits der Eintritt in den Streik dem Unternehmer allgemein das Recht zur fristlosen Entlassung gibt.

IV. Tatsächlich führen die Betriebsräte in gesetzlicher Eigenschaft nie einen Streik. Das ist ihnen an sich gar nicht möglich. Wenn trotzdem von Betriebsräten ein Streik geführt wird, dann fühlen sich die Betriebsräte vielleicht als Vertreter einer politischen Partei, welche die Betriebsräte zu ungesetzlichen Zwecken benutzt. Wenn dann die Betriebsräte bewußt erklären, als solche zu handeln, dann läge gröblicher Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten vor, woraus sich die vorbezeichneten Folgen ergeben würden, wozu es aber wiederum praktisch nicht kommt, wenn der Streik ausbricht, da dann die Betriebsräte mitstreiken.

Gewerkschaftliche Streiks dagegen können nie eine Maßnahme gegen die Betriebsvertretung auslösen, da diese hierbei in keinem Falle gegen ihre gesetzlichen Verpflichtungen handelt. Im Gegenteil ist sie ja sogar verpflichtet, für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten.

V. Die Betriebsräte haben fast immer eine Doppeleigenschaft: sie sind fast stets gleichzeitig auch Gewerkschaftsfunktionäre. Die Maßnahmen der Gewerkschaften gehen aber denen der Betriebsräte vor. Als Gewerkschaftsfunktionäre vertreten die Betriebsräte daher die Beschlüsse der Gewerkschaften. Treten sie hierbei selbst für einen Streik ein, so kommt ein solcher Streik doch nur zustande, wenn die satzungsmäßigen Voraussetzungen der Gewerkschaft erfüllt sind. Wenn dies in einer Betriebsversammlung geschieht, so kann es sich daher allenfalls bei der Erstattung der Kosten um eine Feststellung handeln, ob die Veranstaltung als Betriebsversammlung im Sinne des BRG. anzusehen ist. Zwar wäre es zweckmäßig, wenn die Betriebsräte in allen Fällen hier scharf den Trennungsstrich ziehen und stets selbst angeben würden, in welcher Eigenschaft sie handeln. Doch wird man dies nach dem Bildungsgrad der Betriebsräte nicht allgemein fordern können, sondern sich vielmehr daran halten müssen, daß eben gewerkschaftliche Maßnahmen, wenn sie von Betriebsräten durchgeführt werden, mit deren gesetzlicher Eigenschaft nichts zu tun haben (siehe auch NÖRPEL: Aus der Betriebsrätepraxis, I. Teil, S. 44, 45, 72, 75ff. und FLATOW: Komm. zum BRG. § 66 Ziff. 3 Anm. 3).

Die Stellung des Arbeitsnachweises im Koalitionskampf.

Von Dr. EDITH KLAUSNER-Berlin.

Der Arbeitsnachweis schlechtweg, von dem man heute spricht, ist der öffentliche, dessen Tätigkeit gesetzlich geregelt ist. Eine bunte Vielheit von Arbeitsnachweisen, unter denen der öffentliche Arbeitsnachweis nicht die erste Stelle einnahm, konkurrierte in der Zeit der erregtesten Koalitionskämpfe zwischen 1890 und 1910 auf dem Arbeitsmarkt. Die einzelnen Typen seien hier kurz skizziert.

Die charitativen Arbeitsnachweise hatten die Arbeitsvermittlung nicht als alleinigen Zweck. Sie war ihnen ein Mittel zu dem allgemeinen Ziel des wirtschaftlichen Selbständigmachens ihrer Schutzbefohlenen. Ihnen war daran gelegen, durch Arbeit zu erziehen, nicht zu versorgen. Sie hatten keinen Anlaß, in Koalitionskämpfen als Partei einzugreifen.