

Bundesrepublik Deutschland  
Der Bundeskanzler  
BK - 3303/50 -

Bonn, den 31. Oktober 1950

An den Herrn  
Präsidenten des Deutschen Bundestages

In der Anlage 1 übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz)

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit.

Der Deutsche Bundesrat hat zur Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes in seiner Sitzung am 22. September 1950 nach der Anlage 2 Stellung genommen.

Der Standpunkt der Bundesregierung zur Stellungnahme des Deutschen Bundesrates ist in der Anlage 3 dargelegt.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers  
Blücher

3 Anlagen

# Entwurf eines Gesetzes

## über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Erster Teil

## Allgemeine Vorschriften

### § 1

Die Rechte der Arbeitnehmer auf Beteiligung und Mitbestimmung in sozialen, personellen und arbeitstechnischen Angelegenheiten der Betriebe und bei den wirtschaftlichen Entscheidungen der Unternehmer werden nach Maßgabe dieses Gesetzes durch die Betriebsräte und ihre Beauftragten wahrgenommen.

### § 2

Die Berufung der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen zur Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder, zum Abschluß von Tarifverträgen und zur Mitwirkung an den übrigen wirtschaftlichen und sozialen Gestaltungsaufgaben wird durch dieses Gesetz nicht berührt.

### § 3

(1) Betrieb im Sinne dieses Gesetzes ist der Arbeitsverband von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der mit Hilfe von Arbeitsmitteln bei räumlicher Zusammenfassung bestimmte nichthoheitliche Aufgaben fortgesetzt verfolgt.

(2) Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die mit dem Hauptbetrieb durch gemeinsame Leitung verbunden sind, gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit von dem Hauptbetrieb getrennt sind.

### § 4

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem Arbeitsverhältnis im Betrieb beschäftigten Personen (Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge).

- (2) Nicht Arbeitnehmer sind
- a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
  - b) in Betrieben einer Personengesamtheit deren Mitglieder;
  - c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung der im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden;
  - d) Personen, die mit dem Arbeitgeber bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder von ihm an Kindes Statt angenommen sind;
  - e) Personen, die im Betriebe nur vorübergehend im Verlaufe ihrer Ausbildung beschäftigt werden und nicht zur geregelten Arbeitsleistung verpflichtet sind;
  - f) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern mehr durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist oder mehr zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung erfolgt.

#### § 5

Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind die Arbeitnehmer, die nicht Angestellte sind.

#### § 6

(1) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die eine durch § 1 Absatz 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.

(2) Als Angestellte gelten auch Lehrlinge, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie das mit einfachen oder mechanischen Dienstleistungen beschäftigte Büropersonal.

#### § 7

(1) Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer (§ 4) beschäftigt.

(2) Unternehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer die wirtschaftlichen und sonstigen Zwecke fortgesetzt verfolgt, denen die Arbeitsleistung eines oder mehrerer Betriebe zu dienen bestimmt ist.

(3) Ist der Arbeitgeber oder ist der Unternehmer eine juristische Person, so übt das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ die dem Arbeitgeber oder Unternehmer nach diesem Gesetz obliegenden Rechte und Pflichten aus. Ist der Arbeitgeber oder der Unternehmer eine Personengesamtheit, so stehen diese Rechte und Pflichten den durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung berufenen Personen zu.

(4) Der Arbeitgeber kann sich nur durch eine an der Betriebsleitung, der Unternehmer sich nur durch eine an der Unternehmensleitung verantwortlich beteiligte Person vertreten lassen.

## Zweiter Teil

# Der Betriebsrat

### Erster Abschnitt

#### Zusammensetzung und Wahl

##### § 8

(1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, welche die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und am Wahltag mindestens 18 Jahre alt und mindestens seit drei Monaten im Betrieb beschäftigt sind. Die Beschäftigung in anderen zum Unternehmen gehörigen Betrieben ist anzurechnen.

(2) Ein Arbeitnehmer ist nur in einem Betrieb wahlberechtigt.

##### § 9

(1) Wählbar sind alle deutschen Wahlberechtigten (§ 8), die am Wahltag mindestens 24 Jahre alt und seit mindestens einem Jahr im Betrieb als Arbeitnehmer ununterbrochen tätig sind, sich nicht mehr in Berufsausbildung befinden sowie seit mindestens drei Jahren dem Wirtschaftszweig oder Berufszweig angehören, in dem sie beschäftigt sind. § 8 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Nicht wählbar ist, wem das Wahlrecht für die politischen Körperschaften aberkannt ist.

##### § 10

(1) In allen Betrieben, die in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gebildet.

(2) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person

mit in der Regel	21 bis	50	wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus
			3 Mitgliedern	
mit in der Regel	51 bis	100	wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus
			5 Mitgliedern	
mit in der Regel	101 bis	300	wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus
			7 Mitgliedern	
mit in der Regel	301 bis	600	wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus
			9 Mitgliedern	
mit in der Regel	601 bis	1000	wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus
			11 Mitgliedern.	

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je zwei in Betrieben

mit 1001 bis 5000 wahlberechtigten Arbeitnehmern für je weitere 1000

mit 5001 und mehr wahlberechtigten Arbeitnehmern für je weitere 2000.

(3) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 25.

#### § 11

(1) Sind im Betrieb sowohl Arbeiter wie Angestellte beschäftigt, so müssen beide Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los.

(2) Eine Minderheitsgruppe erhält wenigstens

bis zu	50	Gruppenangehörigen	1	Vertreter
bei	51 bis	200	Gruppenangehörigen	2
				Vertreter
bei	201 bis	600	Gruppenangehörigen	3
				Vertreter
bei	601 bis	1000	Gruppenangehörigen	4
				Vertreter
bei	1001 bis	3000	Gruppenangehörigen	5
				Vertreter
bei	3001 und mehr	Gruppenangehörigen	6	Vertreter.

(3) Die Feststellung des Zahlenverhältnisses erfolgt durch den Wahlvorstand nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(4) Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebes darstellen.

#### § 12

(1) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind in Abweichung von der Vorschrift in § 8 über die dreimonatige Betriebszugehörigkeit die-

jenigen Arbeitnehmer wahlberechtigt, die seit Aufnahme der regelmäßigen Betriebstätigkeit beschäftigt sind.

(2) Sind im Betrieb nicht mindestens dreimal soviel wählbare Arbeitnehmer jeder Gruppe vorhanden, als nach den §§ 10 und 11 zu wählen wären, so ist allgemein von dem Erfordernis der dreijährigen Zugehörigkeit zum Wirtschafts- oder Berufszweig, erforderlichenfalls auch von dem der einjährigen Betriebszugehörigkeit, abzusehen.

(3) Hat ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, auch unter Berücksichtigung der vorstehenden Vorschriften nicht mehr oder weniger wählbare Arbeitnehmer als nach den §§ 10 und 11 zu wählen wären, so ist diejenige gemäß § 10 Absätze 1 und 2 zulässige Zahl von Betriebsratsmitgliedern zu wählen, die gegenüber der Zahl der wählbaren Arbeitnehmer die nächstniedrigere ist.

#### § 13

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von den Vorschriften des § 11 angeordnet werden, wenn die Mehrheit beider Gruppen dieses vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(2) Die Angehörigen von selbständigen Betriebsabteilungen, in denen mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden, können vor der Neuwahl in geheimer Abstimmung beschließen, daß die im Verhältnis zur Gesamtwahl der Betriebsratsmitglieder auf die Abteilung entfallenden Vertreter in getrenntem Wahlgang von den Angehörigen der Betriebsabteilung gewählt werden. Die Zahl der für die Betriebsabteilung zu wählenden Vertreter stellt der Wahlvorstand nach den Grundsätzen der Verhältniswahl fest.

#### § 14

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, so wählen die Arbeiter und die Angestellten ihre Vertreter (§ 11) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. In Betrieben, deren Betriebsrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt; das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Betriebsrat zusteht.

(4) Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe als ihre Vertreter wählen. Jeder Arbeitnehmer darf nur auf einer Vorschlagsliste benannt werden.

## § 15

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zusammensetzen.

## § 16

(1) Spätestens 6 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten als Vorsitzenden. Im Wahlvorstand müssen in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

## § 17

(1) Besteht im Betrieb bei Inkrafttreten dieses Gesetzes ein Betriebsrat nicht oder wird ein Betrieb neu errichtet oder wird im Betrieb die für die Errichtung eines Betriebsrats vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern erreicht, so setzt der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eine Frist von vier Wochen, innerhalb derer in einer Betriebsversammlung der Wahlvorstand und sein Vorsitzender durch Mehrheitsbeschluß der anwesenden wahlberechtigten Arbeitnehmer zu bestimmen sind. Die Fristbestimmung ist im Betrieb durch Aushang bekanntzugeben.

(2) Besteht nach Ablauf der Frist kein Wahlvorstand, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

## § 18

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag mindestens eines Arbeitnehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft durch einen neuen Wahlvorstand.

(2) Bestehen Zweifel darüber, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsbestandteil (§ 3 Absatz 2) selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört, so können der Arbeitgeber und jeder beteiligte Betriebsrat oder Wahlvorstand vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

## § 19

Jeder Wahlberechtigte, jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft sowie der Arbeitgeber können

binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

#### § 20

(1) Der Arbeitgeber darf die Wahl des Betriebsrats nicht beeinflussen oder behindern.

(2) Die sächlichen Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 19 Absatz 1 genannten Betriebsversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens.

#### § 21

(1) In Betrieben der Land- oder Forstwirtschaft sind bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahlen nach § 10 nur die ständig beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. In diesen Betrieben wird ein Betriebsrat erst gebildet, wenn mindestens 10 ständig beschäftigte wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, beschäftigt werden.

(2) Sind für den Betrieb mindestens 21 Personen in Heimarbeit beschäftigt, die in der Hauptsache für diesen Betrieb arbeiten, so wählen diese einen besonderen Betriebsrat. Die §§ 8 bis 20 sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, daß als Gruppen im Sinne des § 11 die Heimarbeiter und die Hausgewerbetreibenden und die Gleichgestellten gelten.

(3) Beschäftigt ein Betrieb während bestimmter Zeiten des Jahres oder zur Erfüllung bestimmter Arbeitsaufgaben mindestens 21 Arbeitnehmer nur vorübergehend, so wählen diese mit einfacher Stimmenmehrheit.

Bei 21 bis 50 nichtständigen Arbeitnehmern einen Sprecher,

bei 51 bis 100 nichtständigen Arbeitnehmern drei Sprecher,

bei 101 und mehr nichtständigen Arbeitnehmern fünf Sprecher.

Der Betriebsrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Sprecher die Vorschriften der §§ 8, 9, 14 Absatz 1, 15, 18 Absatz 1, 19 und 20 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Zugehörigkeit zu dem Berufs- oder Wirtschaftszweig entsprechend.

(4) In Betrieben, die in der Regel mindestens 10 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen, werden

Jugendsprecher gewählt. Absatz 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß auch die Vorschriften in den §§ 8 und 9 über das Mindestalter keine Anwendung finden.

## Zweiter Abschnitt

### Amtszeit

#### § 22

(1) Die Amtszeit des Betriebsrates beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit.

(2) Wiederwahl ist zulässig.

#### § 23

(1) Eine Neuwahl ist gemäß § 16 einzuleiten, wenn

- a) mit Ablauf eines Jahres, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
- b) die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder
- c) der Betriebsrat mit Mehrheit seinen Rücktritt beschlossen hat.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 führt der bestehende Betriebsrat die laufenden Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt ist.

(3) Der Betriebsrat hört auf zu bestehen, wenn nicht nur vorübergehend

- a) die Voraussetzungen für die Bildung eines Betriebsrats entfallen oder
- b) der Betrieb stillgelegt wird.

#### § 24

(1) Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen.

(2) Im Falle des Absatzes 1 setzt der Vorsitzende des Arbeitsgerichts unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein.

#### § 25

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt

- a) durch Amtsniederlegung,
- b) mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

- c) durch Verlust der Wählerarbeit oder
- d) wenn nach Ablauf der in § 19 bezeichneten Frist festgestellt wird, daß der Vertreter nicht wählbar war.

#### § 26

Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen.

#### § 27

(1) Scheidet ein Mitglied aus, so tritt ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein. Dieses gilt auch für das Eintreten der Ersatzmitglieder als Stellvertreter für zeitweilig verhinderte Mitglieder des Betriebsrats.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist der ausgeschiedene oder verhinderte Vertreter mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt (§ 14 Absatz 3 Satz 2), so tritt der nicht gewählte Arbeitnehmer mit der nächsthöchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) Im Falle des § 23 Absatz 1 Buchstabe c treten Ersatzmitglieder nicht ein.

#### § 28

(1) Die Amtszeit der in § 21 Absatz 3 bezeichneten Sprecher endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nicht-ständigen Arbeitnehmer vorgesehenen Zeitraumes oder mit Erfüllung von deren Arbeitsaufgabe. Im übrigen gelten die Vorschriften dieses Abschnittes mit Ausnahme des § 22 und des § 23 Absatz 1 Buchstabe a sinngemäß.

(2) Die Amtszeit der Jugendsprecher (§ 21 Absatz 4) beträgt ein Jahr. Im übrigen gelten die Vorschriften dieses Abschnittes mit Ausnahme des § 23 Absatz 1 Buchstabe a sinngemäß.

### **Dritter Abschnitt**

#### **Geschäftsführung**

#### § 29

(1) Der Betriebsrat wählt mit einfacher Mehrheit aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen (§ 11), so dürfen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats und im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertreten den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse gegenüber dem Arbeitgeber, den Schlichtungseinrichtungen, den Arbeitsgerichtsbehörden, den Verwaltungsbehörden und sonstigen Stellen. Werden die besonderen Belange einer Gruppe berührt, so ist ein von den Gruppenangehörigen im Betriebsrat bestimmter Vertreter dieser Gruppe hinzuzuziehen.

(3) Im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters kann der Betriebsrat mit einfacher Mehrheit ein weiteres Mitglied mit der zeitweiligen Wahrnehmung des Vorsizes beauftragen.

#### § 30

(1) Hat der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit drei Ausschußmitglieder. Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß für die laufende Geschäftsführung.

(2) Er muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen bestehen.

#### § 31

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur Vornahme der nach den §§ 29 und 30 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen.

(2) Alle weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende an; er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Der Vorsitzende hat sämtliche Mitglieder des Betriebsrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Betriebsratsmitglieder oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, zuziehen.

#### § 32

(1) Die Sitzungen des Betriebsrats finden unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse in der Regel während der Arbeitszeit statt. Sie sind nicht öffentlich.

(2) Der Arbeitgeber ist rechtzeitig, in der Regel spätestens 24 Stunden vor Beginn, von Sitzungen, die während der Arbeitszeit stattfinden sollen, zu beachtlichen.

### § 33

Der Betriebsrat kann beschließen, daß je ein Beauftragter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt ist, an den Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

### § 34

(1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Betriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder erschienen ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

### § 35

(1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens die Namen der erschienenen Mitglieder, den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift muß vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied unterzeichnet sein.

(2) Soweit der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen hat, ist auch ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und eine Abschrift zu übergeben.

### § 36

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Der Antrag auf Aussetzung kann wegen des gleichen Beschlusses nicht wiederholt werden.

### § 37

An der Verhandlung von Fragen, welche die Interessen der nichtständigen Arbeitnehmer wesentlich berühren, nehmen die gemäß § 21 Absatz 3 zu wählenden Sprecher mit beratender Stimme teil. Das gleiche gilt für die Teilnahme eines Jugendsprechers (§ 21 Absatz 4) an Verhandlungen über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer.

### § 38

Weitere Bestimmungen über die Geschäftsführung trifft der Betriebsrat in einer Geschäftsordnung, die er sich selbst gibt.

### § 39

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens.

#### § 40

In Betrieben, die regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Betriebsrat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Sprechstunden des Betriebsratsvorsitzenden oder anderer vom Betriebsrat bestimmter Mitglieder an einem oder mehreren Tagen der Woche auch während der Arbeitszeit einrichten.

#### § 41

In Betrieben, die in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmer beschäftigen, ist auf Antrag des Betriebsrats der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied unter Weitergewährung seines Arbeitseinkommens von der Arbeit freizustellen, es sei denn, daß besondere betriebliche Verhältnisse eine andere Regelung durch Betriebsatzung notwendig machen.

#### § 42

Die notwendigen Kosten der ordnungsmäßigen Geschäftsführung des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber. Er stellt für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die nach Umfang des Betriebes zur Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Räume und Arbeitsmittel zur Verfügung.

#### § 43

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.

### Vierter Abschnitt

#### Betriebsversammlung

#### § 44

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebes. Sie wird vom Vorsitzenden des Betriebsrats, im Verhinderungsfalle von seinem Stellvertreter geleitet; sie ist nicht öffentlich.

(2) Kann wegen der Eigenart des Betriebes eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

#### § 45

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalender-Vierteljahr, in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einmal in jedem Kalender-Halbjahr, in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht

zu erstatten. Der Arbeitgeber ist hierzu unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt und auf Wunsch des Betriebsrats verpflichtet, sich zu bestimmten Gegenständen der Tagesordnung zu äußern.

(2) Der Betriebsrat ist im übrigen berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.

#### § 46

(1) Die in § 45 Absatz 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Betriebsversammlungen finden im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebes eine andere Regelung erfordert. Die Teilnahme an ihnen berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens.

(2) Im übrigen finden die Betriebsversammlungen außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden.

#### § 47

Die Betriebsversammlung kann Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Betriebsrats gehören.

#### § 48

Der Betriebsrat kann je einen Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur beratenden Teilnahme an der Betriebsversammlung einladen. Nimmt der Arbeitgeber teil, so kann er einen Beauftragten der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, zuziehen.

### Dritter Teil

## Der Gesamtbetriebsrat

#### § 49

Befinden sich mehrere gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Unternehmers, so kann durch übereinstimmende Beschlüsse der einzelnen Betriebsräte neben diesen ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden.

## § 50

(1) Zur Wahl des Gesamtbetriebsrats bilden alle Arbeitnehmermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der Einzelbetriebsräte je einen Wahlkörper. Jeder der Wahlkörper wählt unter Leitung der drei ältesten Betriebsratsvorsitzenden in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl die auf ihn entfallenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats.

(2) Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats richten sich nach den §§ 10 und 11. Der Gesamtbetriebsrat soll möglichst aus Angehörigen sämtlicher Einzelbetriebsräte bestehen.

(3) Die §§ 19 und 20 gelten entsprechend.

## § 51

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.

(2) Für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats gelten die §§ 29 bis 43 entsprechend.

(3) Sinngemäß anzuwenden ist § 45 Absatz 1 mit der Maßgabe, daß an Stelle der dort bezeichneten Betriebsversammlung eine halbjährliche Versammlung der Betriebsausschüsse, soweit solche nicht bestehen, der Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Einzelbetriebe tritt. § 46 Absatz 1 und die §§ 47 und 48 gelten entsprechend.

## § 52

(1) Die Amtszeit des Gesamtbetriebsrats beträgt 2 Jahre. Die §§ 22 bis 24 gelten entsprechend.

(2) Für das Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat und das Eintreten von Ersatzmitgliedern gelten die §§ 25 bis 27 entsprechend.

(3) Mit Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat (§§ 22 bis 27) erlischt auch die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat. Das gleiche gilt umgekehrt für den Fall, daß der Gesamtbetriebsrat gemäß § 24 oder ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats gemäß § 26 des Amtes enthoben wird.

## § 53

Der Unternehmer hat die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers unter entsprechender Anwendung der §§ 19, 20, 24, 26, 31, 32, 35, 42, 45, 46 und 48.

Vierter Teil  
Zusammenarbeit von Arbeitgeber  
und Betriebsrat

Erster Abschnitt

Allgemeines

§ 54

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten vertrauensvoll im Rahmen der geltenden Tarifverträge und mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer sowie unter Berücksichtigung des Gemeinwohls.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und auf Wunsch der Gegenseite Vorschläge für die Beilegung und Regelung von Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(3) Die Anrufung zuständiger außerhalb des Betriebes stehender Stellen ist nur zulässig, nachdem die Möglichkeiten für eine Einigung im Betriebe erschöpft sind oder wenn eine Seite trotz rechtzeitig unter Mitteilung des Beratungsgegenstandes erfolgter Einladung zu einer gemeinsamen Besprechung schuldhaft nicht erschienen ist oder nicht verhandelt hat.

§ 55

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern eine Einigungsstelle gebildet, die in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern aus je einem betriebsangehörigen Mitglied, im übrigen aus je zwei betriebsangehörigen Mitgliedern, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt worden sind, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten geeinigt haben, besteht. Die §§ 39 und 42 gelten sinngemäß.

(2) Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag einer Seite nach Anhörung des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

(3) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit nach mündlicher Beratung.

(4) Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. Ihr Spruch ist nur ver-

bindlich, wenn beide Seiten sich der Entscheidung im voraus unterworfen oder sie nachträglich angenommen haben.

(5) In den Fällen, in denen die Einigungsstelle nach diesem Gesetz verbindlich entscheidet, ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen den Parteien. Sie wird auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder (Absatz 1) oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein.

#### § 56

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Geschlecht, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung unterbleibt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

#### § 57

Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden oder zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander nicht durchführen. Die Durchführung von Arbeitskämpfen tariffähiger Parteien wird hierdurch nicht berührt.

#### § 58

(1) Die gemeinsam mit dem Betriebsrat gefaßten Beschlüsse führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß etwas anderes im Einzelfall vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Geschäftsleitung eingreifen.

(2) Die Betriebssatzungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen, durch den Arbeitgeber im Betrieb auszuhängen und in gut leserlichem Zustand zu erhalten.

#### § 59

Der Arbeitgeber oder der Unternehmer dürfen die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats oder der Arbeitnehmervertreter in der Einigungsstelle sowie der Sprecher (§ 21 Absatz 3) oder der Jugendsprecher nicht hindern oder stören; sie dürfen Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, die Arbeitnehmervertreter in der Einigungsstelle sowie Sprecher (§ 21 Absatz 3) oder Jugendsprecher auch nicht um ihrer Tätigkeit willen benachteiligen oder begünstigen.

## § 60

(1) Alle Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat oder dem Betrieb zu wahren.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Schweigepflicht der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, der Mitglieder und des Vorsitzenden der Einigungsstelle (§ 55), der Sprecher (§ 21 Absatz 3) sowie der Jugendsprecher.

## Zweiter Abschnitt

### Soziale Angelegenheiten

## § 61

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat regeln durch Betriebssatzung:

- a) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
- b) Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
- c) die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit die Vereinbarung solcher Gründe zulässig ist und es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll;
- d) Art, Höhe, Verhängung, Einziehung und Verwendung von Betriebsbußen, soweit solche zulässigerweise vereinbart sind.

(2) Kommt eine Betriebssatzung nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (§ 55 Absatz 5).

## § 62

Durch Betriebssatzung können insbesondere geregelt werden:

- a) der Urlaubsplan;
- b) Grundsätze der Berufsausbildung;
- c) Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
- d) Errichtung und Verwaltung von sozialen Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes;
- e) die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb;
- f) übertarifliche Leistungen des Arbeitgebers;
- g) Gewinnbeteiligung;

- h) Vergütung für Arbeitnehmererfindungen und für sonstige erfinderische Leistungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie für Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer.

#### § 63

Auf Grund seiner Mitverantwortung für den sozialen Frieden und das Gedeihen des Betriebes hat der Betriebsrat ferner folgende Aufgaben:

- a) im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren;
- b) die Arbeitsfreude und das Einvernehmen innerhalb der Belegschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern;
- c) für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit einzutreten;
- d) darüber zu wachen, daß die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge (Tarifordnungen) und Betriebssatzungen durchgeführt werden;
- e) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Abstellung in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;
- f) die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzwürdiger Personen in den Betrieb zu fördern;
- g) an der Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen gleichberechtigt mitzuwirken und bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle gemäß § 55 Absatz 5 anzurufen.

#### § 64

(1) Der Betriebsrat hat auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen.

(2) Mindestens ein vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied ist bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, dem Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden, zuzuziehen.

#### § 65

Betriebssatzungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind nicht zulässig.

### Dritter Abschnitt Personelle Angelegenheiten

#### § 66

(1) Personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind:

Einstellungen, Einstufungen, Umstufungen, Versetzungen und Entlassungen.

(2) Als Versetzung gilt nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilung oder des gleichen Betriebes am selben Ort bei gleichen Arbeitsbedingungen, sofern damit eine wesentliche Schlechterstellung des Arbeitnehmers nicht verbunden ist.

#### § 67

Durch Betriebsatzung können unter Beachtung der Vorschrift des § 56 Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern festgelegt werden.

#### § 68

(1) Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Betriebsrats einstellen. Er hat bei jeder geplanten Einstellung dem Betriebsrat rechtzeitig den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die für ihn vorgesehene Entgeltgruppe mitzuteilen und Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.

(2) Außert sich der Betriebsrat binnen drei Tagen nach Zugang der Mitteilung nicht, so gilt seine Zustimmung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine Einstellung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

(3) Der Betriebsrat kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Einstellung einen Verstoß gegen eine gesetzliche Vorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsatzung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung darstellen würde oder
- b) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß durch die Einstellung andere geeignete Arbeitnehmer oder Bewerber aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, des Geschlechts, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt würden oder die Einstellung aus unsachlichen Gründen und nur mit Rücksicht auf die gesellschaftliche Stellung oder persönliche Beziehungen des Bewerbers erfolgen würde oder

- c) die durch bestimmte Tatsachen begründet Besorgnis besteht, daß der Bewerber in der ihm zgedachten Stellung den Betriebsfrieden durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören würde; die Besorgnis kann nicht aus politischen, religiösen, weltanschaulichen oder rassistischen Gründen oder aus Gründen der gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung hergeleitet werden.

#### § 69

(1) Will der Arbeitgeber trotz der Bedenken des Betriebsrats die Einstellung vornehmen, so hat er den Betriebsausschuß oder, soweit ein solcher nicht besteht, den Betriebsrat innerhalb einer Woche, gerechnet vom Ablauf der in § 68 Absatz 2 Satz 1 bezeichneten Frist, zu einer gemeinschaftlichen Sitzung einzuladen. Erscheint der Betriebsausschuß oder, soweit ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat zu dieser Sitzung nicht oder verhandelt er nicht, so gilt die Zustimmung als erteilt. In der Besprechung sollen beide Seiten, gegebenenfalls mit Unterstützung der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, eine Einigung zu erreichen suchen. Beide Seiten können die Einigungsstelle gemäß § 55 Absatz 4 anrufen.

(2) Kommt eine Einigung im Betrieb nicht zustande, so kann der Betriebsrat binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage des Zugangs der Mitteilung (§ 68 Absatz 1 Satz 2) an gerechnet, beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliege, es sei denn, daß der Betriebsausschuß oder, soweit ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat zu der in Absatz 1 bezeichneten Sitzung nicht erschienen ist oder nicht verhandelt hat.

(3) Stellt der Betriebsrat den Antrag nach Absatz 2 nicht oder wird der Antrag des Betriebsrats abgewiesen, so gilt die Zustimmung als erteilt.

#### § 70

(1) In dringenden Fällen kann der Arbeitgeber eine vorläufige Einstellung auch vornehmen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Bewerber über Sachverhalt und Rechtslage aufzuklären.

(2) Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen unverzüglich beim Betriebsrat die nachträgliche Zustimmung zu beantragen. § 69 gilt entsprechend. Gibt das Arbeitsgericht dem Antrage des Betriebsrats statt, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens 14 Tage nach der Rechtskraft des Beschlusses.

(3) Vom Tage der gemäß Absatz 2 vorgeschriebenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an darf der Arbeitgeber den vorläufig eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigen.

## § 71

(1) Die §§ 67 bis 70 finden sinngemäße Anwendung auf Einstufungen, Umstufungen und Versetzungen mit der Maßgabe, daß mit Ablauf der in § 70 Absatz 2 bezeichneten Fristen die vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht gelten.

(2) Die §§ 67 bis 69 finden sinngemäße Anwendung auf Entlassungen mit der Maßgabe, daß der Betriebsrat die Zustimmung zur Entlassung nur verweigern kann,

- a) wenn die Entlassung einen Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebssatzung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung darstellen würde;
- b) wenn der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Entlassung eine Benachteiligung des Arbeitnehmers auf Grund seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, seines Geschlechts oder seiner politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung darstellen würde;
- c) in den Fällen des § 81 und des § 87 Absatz 3.

## § 72

(1) Verstößt der Arbeitgeber bei Einstellungen, Einstufungen, Umstufungen oder Versetzungen gegen die vorstehenden Vorschriften dieses Abschnittes, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, daß dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung einer personellen Maßnahme im Sinne dieser Vorschrift untersagt wird. Der Betriebsrat kann bereits im Verfahren nach § 69 Absatz 2 und § 70 Absatz 2 Satz 2 beantragen, daß für den Fall, daß das Arbeitsgericht feststellt, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, im Beschluß dem Arbeitgeber untersagt wird, die betreffende personelle Maßnahme durchzuführen oder aufrechtzuerhalten.

(2) Hat das Arbeitsgericht eine Untersagung im Sinne des Absatzes 1 ausgesprochen und leistet der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung trotz vorheriger Androhung einer Ordnungsstrafe nicht unverzüglich Folge, so hat ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats durch Ordnungsstrafen in Höhe von mindestens dem Vier-

fachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers für jeden Arbeitstag, an dem nach der Androhung die Zuwiderhandlung begangen wird, zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten.

#### § 73

Bei personellen Angelegenheiten der in § 4 Absatz 2 Buchstabe c bezeichneten leitenden Angestellten ist der Betriebsrat zu hören.

#### § 74

Ist zu erwarten, daß in Betrieben

- a) mit in der Regel mehr als 20 und weniger 50 Arbeitnehmern, mehr als 5 Arbeitnehmer,
- b) mit in der Regel mindestens 50 Arbeitnehmern 10 vom Hundert oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- c) mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern mehr als 50 Arbeitnehmer

eingestellt werden können oder entlassen werden müssen, so hat der Arbeitgeber dies möglichst längere Zeit vorher dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen oder Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten bei Entlassungen zu beraten.

### Vierter Abschnitt

#### Wirtschaftliche Angelegenheiten

#### § 75

Wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a) Änderungen des Betriebszwecks und grundlegende Änderungen der Betriebsanlagen;
- b) wesentliche Einschränkungen des Betriebsumfangs;
- c) Betriebsverschmelzungen;
- d) das Arbeits- und Produktionsprogramm.

#### § 76

(1) Zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Betriebsrat wird für jedes Unternehmen, in dem mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein Wirtschaftsausschuß errichtet, der in Betrieben bis zu 500 Arbeitnehmern aus je zwei, in größeren Betrieben aus je vier Beauftragten des Unternehmers und des Betriebsrats, die dem Betrieb angehören müssen, besteht. Der Unternehmer kann Personen, die vom Betriebsrat als Beauftragte bestellt sind, aus wichtigen Gründen ablehnen. In diesem Falle schlägt der Betriebsrat drei weitere Personen vor, von denen der Unternehmer eine anzuerkennen hat.

(2) Befinden sich mehrere Betriebe in der Hand eines Unternehmers und ist ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so werden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses je zur Hälfte durch den Unternehmer und den Gesamtbetriebsrat bestellt.

(3) Im Wirtschaftsausschuß müssen auf Seiten der Arbeitnehmer die Gruppen (§ 11) entsprechend ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis vertreten sein. Die Beauftragten des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats brauchen nicht Mitglieder dieser Organe zu sein.

(4) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und alle Angelegenheiten, die die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs berühren können, Stillschweigen zu bewahren.

(5) Die §§ 39 und 42 gelten für die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses sinngemäß.

(6) Für das Verhältnis zwischen dem Unternehmer und den Beauftragten des Betriebsrats im Wirtschaftsausschuß gilt § 59 entsprechend.

#### § 77

(1) Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich mindestens einmal zusammentreten. Er berät über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens (§ 75).

(2) Der Unternehmer hat dem Wirtschaftsausschuß außerdem die erforderlichen Aufschlüsse zu geben; dabei hat er über seine wirtschaftlichen Pläne, insbesondere über Kalkulationsgrundlagen, Investitionen, wesentliche Kapitalveränderungen, Kreditaufnahmen und sonstige Maßnahmen, die den Bestand oder das Gedeihen der Betriebe mittelbar oder unmittelbar in wesentlichem Umfange berühren können, zu berichten, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet werden. Die Beauftragten des Betriebsrats können Vorschläge machen und Einwendungen erheben.

(3) Der Unternehmer hat alljährlich, spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres dem Wirtschaftsausschuß die Geschäftsbilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen und zu erläutern; das dem Unternehmen nicht gewidmete Vermögen des Unternehmers bleibt hierbei außer Betracht. Bei der Erläuterung der Bilanz ist insbesondere über die Bedeutung und die Zusammenhänge der einzelnen Bilanzposten Aufschluß zu geben und auf wesentliche Veränderungen gegenüber früheren Bilanzen und innerhalb des Geschäftsjahres hinzuweisen.

#### § 78

(1) Bestehen innerhalb des Wirtschaftsausschusses zwischen dem Beauftragten des Unternehmers und denen des Betriebsrats Meinungsverschiedenheiten

über vom Unternehmer geplante Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 75, 77 Absatz 1) oder weist der Unternehmer begründete Vorschläge der Beauftragten des Betriebsrats in diesen Angelegenheiten zurück oder trifft er Entscheidungen in diesen Angelegenheiten ohne Beteiligung des Wirtschaftsausschusses, so können die Beauftragten des Betriebsrats beim Unternehmer Einspruch einlegen.

(2) Will der Unternehmer dem Einspruch nicht entsprechen, so hat er unverzüglich den Wirtschaftsausschuß erneut zu einer Sitzung einzuladen.

## § 79

(1) Kommt eine Einigung innerhalb des Unternehmens nicht zustande, so kann jede Seite, die bei der in § 78 Absatz 2 bezeichneten Sitzung erschienen ist und verhandelt hat, eine wirtschaftliche Gutachtenstelle anrufen.

(2) Die wirtschaftliche Gutachtenstelle besteht aus je zwei fachkundigen Personen aus Kreisen der Arbeitnehmer und der Unternehmer, die vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts je auf Vorschlag des Betriebsrats und des Unternehmers berufen werden. Macht eine Seite keine Vorschläge, so beruft der Präsident des Landesarbeitsgerichts die auf diese Seite entfallenden Mitglieder der Gutachtenstelle nach Anhörung der für die Seite zuständigen Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung oder, soweit solche Organisationen nicht bestehen, nach Anhörung sachkundiger, in den Verhältnissen des Wirtschaftszweiges erfahrener Personen.

(3) Die Gutachtenstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit kann jedes Mitglied beim Präsidenten des Landesarbeitsgerichts die Bestellung eines Vorsitzenden beantragen. Der Vorsitzende darf nicht Angestellter einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung sein, es sei denn, daß er auf gemeinsamen Vorschlag aller Mitglieder bestellt ist.

(4) Die Mitglieder der Gutachtenstelle, und im Falle des Absatzes 3 der Vorsitzende, werden vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts eidlich darauf verpflichtet, daß sie ihre Pflichten getreulich erfüllen, ihre Stimme unparteiisch und nach bestem Wissen und Gewissen abgeben und über alle auf Grund ihrer Tätigkeit in der Gutachtenstelle zu ihrer Kenntnis gekommenen Angelegenheiten des Unternehmens Stillschweigen bewahren werden.

(5) Der Unternehmer hat der Gutachtenstelle die zur Klärung des Sachverhalts erforderlichen Aufschlüsse zu geben und die sachdienlichen Unterlagen vorzulegen.

## § 80

(1) Die wirtschaftliche Gutachtenstelle hat ein Gutachten darüber abzugeben, ob der Unternehmer durch die Handlungen oder Unterlassungen, gegen die sich der Einspruch der Beauftragten des Betriebsrats richtet, die wohlverstandenen Betriebsinteressen beeinträchtigen oder vernachlässigen würde oder beeinträchtigt oder vernachlässigt hat.

(2) Erachtet die wirtschaftliche Gutachtenstelle den Einspruch der Beauftragten des Betriebsrats für unbegründet oder ein schädliches Handeln oder Unterlassen im Sinne des Absatzes 1 für nicht gegeben, so hat sie dies im Gutachten festzustellen.

(3) Das Gutachten ist schriftlich niederzulegen, von dem ältesten Mitglied oder, wenn ein Vorsitzender bestellt ist, von diesem zu unterschreiben und dem Unternehmer und dem Betriebsrat zu übersenden.

## § 81

Werden infolge eines Handelns oder Unterlassens des Unternehmers, das als betriebsschädigend im Sinne des § 80 Absatz 1 anzusehen ist, Entlassungen notwendig, so kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, daß solche Entlassungen durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt sind.

## § 82

(1) Einmal im Kalendervierteljahr hat der Unternehmer dem Betriebsausschuß oder, soweit ein solcher nicht besteht, dem Betriebsrat in Gegenwart des Wirtschaftsausschusses einen Bericht über die Lage und die wirtschaftlichen Aussichten des Unternehmens zu erstatten. Bei wesentlichen Änderungen in der Lage des Unternehmens ist der Betriebsausschuß oder, soweit ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat auch außerhalb der vierteljährlichen Berichterstattung zu verständigen.

(2) Die vierteljährliche Berichterstattung hat auch in Betrieben zu erfolgen, für die ein Wirtschaftsausschuß nicht gebildet werden muß.

(3) Befinden sich mehrere Betriebe in der Hand eines Unternehmers, so ist der Bericht vierteljährlich dem Gesamtbetriebsrat und halbjährlich der in § 51 Absatz 3 bezeichneten Versammlung zu erstatten.

## **Fünfter Abschnitt**

### **Arbeitstechnische Angelegenheiten**

## § 83

Arbeitstechnische Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a) die Verbesserung der Arbeitsmethoden;
- b) die Herbeiführung und Sicherung eines möglichst hohen Standes der Betriebsleistung.

#### § 84

(1) In arbeitstechnischen Angelegenheiten hat der Betriebsrat das Recht, Vorschläge zu machen, zur Beratung herangezogen zu werden und die erforderlichen Aufschlüsse zu erhalten.

(2) Der Arbeitgeber hat insbesondere den Betriebsrat vor grundlegenden Änderungen der Arbeitsmethoden rechtzeitig zu verständigen und ihm Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Will der Betriebsrat Vorschläge in arbeitstechnischen Angelegenheiten ausarbeiten, so hat ihn der Arbeitgeber durch Auskünfte zu unterstützen.

#### § 85

(1) Bestehen in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern

- a) Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über vom Arbeitgeber geplante grundlegende Änderungen der Arbeitsmethoden oder
- b) weist der Arbeitgeber begründete Vorschläge des Betriebsrats in arbeitstechnischen Angelegenheiten zurück oder
- c) trifft der Arbeitgeber Maßnahmen in diesen Angelegenheiten ohne Beteiligung des Betriebsrats, so kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber Einspruch einlegen.

(2) Will der Arbeitgeber dem Einspruch des Betriebsrats nicht entsprechen, so hat er den Betriebsrat unverzüglich zu einer gemeinschaftlichen Sitzung einzuladen. Erscheint der Betriebsrat zu dieser Sitzung nicht oder verhandelt er nicht, so gilt der Einspruch als zurückgezogen. Die Einigungsstelle kann nach § 55 Absatz 4 angerufen werden.

#### § 86

(1) Kommt eine Einigung im Betrieb nicht zustande, so kann jede Seite, die bei der in § 85 Absatz 2 bezeichneten Sitzung erschienen ist und verhandelt hat, eine technische Gutachtenstelle anrufen.

(2) Für die Zusammensetzung der technischen Gutachtenstelle und das Verfahren vor ihr gilt § 79 sinngemäß mit der Maßgabe, daß die Mitglieder aus Kreisen der Unternehmer und der Arbeitnehmer zu bestellen sind.

#### § 87

(1) Die Gutachtenstelle (§ 86) hat ein Gutachten darüber abzugeben, ob der Arbeitgeber durch die Handlungen oder Unterlassungen, gegen die sich

der Einspruch des Betriebsrats richtet, die wohlverstandenen Interessen des Betriebes beeinträchtigen oder vernachlässigen würde oder beeinträchtigt oder vernachlässigt hat.

(2) Erachtet die Gutachtenstelle den Einspruch des Betriebsrats für unbegründet oder ein betriebschädigendes Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers im Sinne des Absatzes 1 für nicht gegeben, so hat sie dies im Gutachten festzustellen.

(3) § 80 Absatz 3 und § 81 gelten entsprechend.

## § 88

Ist eine arbeitstechnische Angelegenheit im Sinne des § 83 zugleich eine wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne des § 75, so finden für das Einspruchsrecht der Arbeitnehmer und das Verfahren vor der Gutachtenstelle nur die Vorschriften des Vierten Abschnitts des Vierten Teils Anwendung.

## Sechster Abschnitt

### Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

## § 89

(1) Ist der Unternehmer eine juristische Person, für die ein Aufsichtsrat besteht, so hat das zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nach Gesetz oder Satzung berufene Organ ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats aus den gemäß Absatz 2 eingereichten Wahlvorschlägen als Arbeitnehmermitglieder zu wählen. Übersteigt die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats eine durch drei teilbare Zahl um eins, so wird die Zahl der Arbeitnehmermitglieder nach der um eins verminderten Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats berechnet; ist die Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats um eins geringer als eine durch drei teilbare Zahl, so wird die Zahl der Arbeitnehmermitglieder nach der um eins verminderten Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats berechnet. Die Arbeitnehmermitglieder sind in die satzungsmäßige Zahl der Aufsichtsratsmitglieder einzurechnen.

(2) Der Betriebsrat stellt die Vorschlagsliste aus den wählbaren Arbeitnehmern in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit auf; § 20 gilt sinngemäß. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften können gemeinsam ebenfalls eine Vorschlagsliste aus den wählbaren Arbeitnehmern aufstellen, wenn sie befürchten, daß die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Personen ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat zu Maßnahmen gegen die demokratische Staatsordnung mißbrauchen werden.

(3) Die Amtszeit der Arbeitnehmermitglieder dauert bis zur Beendigung der Hauptversammlung,

die über die Entlastung für das zweite Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem gewählt wird, nicht mitgerechnet.

(4) Gehören mehrere Betriebe zu einem Unternehmen, so erfolgt die Aufstellung der Vorschlagsliste nach Absatz 2 Satz 1 in einer Versammlung sämtlicher Einzelbetriebsräte; § 50 Absatz 1 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Niemand kann gleichzeitig in zwei oder mehreren Aufsichtsräten Arbeitnehmermitglied sein.

## § 90

(1) Gehören dem Aufsichtsrat länger als 3 Monate weniger Arbeitnehmermitglieder an, als durch § 89 Absatz 1 vorgeschrieben ist, so hat die Kammer des Arbeitsgerichts auf Antrag des Vorstands, eines Aufsichtsratsmitglieds, eines Aktionärs, des Betriebsrats oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft die erforderliche Zahl von Arbeitnehmervertretern zu bestellen. Der Vorstand ist verpflichtet, den Antrag zu stellen.

(2) Über die Bestellung wird im Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit entschieden. Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts findet die sofortige Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist mit der weiteren Beschwerde nicht anfechtbar, sie wird mit der Rechtskraft wirksam.

(3) Das Gericht hat die von ihm bestellten Mitglieder abzurufen, wenn die Voraussetzungen weggefallen sind.

## § 91

Auf die Abberufung von Arbeitnehmermitgliedern ist § 26 sinngemäß anzuwenden; das Antragsrecht des Arbeitgebers steht dem Vorsitz des Aufsichtsrats zu. Das sonst nach Gesetz oder Satzung bestehende Recht zur Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds gilt für die nach Absatz 1 zu wählenden Arbeitnehmermitglieder nicht. Ist ein Arbeitnehmermitglied Mitglied des Betriebsrats, so erlischt mit der Abberufung von dem Amt als Aufsichtsratsmitglied auch die Mitgliedschaft im Betriebsrat. Verliert ein Arbeitnehmermitglied seine Mitgliedschaft im Betriebsrat, so erlischt auch die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat.

## § 92

Aufsichtsrat im Sinne dieses Gesetzes ist ohne Rücksicht auf die Bezeichnung in der Satzung das  
im Aktiengesetz,  
im Gesetz, betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung,

im Gesetz, betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften,

im Gesetz über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmungen und Bausparkassen und in den Berggesetzen

als Aufsichtsrat bezeichnete Organ der Aktiengesellschaft, der Kommanditgesellschaft auf Aktien, der Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der eingetragenen Genossenschaft, des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit und der bergrechtlichen Gewerkschaft.

#### § 93

(1) Die zu Mitgliedern des Aufsichtsrats bestellten Arbeitnehmermitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Allen Ausschüssen des Aufsichtsrats muß wenigstens ein Arbeitnehmermitglied angehören.

(2) Die Arbeitnehmermitglieder haben über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über alle Angelegenheiten, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens berühren können, Stillschweigen zu bewahren.

(3) Die Arbeitnehmermitglieder erhalten keine Vergütung für ihre Tätigkeit; Verdienstausfall und tatsächliche Unkosten sind ihnen zu erstatten.

(4) Auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmermitgliedern ist § 60 sinngemäß anzuwenden.

### Fünfter Teil

## Schutz- und Strafbestimmungen

#### § 94

(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(3) Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Absatzes 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

## § 95

(1) Mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu einem Jahr wird ein Arbeitgeber oder ein Unternehmer oder ihr Vertreter bestraft, der

- a) vorsätzliche eine in diesem Gesetz vorgesehene Wahl des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der in § 21 Absätze 3 und 4 bezeichneten Sprecher oder der Arbeitnehmermitglieder im Aufsichtsrat beeinflusst oder behindert;
- b) vorsätzliche die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Arbeitnehmervertreter in einer Einigungsstelle, der in § 21 Absätze 3 und 4 bezeichneten Sprecher, der Beauftragten des Betriebsrats im Wirtschaftsausschuß oder der Arbeitnehmermitglieder im Aufsichtsrat hindert oder stört;
- c) vorsätzlich einen Vertreter der Arbeitnehmer (ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats, einen Arbeitnehmervertreter in einer Einigungsstelle, einen der in § 21 Absätze 3 und 4 bezeichneten Sprecher, einen Beauftragten des Betriebsrats im Wirtschaftsausschuß oder ein Arbeitnehmermitglied im Aufsichtsrat) um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt;
- d) vorsätzliche die in den §§ 68 Absatz 1 Satz 2, 74, 77 Absätze 2 und 3, 79 Absatz 5, 82, 84 Absatz 2, 86 Absatz 2 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Wer eine der in Absatz 1 bezeichneten Handlungen in der Absicht begeht, dem Betrieb oder der Belegschaft Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu drei Jahren bestraft. Daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden.

(3) Wer eine der in Absatz 1 Buchstabe d bezeichneten Handlungen leichtfertig begeht, wird mit Geldstrafe bestraft.

(4) Bei der Bemessung der Strafe ist das wirtschaftliche Interesse des Täters an der Zuwiderhandlung zu berücksichtigen.

(5) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats oder, falls die Tat die Belange mehrerer Betriebe betrifft und ein Gesamtbetriebsrat gebildet ist, auf dessen Antrag ein. Der Antrag kann nur innerhalb einer Frist von vier Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, an dem der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat von der Tat Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

## § 96

(1) Wer vorsätzlich oder leichtfertig vertrauliche Angaben oder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unbefugt offenbart, die ihm als Vertreter der Arbeitnehmer im Sinne des § 95 Buchstabe c oder als Vorsitzender einer Einigungsstelle oder als Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Arbeitgeber oder dem Unternehmer Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu drei Jahren bestraft; daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden. Ferner kann der durch die strafbare Handlung erlangte Vermögensvorteil eingezogen werden.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers oder des Unternehmers ein. § 95 Absatz 4 und Absatz 5 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

## § 97

Hinsichtlich der nichtbeamteten Mitglieder der Gutachtenstelle (§§ 79, 86) findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) Anwendung.

## Sechster Teil

# Schluß- und Übergangsbestimmungen

## § 98

(1) Für Betriebe, die im wesentlichen politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, künstlerischen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, gelten die Vorschriften des Zweiten bis Sechsten Abschnitts des Vierten Teils dieses Gesetzes nicht, soweit die Eigenart dieser Betriebe es bedingt.

(2) Auf die Rechte und Pflichten des nach § 21 Absatz 2 zu bildenden Betriebsrats der in Heimarbeit Beschäftigten finden die Vorschriften des Vierten Teils dieses Gesetzes Anwendung, soweit nicht die Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses der in Heimarbeit Beschäftigten ein anderes bedingt.

## § 99

(1) Soweit in Betriebssatzungen eine Aufkündigungsfrist nicht bestimmt ist, können sie von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres aufgekündigt werden. Das gleiche gilt im Falle des Wechsels des Arbeitgebers oder des Unternehmers, auch wenn eine längere Aufkündigungsfrist vereinbart ist.

(2) Betriebsordnungen, die auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlassen worden sind, treten außer Kraft, wenn der Betriebsrat oder der Arbeitgeber es mit einer Aufkündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres verlangen, spätestens jedoch am 31. Dezember 1951.

#### § 100

Die Kosten einer Gutachtenstelle (§§ 79, 86) trägt das Land, in dem sie errichtet wird.

#### § 101

(1) Die Arbeitsgerichte entscheiden im Beschlußverfahren bei Streitigkeiten über:

- a) die Notwendigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung eines Betriebsrats;
- b) die Selbständigkeit eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung und die Zugehörigkeit von Nebenbetrieben und Betriebsbestandteilen zu einem Betrieb;
- c) die Zugehörigkeit eines Beschäftigten zu dem in § 4 Absatz 2 bezeichneten Personenkreis;
- d) die Wahlberechtigung oder Wählbarkeit eines Arbeitnehmers;
- e) die Zulässigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung eines Gesamtbetriebsrats und eines Wirtschaftsausschusses;
- f) die Errichtung, Zuständigkeit und Geschäftsführung des Betriebsrats, des Betriebsausschusses, des Gesamtbetriebsrats, der Betriebsversammlung und des Wirtschaftsausschusses;
- g) die Bestellung und Zuständigkeit der in § 21 Absatz 3 bezeichneten Sprecher und der Jugendsprecher;
- h) die Notwendigkeit von Geschäftsführungskosten des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle und des Wirtschaftsausschusses;
- i) die Einrichtung von Sprechstunden und die Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats;
- k) die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats oder Gesamtbetriebsrats in personellen Angelegenheiten;
- l) die Anwendbarkeit des § 98 Absatz 1 auf einen Betrieb;
- m) die Anwendbarkeit von Vorschriften des Vierten Teils dieses Gesetzes auf die in § 98 Absatz 1 bezeichneten Betriebe;

n) die Anwendbarkeit von Vorschriften des Vierten Teils dieses Gesetzes auf die Rechte und Pflichten des Betriebsrats der in Heimarbeit Beschäftigten.

(2) Die Arbeitsgerichte entscheiden ferner im Beschlußverfahren bei allen Streitigkeiten aus den in diesem Gesetz geregelten Wahlen.

#### § 102

Bis zum Erlaß eines Arbeitsgerichtsgesetzes des Bundes finden für das Beschlußverfahren nach diesem Gesetz die §§ 80 bis 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung vom 23. Dezember 1926 (Reichsgesetzbl. I S. 507) entsprechend Anwendung. Gebühren und Auslagen werden nicht erhoben.

#### § 103

(1) § 90 des Aktiengesetzes vom 30. Januar 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 107) erhält folgende Fassung:

„(1) Die Aufsichtsratsmitglieder können nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder dauernd Vertreter von Vorstandsmitgliedern sein.

(2) Die Aufsichtsratsmitglieder können auch nicht als Angestellte die Geschäfte der Gesellschaft führen. Dies gilt nicht für die gemäß den §§ 89 bis 93 des Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz) vom . . . als Arbeitnehmermitglieder bestellten Mitglieder des Aufsichtsrats.

(3) Nur für einen im voraus besonders begrenzten Zeitraum kann der Aufsichtsrat einzelne seiner Mitglieder zu Vertretern von behinderten Vorstandsmitgliedern bestellen. In dieser Zeit dürfen sie keine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied ausüben. Das Wettbewerbsverbot des § 79 gilt für sie nicht.“

(2) § 86 Absatz 1 Satz 3 des Aktiengesetzes in der Fassung des § 60 des Gesetzes über die Eröffnungsbilanz in Deutscher Mark und die Kapitalneufestsetzung (D - Markbilanzgesetz) vom 21. August 1949 (WiGBl. S. 279) erhält folgende Fassung:

„Die Höchstzahl der Aufsichtsratsmitglieder beträgt bei Gesellschaften mit einem Grundkapital bis zu 3 000 000 Deutsche Mark sieben, von mehr als 3 000 000 Deutsche Mark zwölf, von mehr als 20 000 000 Deutsche Mark fünfzehn.“

#### § 104

Ordnungsmäßig gewählte Betriebsräte, die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, bleiben bis spätestens . . . . 1951 im Amt und nehmen die

nach diesem Gesetz den Betriebsräten zukommen-  
den Rechte und Pflichten wahr. Dies gilt nicht für  
den Fall, daß nach diesem Gesetz für den Betrieb  
ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

#### § 105

(1) Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung  
des Bundesrats Rechtsverordnungen zur Regelung  
der in den §§ 8 bis 21, in § 50 und in § 89 Absatz 2  
bezeichneten Wahlen über:

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere  
die Aufstellung der Wählerlisten und die  
Errechnung der Vertreterzahl;
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wäh-  
lerlisten und die Erhebung von Einsprüchen  
gegen sie;
- c) die Vorschlagslisten und die Frist für ihre  
Einreichung;
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für  
seine Bekanntmachung;
- e) die Stimmabgabe;
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und  
die Fristen für seine Bekanntmachung;
- g) die Anfechtung der Wahl;
- h) die Aufbewahrung der Wahlakten.

(2) Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung  
des Bundesrats ferner Rechtsverordnungen über:

- a) die Zusammensetzung der in den §§ 79 und  
86 bezeichneten Gutachtenstellen, das Ver-  
fahren vor ihnen, die eidliche Verpflich-  
tung ihrer Mitglieder und Vorsitzenden  
und die Vergütung für ihre Tätigkeit;
- b) die Vorlage und Erläuterung der Geschäfts-  
bilanz und der Gewinn- und Verlustrech-  
nung.

#### § 106

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf  
die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitneh-  
mer des Bundes, der Länder, der Gemeinden und  
sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffent-  
lichen Rechts. Diese Beteiligung und Mitbestim-  
mung bleiben der Regelung durch ein besonderes  
Gesetz vorbehalten.

(2) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 1 vor-  
gesehenen Gesetzes bleiben die bei dem Inkrafttre-  
ten dieses Gesetzes insoweit geltenden Vorschriften  
unberührt.

#### § 107

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf  
die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitneh-

mer der Binnen-, See- und Luftschifffahrt. Diese Beteiligung und Mitbestimmung bleiben der Regelung durch ein besonderes Gesetz vorbehalten.

(2) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 1 vorgesehenen Gesetzes gelten für die Landbetriebe der Binnen-, See- und Luftschifffahrt die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme der §§ 75 bis 81 und der §§ 89 bis 93.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für Haushalte.

#### § 108

Bis zum Inkrafttreten eines Kündigungsschutzgesetzes des Bundes können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Dritten Abschnittes des Vierten Teiles dieses Gesetzes über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Entlassungen ordnungsmäßig gekündigt ist, nach den bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden landesrechtlichen Vorschriften Kündigungswiderrufsklage erheben, auch wenn diese Vorschriften in dem bisher geltenden Betriebsrätegesetz des Landes enthalten sind.

#### § 109

(1) Die im § 89 vorgeschriebenen Wahlen sind erstmalig in der ersten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abzuhaltenden Hauptversammlung vorzunehmen.

(2) Das Amt aller Aufsichtsratsmitglieder erlischt mit der Beendigung der in Absatz 1 bezeichneten Hauptversammlung.

#### § 110

Dieses Gesetz tritt drei Monate nach seiner Verkündung, der § 105 bereits am Tage nach der Verkündung in Kraft.

## Begründung

§ 1 legt im Grundsatz das Recht der Arbeitnehmerschaft fest, in wesentlichen Angelegenheiten des Betriebes bzw. des Unternehmens beteiligt zu werden oder mitzubestimmen. Den Umfang der Beteiligung und die Form der Mitbestimmung regeln die einschlägigen Vorschriften des Gesetzes. Der § 1 des Gesetzes weist bereits auf die Gliederung der besonderen Interessenbereiche der Arbeitnehmerschaft hin in

- a) soziale Angelegenheiten (§§ 61—65),
- b) personelle Angelegenheiten (§§ 66—74),
- c) wirtschaftliche Angelegenheiten (§§ 75—82),
- d) arbeitstechnische Angelegenheiten (§§ 83—87).

Die Wahrnehmung der Rechte auf Beteiligung und Mitbestimmung obliegt den Betriebsräten oder ihren Beauftragten (z. B. den Mitgliedern der Arbeitnehmerseite in den Wirtschaftsausschüssen — § 77).

§ 2 spricht aus, daß durch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die Aufgabenstellung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände im kollektiven Arbeitsrecht und bei der Gestaltung der allgemeinen Wirtschaftsbedingungen nicht berührt wird. Ausdrückliche Bestimmungen hierüber enthalten die §§ 54 Absatz 1, 57 und 65, die eine Überschneidung der Aufgabenkreise zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften verhindern sollen, insbesondere durch Hervorhebung des Vorrangs der Tarifverträge gegenüber den Betriebsatzungen.

§ 3 Eine Legaldefinition des Betriebsbegriffes erscheint notwendig, um alle Zweifelsfragen über den Geltungsbereich des Gesetzes auszuschließen. Die Fassung ist denkbar weit gewählt. Eine Unterscheidung zwischen Betrieben und Verwaltungen besteht in der Privatwirtschaft nicht mehr. In der gewählten Formulierung ist entsprechend der gesamten Konzeption des Gesetzes der Arbeitsverband der im Betriebe tätigen Personen gegenüber der räumlichen Zusammenfassung materieller und immaterieller Betriebsmittel in den Vordergrund gerückt. Die Rechte auf Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialen, personellen, arbeitstechnischen Angelegenheiten beziehen sich auf den Betrieb. Die entsprechenden Rechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten beziehen sich auf das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmer (§ 7 Absatz 2).

Nebenbetriebe (d. h. dem Hauptbetrieb dienende Hilfsbetriebe, wie Filialen) und unselbständige Betriebsbestandteile (z. B. die Kartonage-Abteilung einer Zigarettenfabrik) sind in der Regel dem Betrieb zuzurechnen, es sei denn, daß sie soweit vom Hauptbetrieb entfernt liegen, daß auch unter Berücksichtigung der neuzeitlichen Verkehrsverhältnisse eine echte Betriebsgemeinschaft der Arbeitnehmer nicht mehr erwartet werden kann. Im Zweifelsfalle entscheidet das Arbeitsgericht gemäß § 18 Absatz 2.

§ 4 Der Oberbegriff des Arbeitnehmers entspricht der eingeführten Terminologie des Arbeitsrechts.

Der Kreis der im Betrieb beschäftigten Personen, die wegen der Eigenart ihrer Beziehungen zum Arbeitgeber oder des

besonderen Charakters ihrer Beschäftigungsverhältnisse nicht als Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung anzusehen sind, ist in Absatz 2 genau umschrieben:

Die unter Buchstaben a und b genannten Personen waren — allerdings in juristisch ungenauer Gesetzesprache — schon durch § 12 Absatz 2 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (RGBl. 147) als arbeitgeberähnliche Personen bezeichnet, da sie zu der leitenden Schicht des Betriebes gehören und deshalb in einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer keinen Platz finden. Ähnliches gilt für die unter Buchstabe c bezeichneten Personen, wobei der ausgenommene Personenkreis gegenüber der Regelung in § 12 Absatz 2 BRG 1920 erweitert ist, um diejenigen Personen, die Aufgaben wahrnehmen, die wegen ihrer hervorgehobenen Bedeutung für Bestand und Entwicklung des Betriebes nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers an hochwertige Spezialkräfte übertragen werden (z. B. Chefkonstruktoren, Chemiker, hochqualifizierte Kaufleute und sonstige Spezialisten). Auch diese Personen sind durch besondere Bindungen an den Arbeitgeber der Sphäre der Arbeitnehmerschaft und ihrer Mitwirkung und Mitbestimmung entrückt, obgleich sie eigentliche Arbeitgeberfunktionen im Betrieb nicht ausüben. Im Zweifel über die Abgrenzung des Personenkreises entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren gemäß § 101 Buchstabe c.

Unter Buchstabe d ist festgelegt, welche Personen als Familienangehörige des Arbeitgebers nicht zum Kreise der Arbeitnehmer im Sinne der Betriebsverfassung zählen. Die genaue Umschreibung dieses Personenkreises erfolgt zur Bereinigung einer alten Streitfrage. Die Herausnahme dieser Familienangehörigen des Arbeitgebers aus dem Kreise der Arbeitnehmerschaft erscheint auf Grund der regelmäßig anzunehmenden nahen persönlichen Beziehungen zum Arbeitgeber geboten.

Buchstabe e bezieht sich auf diejenigen Praktikanten und Volontäre, die nur vorübergehend im Zuge ihrer allgemeinen Ausbildung informatorisch im Betrieb beschäftigt sind. Sofern diese Personen jedoch zur geregelten Arbeitsleistung verpflichtet sind und damit eigentliche Arbeitnehmer werden, entfällt ihre Sonderstellung.

Buchstabe f enthält Sondervorschriften für die Angehörigen religiöser Orden und Personen, die überwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen Arbeit verrichten (z. B. im Dienste kirchlicher Einrichtungen), ohne daß diese Arbeit im wesentlichen ihrem Erwerb dient. Ferner sind ausgenommen die Personen, die nicht auf Grund freier Arbeitsverträge arbeiten und deren Beschäftigung vorwiegend zum Zweck ihrer sittlichen Besserung, Wiedereingewöhnung oder Heilung erfolgt (z. B. Strafgefangene, Fürsorgezöglinge, Insassen von Heilanstalten).

#### § 5 Der Begriff des Arbeiters ist negativ bestimmt:

Jeder Arbeitnehmer, der nicht Angestellter oder Lehrling zu einem Angestelltenberuf ist, gilt als Arbeiter im Sinne der Betriebsverfassung. Eine positive Definition ist im Hinblick auf die Vielgestaltigkeit der Arbeiterberufe nicht möglich.

Die Abgrenzung zum Angestelltenbegriff hat sich jedoch bewährt, da die Rechtsprechung, insbesondere der Sozialver-

sicherungsinstanzen eine nahezu erschöpfende Auslegung des Angestelltenbegriffs gebracht hat (vgl. auch § 6 Absatz 1). Die in Heimarbeit Beschäftigten gelten weder als Arbeiter noch als Angestellte. Sie bilden jedoch unter Voraussetzungen des § 21 Absatz 2 einen besonderen Betriebsrat, auf dessen Befugnisse gemäß § 98 Absatz 2 die Vorschriften über die Tätigkeit der Betriebsräte sinngemäße Anwendung finden. Die Vorschriften des § 11 Absatz 2 BRG 1920, wonach diejenigen Hausgewerbetreibenden als Arbeiter galten, die in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen (d. h. Heimarbeiter im Sinne der neueren Gesetzgebung) und in der Nähe des Betriebes wohnen, wurde nicht übernommen, da sie eine ungerechtfertigte Bevorzugung der zufällig in der Nähe des Betriebes wohnenden in Heimarbeit Beschäftigten im Verhältnis zu den weiter entfernt Wohnenden darstellen würde.

§ 6 Die Vorschrift entspricht dem § 12 Absatz 1 BRG 1920.

§ 7 Die Unterscheidung zwischen Arbeitgeber und Unternehmer ist von praktischer Bedeutung für die Durchführung des Mitbestimmungsrechts in wirtschaftlichen Angelegenheiten, das gegenüber dem Unternehmer ausgeübt wird. Die Funktionen des Arbeitgebers beziehen sich auf die Verhältnisse des Betriebes, die Beziehungen zur Arbeitnehmerschaft in personellen und sozialen Angelegenheiten sowie die Vorsorge für eine möglichst hohe wirtschaftliche Leistung des Betriebes, der bestimmte technische Arbeitsaufgaben zu erfüllen bestimmt ist (vgl. § 3 Absatz 1). Der Unternehmer dagegen verfolgt den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, um dessentwillen der Betrieb tätig wird. Seine Entscheidungen sind für die Existenz des Betriebes von wesentlicher Bedeutung, da sie die Stellung des Betriebes innerhalb des allgemeinen Ablaufs des volkswirtschaftlichen Geschehens bestimmen.

Besteht ein Unternehmen nur aus einem Betrieb, so ist in der Regel dieselbe Person Arbeitgeber und Unternehmer. Sind mehrere Betriebe in einem Unternehmen zusammengefaßt, so bestehen diese Personengleichheiten nicht, vielmehr hat der Unternehmer gegenüber dem Arbeitgeber u. U. eine wahrhaft übergeordnete Stellung; in solchen Fällen wird die Bildung eines Gesamtbetriebsrats erforderlich sein, um das Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegenüber dem Unternehmer ausüben zu können.

Absatz 3 regelt die Besonderheiten für Betriebe und Unternehmen, die in der Hand von juristischen Personen und Personengesamtheiten stehen. Grundsätzlich ist bei juristischen Personen das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ berechtigt und verpflichtet im Sinne der Betriebsverfassung. Bei Personengesamtheiten bestimmt sich die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bzw. des Unternehmers nach der Regelung durch Gesetz (z. B. für Offene Handelsgesellschaften § 125 HGB), Satzung oder Gesellschaftsvertrag.

Eine Stellvertretung des Arbeitgebers ist nur nach Maßgabe des Absatz 4 möglich, d. h. durch eine wahrhaft verantwortliche eng an der Betriebsleitung bzw. Unternehmensleitung beteiligten Person, um zu vermeiden, daß die Tätigkeit des

Betriebsrats durch Vorschieben sachlich nicht legitimer und schlecht informierter Zwischenpersonen unfruchtbar gestaltet wird; soll doch durch die Einschaltung der Betriebsräte nach dem Geiste des Gesetzes eine engere Beziehung zwischen den unmittelbar für den Betrieb oder das Unternehmen verantwortlichen Personen und den Vertretern der Arbeitnehmer hergestellt werden.

- § 8 Das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat besitzen ohne Unterschied des Geschlechts und der Nationalität alle Arbeitnehmer, denen die bürgerlichen Ehrenrechte nicht aberkannt sind und die am Wahltag mindestens das 18. Lebensjahr vollendet haben. Ferner ist eine mindestens dreimonatige Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die Wahlberechtigung gefordert. Diese Vorschrift enthält eine Verschärfung gegenüber § 20 Absatz 1 BRG 1920, die sich dadurch rechtfertigt, daß Wert darauf zu legen ist, den Betriebsrat, dem im Verhältnis zur früheren Regelung höhere Verantwortungen übertragen sind, nur durch solche Personen wählen zu lassen, die schon in den Betrieb eingegliedert, d. h. bereits drei Monate (die allgemein als Probezeit gelten) im Betrieb beschäftigt sind. Falls ein Arbeitnehmer vor Eingliederung in den Betrieb in einem anderen dem gleichen Unternehmen zugehörigen Betrieb beschäftigt wird, so ist diese Beschäftigungsdauer auf die Mindestdauer von drei Monaten anzurechnen. Jeder Arbeitnehmer kann nur in einem Betrieb wählen und daher gemäß § 9 nur in diesem Betrieb gewählt werden. Dies gilt für die Grenzfälle, in denen einzelne Arbeitnehmer in mehreren Betrieben (u. U. auch des gleichen Unternehmens) zugleich beschäftigt werden (z. B. Reinmachefrauen).
- § 9 Das passive Wahlrecht wird denjenigen Arbeitnehmern eingeräumt, die wahlberechtigt sind (§ 8) und folgende weitere Voraussetzungen erfüllen:
- a) Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit (Artikel 116 GG). Diese Vorschrift erscheint erforderlich im Hinblick auf die Bedeutung der Betriebsräte für den Wiederaufbau und die Gestaltung der deutschen Volkswirtschaft;
  - b) Vollendung des 24. Lebensjahres am Wahltag;
  - c) Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahre. Hierdurch soll sichergestellt werden, daß der zu wählende Arbeitnehmer tatsächlich mit den Grundlagen und der Eigenart des Betriebes oder des Unternehmens vertraut ist;
  - d) mindestens dreijährige Beschäftigung im Wirtschaftszweig des Betriebes oder im Berufszweig der persönlichen Beschäftigung. (Unter Wirtschaftszweig ist das Hauptgebiet wirtschaftlicher Betätigung zu verstehen, dem der Betrieb zugeordnet ist. Berufszweig ist das Tätigkeitsgebiet, dem die Arbeit des Arbeitnehmers anzugliedern ist; es muß sich dabei nicht um gelernte Arbeit handeln, vielmehr reicht auch die ständige Beschäftigung als Hilfsarbeiter bestimmter Gattung für die Erfüllung dieser Voraussetzung der Wählbarkeit völlig aus);
  - e) Besitz des aktiven Wahlrechts zu den politischen Körperschaften. Diese Vorschrift entspricht dem Gesetz des Wirtschaftsrats über die Wählbarkeit zum Betriebsrat vom 9. August 1949 (WiGBl. S. 247).

§ 10 bestimmt in Absatz 1 die Mindestgröße des betriebsratsfähigen Betriebes. Gefordert ist, daß in der Regel mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, von denen 3 nach § 9 wählbar sind. Diese letztere Voraussetzung erscheint notwendig, damit tatsächlich durch die Wahl eine Auswahl unter mehreren Bewerbern erfolgen kann und nicht etwa einem einzigen Wählbaren im Betrieb mangels Auswahlmöglichkeit das Amt des Betriebsrats zufällt. Der Betriebsrat kann auch aus einer Person bestehen. Die besondere Form des Betriebsobmanns ist aus dem BRG 1920 nicht übernommen.

Die in Absatz 2 vorgesehenen Zahlen der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zur Belegschaftsstärke sind so gehalten, daß der Betriebsrat stets aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern besteht, um Mehrheitsbeschlüsse zu ermöglichen. Die Höchstzahl von 25 Betriebsratsmitgliedern erscheint auch für Großbetriebe angemessen.

§ 11 enthält Bestimmungen über die Zusammensetzung des Betriebsrats nach dem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis der Arbeiter und Angestellten zueinander. Die im BRG 1920 vorgesehenen Angestellten- und Arbeiterräte (Gruppenräte) sind entsprechend der Übung nach 1945 nicht wieder eingeführt, um etwa bestehende Gegensätze zwischen Arbeitern und Angestellten nicht durch künstliche Konstruktionen zu verstärken. Andererseits lassen sich gewisse Verschiedenheiten in den Interessen der Arbeiter und Angestellten nicht leugnen und gerade um eine reibungslose Zusammenarbeit dieser Gruppen im Betrieb zu gewährleisten, erscheint die Vorschrift über die Zusammensetzung des Betriebsrates nach dem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis der Gruppen im Hinblick auf den damit verbundenen Minderheitenschutz gerechtfertigt. Im übrigen entspricht die Vorschrift dem § 16 BRG 1920.

§ 12 enthält gewisse Erleichterungen für die Bildung von Betriebsräten, wenn die Voraussetzungen der Betriebszugehörigkeit und der Zugehörigkeit zum Wirtschafts- oder Berufszweig in Ausnahmefällen im Durchschnitt der Belegschaft nicht ausreichend erfüllt sind.

Absatz 1 enthält solche Erleichterungen für neu errichtete Betriebe, d. h. solche, die am Tage der Wahl noch keine 6 Monate bestanden haben. Hier sind alle Arbeitnehmer wahlberechtigt, die seit Aufnahme der regelmäßigen Betriebstätigkeit beschäftigt sind, das 18. Lebensjahr vollendet haben und die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen. Durch die Abstellung auf den Zeitpunkt der Aufnahme der regelmäßigen Betriebstätigkeit soll sichergestellt werden, daß diejenigen Arbeitnehmer wählen können, die am regelmäßigen Betriebsablauf Anteil haben werden und nicht nur die mit vorbereitenden Arbeiten Beschäftigten, deren Bedeutung für die Arbeitsleistung des Betriebes nach Aufnahme der vollen Betriebstätigkeit in der Regel nicht mehr ausschlaggebend ist.

Auch hinsichtlich der Vorschriften über die Dauer der Zugehörigkeit zum Wirtschafts- oder Berufszweig, notfalls auch der Betriebszugehörigkeit, sind Erleichterungen vorgesehen, wenn anderenfalls eine echte Wahl der Betriebsratsmitglieder nicht stattfinden könnte. Keine Erleichterung kennt das Gesetz in diesem Zusammenhang für die Erfordernisse des Alters von 24 Jahren, der Wahlberechtigung (d. h. der dreimonatigen

Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen, sofern nicht die Ausnahme des § 12 Absatz 1 eingreift), der deutschen Staatsangehörigkeit, des Besitzes des aktiven politischen Wahlrechts sowie für den Ausschluß der Lehrlinge von der Wählbarkeit. Durch die Vorschrift des Absatz 3 soll sichergestellt werden, daß die Arbeitnehmer unter allen Umständen durch ihre Wahl eine echte Auswahl der ihnen geeignet erscheinenden Personen treffen können. Es sind daher von der Tabelle des § 10 Absatz 2 Abweichungen nach unten vorgesehen bis erreicht ist, daß weniger Arbeitnehmer zu wählen sind, als Wählbare vorhanden sind.

- § 13 Die Vorschrift des § 11 über die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann durch getrennte Mehrheitsbeschlüsse beider Gruppen, die in geheimer Abstimmung erfolgen müssen, abgedungen werden. Vor jeder Neuwahl müssen diese Beschlüsse neu gefaßt werden.

Die Bestimmung des Absatz 2 soll selbständigen Betriebsabteilungen, insbesondere in Großbetrieben, die Möglichkeit geben, in getrenntem Wahlgang Vertreter in den Betriebsrat zu entsenden, die ihr besonderes Vertrauen genießen. Vom Grundsatz der unmittelbaren Wahl (§ 14) soll dabei nicht abgegangen werden.

- § 14 Die Wahl des Betriebsrats erfolgt geheim und unmittelbar. In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern wählen die Arbeiter und die Angestellten ihre Vertreter getrennt. Beide Gruppen können jedoch vor jeder Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Die getrennte geheime Abstimmung ist erforderlich im Interesse des Minderheitenschutzes. In Betrieben und für Gruppen, denen eine Vertretung von mehreren Betriebsratsmitgliedern zusteht, erfolgt die Wahl grundsätzlich als Verhältniswahl, um auch hier den Minderheitenschutz zu gewährleisten. Besteht der Betriebsrat nur aus einer Person oder ist nur ein Gruppenvertreter zu wählen, so gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl. Nach Absatz 4 kann jede Gruppe auch Angehörige der anderen Gruppe als ihre Vertreter wählen. Hierdurch soll erreicht werden, daß z. B. die Arbeiter die Möglichkeit haben, solche Personen in den Betriebsrat zu wählen, die vom Arbeiterverhältnis in das Angestelltenverhältnis übergetreten sind und sich das Vertrauen der Arbeiterschaft erhalten haben. Die Kandidatur ist jedoch nur auf einer Vorschlagsliste zulässig.

- § 15 entspricht § 22 BRG 1920.

- § 16 entspricht dem § 23 Absatz 1 bis 3 BRG 1920 mit der Maßgabe, daß eine Bestellung des Wahlvorstandes nur durch den Betriebsrat oder den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, nicht jedoch durch den Arbeitgeber erfolgen kann.

- § 17 enthält die Bestimmung des Wahlvorstandes in den Fällen, wo ein Betriebsrat nicht besteht. In diesen Fällen soll der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag eines oder mehrerer Wahlberechtigten oder einer zuständigen Gewerkschaft eine Frist von 4 Wochen setzen, innerhalb derer durch Initiative aus der Belegschaft oder auf Veranlassung einer Gewerkschaft eine Betriebsversammlung einberufen werden kann, die durch Mehrheitsbeschluß der anwesenden wahlberechtigten

Arbeitnehmer den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden bestimmt. Nach fruchtlosem Ablauf der Frist bestellt der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag eines oder mehrerer Wahlberechtigten oder einer zuständigen Gewerkschaft den Wahlvorstand.

§ 18 Absatz 1 entspricht § 23 Absatz 4 BRG 1920. Durch Absatz 2 soll die Möglichkeit gegeben werden, zu klären, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsbestandteil dem Betrieb zuzurechnen ist oder nicht. Auf diese Weise soll in dieser grundlegenden Frage eine Klarstellung des Betriebsumfanges im Sinne der Betriebsverfassung zur Vermeidung von unnötigen Wahlanfechtungen erreicht werden.

§ 19 entspricht § 19 und § 20 der Wahlordnung zum BRG 1920 (RGBl. S. 175). Das Arbeitsgericht entscheidet gemäß § 101 im Beschlußverfahren.

§ 20 bestimmt im Absatz 1, daß der Arbeitgeber sich jeder Einflußnahme auf die Wahl des Betriebsrats zu enthalten hat, ebenso ist es ihm untersagt, die Wahl des Betriebsrats zu behindern (vgl. die Strafbestimmungen § 95 Absatz 1 Buchstabe a). Absatz 2 entspricht § 24 BRG 1920. Der Arbeitgeber trägt den durch die Wahl und ihre Vorbereitung erwachsenden notwendigen-Lohnausfall und die entstehenden sächlichen Kosten.

§ 21 Absatz 1 entspricht § 4 BRG 1920.

Absatz 2 entspricht § 3 BRG 1920. Die Begriffsbestimmung der in Heimarbeit Beschäftigten ergibt sich aus den §§ 1 und 2 des Entwurfs eines Heimarbeitsgesetzes. Heimarbeiter sind keine Arbeitnehmer. Ihre wirtschaftliche Abhängigkeit vom auftraggebenden Betrieb läßt jedoch die Errichtung eines eigenen Betriebsrats zur Wahrnehmung ihrer Interessen erforderlich erscheinen (vgl. auch die Ausführungen zu § 5). Die Aufgaben des Betriebsrats der in Heimarbeit Beschäftigten sind durch § 98 Absatz 2 festgelegt.

Der Absatz 3 regelt die Sondervertretung für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend im Betrieb beschäftigt sind (Arbeitnehmer im Saison- und Kampagnebetrieben sowie die vorübergehend auf Baustellen beschäftigten Arbeitnehmer). Da diese Personen nicht in ein Verhältnis echter Verbundenheit zum Betrieb treten und ihre Beschäftigungsdauer von vornherein als begrenzt anzusehen ist, kann ihnen nicht das gleiche Maß von Beteiligung und Mitbestimmung zugebilligt werden, wie den ständigen Arbeitnehmern. Da andererseits auch die nichtständigen Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse haben, ihre Anliegen, die u. U. von denen der ständigen Arbeitnehmer abweichen, durch eine eigene Repräsentation zur Geltung zu bringen, billigt ihnen der Entwurf die Wahl von Sprechern in einem vereinfachten Verfahren nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl unter Aufrechterhaltung des Prinzips der unmittelbaren und geheimen Wahl zu. Gemäß § 37 nehmen diese Sprecher mit beratender Stimme an den Sitzungen des Betriebsrats teil, in denen Fragen behandelt werden, die die Interessen der nichtständigen Arbeitnehmer wesentlich betreffen.

Absatz 4 regelt die Wahl von Jugendsprechern, um den Jugendlichen Gelegenheit zu geben, dem Betriebsrat ihre besonderen Probleme und Wünsche vorzutragen (§ 37). Das

Wahlverfahren entspricht dem der in Absatz 3 bezeichneten Sprecher.

Durch die Einrichtung der Jugendsprecher sollen ferner die jugendlichen Arbeitnehmer in den Betrieben mit der Anwendung demokratischer Methoden vertraut gemacht werden.

- § 22 Im Gegensatz zu der Regelung in § 18 Absatz 1 BRG 1920 und Artikel III Absatz 2 des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 ist die Amtszeit der Betriebsräte von einem auf zwei Jahre erhöht, um eine gewisse Stetigkeit der Amtsführung zu gewährleisten. Die Vorschrift enthält zur Beseitigung von Zweifelsfragen genaue Vorschriften über den Beginn der Amtsperiode.
- § 23 regelt die Fälle der vorzeitigen Beendigung des Betriebsrats.
- a) Bereits nach Ablauf eines Jahres ist eine Neuwahl einzuleiten, wenn die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer so wesentlich gestiegen oder gesunken ist, daß die Größenordnung des Betriebsrats mit der Belegschaftsstärke nicht mehr vereinbar ist. Insbesondere können in solchen Fällen durch die Veränderung der Belegschaftszusammensetzung völlig andere Mehrheitsverhältnisse eingetreten sein; auch das Zahlenverhältnis zwischen den beiden Gruppen (Arbeitern und Angestellten) kann sich wesentlich verschoben haben.
  - b) Unverzüglich ist eine Neuwahl einzuleiten, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder, z. B. durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Amtsniederlegung einzelner Mitglieder oder Ersatzmitglieder unter die nach § 10 vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder wenn der Betriebsrat mit Mehrheit seinen Rücktritt beschlossen hat.
- In den Fällen unter a und b führt jedoch der bestehende bzw. der zurückgetretene Betriebsrat die laufenden Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt ist, damit die Belegschaft in der Zwischenzeit nicht ohne Vertretung ist.
- c) Ersatzlos hört der Betriebsrat zu bestehen auf, wenn nicht nur vorübergehend die für Bildung eines Betriebsrats vorgeschriebene Mindestzahl von Arbeitnehmern (§ 10 Absatz 1) unterschritten ist oder der Betrieb tatsächlich stillgelegt, d. h. aufgelöst ist.
- § 24 Abgesehen von den in § 23 dargestellten Gründen, die eine Beendigung des Betriebsrats wegen der veränderten Verhältnisse des Betriebes oder wegen Verringerung der Mitgliederzahl oder auf Grund eines freien Entschlusses vorsehen, gibt das Gesetz die Möglichkeit der Auflösung des Betriebsrates wegen grober Vernachlässigung seiner Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner Pflichten. Die Auflösung erfolgt durch Beschluß des Arbeitsgerichts auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Wahlberechtigten oder einer Gewerkschaft, die im Betrieb durch Mitglieder vertreten ist. Dieses Verfahren ist aus § 41 BRG 1920 übernommen. Da sich eine Fortführung der laufenden Geschäfte durch den wegen Pflichtverletzung aufgelösten Betriebsrat von selbst verbietet, setzt der Vorsitzende des Arbeitsgerichts von Amts wegen unverzüglich den Wahlvorstand für die Neuwahl ein, um die betriebsratslose Zeit auf ein Mindestmaß zu beschränken.

Die in manchen nach 1945 erlassenen Landesgesetzen vorgesehene Enthebung des Betriebsrats durch Abstimmung (Mißtrauensvotum) der Belegschaft ist nicht übernommen, da die Beunruhigung der sachlichen Betriebsratsstätigkeit durch derartige, oft voreilige Abstimmungen vermieden werden soll.

- § 25 regelt das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat. Sie erlischt durch freiwillige Amtsniederlegung und durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. hierzu die Kündigungsbeschränkungen des § 94). Ferner erlischt das Amt des Betriebsrats durch Verlust der Wählbarkeit, d. h. durch nachträglichen Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte oder des aktiven politischen Wahlrechts (§ 9 Absatz 2) oder wenn ein Mangel der Wählbarkeit zwar bereits im Zeitpunkt der Wahl vorhanden war, jedoch erst nach Ablauf der Anfechtungsfrist (§ 19) festgestellt wurde, so daß die Wahl als solche nicht mehr für nichtig erklärt werden kann.
- § 26 Entsprechend den Vorschriften des § 24 über die Auflösung des Betriebsrats ist auch die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes durch das Arbeitsgericht geregelt. Die Vorschrift entspricht § 39 Absatz 3 BRG 1920.
- § 27 entspricht, soweit es das Eintreten von Ersatzmitgliedern für die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählten Betriebsratsmitglieder angeht, dem § 40 BRG 1920. In den Fällen, in denen Vertreter mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt sind (§ 14 Absatz 3 Satz 2) gilt derjenige Arbeitnehmer als Ersatzmitglied, der mit der nächsthöchsten Stimmenzahl dem Gewählten unterlegen war. Absatz 3 entspricht § 42 Absatz 2 Satz 2 BRG 1920.
- § 28 regelt in Absatz 1 die Amtszeit der Sprecher der nichtständigen Arbeitnehmer. Eine feste Amtszeit verbietet sich hier nach der Eigenart der vorübergehenden Beschäftigung dieser Arbeitnehmer, vielmehr endet die Amtszeit mit Ablauf des für die Beschäftigung vorgesehenen Zeitraums (der Saison, der Kampagne) oder mit Erfüllung der Arbeitsaufgabe, für die die vorübergehend Beschäftigten eingestellt wurden. Die anwendbaren Vorschriften der §§ 23 und 24 beziehen sich sinngemäß auf die Beendigung des Amtes sämtlicher Sprecher. Keine Anwendung findet § 23 Absatz 1 Buchstabe a, da die vorübergehend Beschäftigten nicht für den in der angezogenen Vorschrift vorgesehenen Zeitraum von einem Jahr dem Betrieb angehören.
- In Absatz 2 ist die Amtszeit der Jugendsprecher geregelt und in großen Zügen den Bestimmungen über die Amtszeit der Sprecher der nichtständig Beschäftigten angeglichen. Die Amtszeit der Jugendsprecher beträgt ein Jahr, da anderenfalls Gefahr bestünde, daß die zu Sprechern Erwählten zum Teil nicht mehr Jugendliche im Sinne des Jugendschutzgesetzes wären und der pädagogische Zweck der Einrichtung gerade durch alljährliche Wiederholung der Wahlhandlung am besten erreicht werden kann.
- § 29 Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats sind die „Sprecher“ des Betriebsrats. Sie werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt und dürfen, sofern der Betriebsrat nach § 11 Arbeiter, wie Angestellte zu seinen Mitgliedern zählt, nicht der gleichen Gruppe angehören. Der Vorsitzende des Betriebs-

rats (im Falle seiner Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende) ist zur Vertretung des Betriebsrats nur im Rahmen der vom Betriebsrat gefaßten Beschlüsse gegenüber dem Arbeitgeber und den in Absatz 2 bezeichneten sonstigen Stellen befugt. Durch Beschluß des Betriebsrats kann dem Vorsitzenden bzw. seinem Stellvertreter im Einzelfall Handlungsfreiheit mit bindender Wirkung für den Betriebsrat eingeräumt werden. Dagegen ist ausgeschlossen, daß der Betriebsratsvorsitzende oder sein Stellvertreter durch Übergehung des Betriebsrats die demokratischen Grundregeln verletzen. Um die Berücksichtigung auch der besonderen Belange der im Betriebsrat vertretenen Gruppen bei den Verhandlungen des Betriebsratsvorsitzenden einschließlich solcher, die der Vorbereitung von Betriebsratsbeschlüssen dienen, sicherzustellen, ist in Absatz 2 Satz 2 vorgeschrieben, daß, falls die Belange einer Gruppe berührt sind, ein von den Gruppenangehörigen im Betriebsrat bestimmter Vertreter der betreffenden Gruppe beizuziehen ist. Für den Fall, daß sowohl der Vorsitzende als auch sein Stellvertreter an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verhindert sind, kann der Betriebsrat mit einfacher Mehrheit einem weiteren Mitglied vorübergehend den Vorsitz übertragen und diesen zur Abgabe von Erklärungen und zur Durchführung von Vorverhandlungen ermächtigen.

- § 30 Der Betriebsausschuß, der aus dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter und aus drei vom Betriebsrat mit einfacher Stimmenmehrheit gewählten Ausschußmitgliedern besteht, hat die laufenden Geschäfte zu führen. Er ist jedoch nicht berechtigt, der Willensbildung des Betriebsrats vorzugreifen, es sei denn, daß das Gesetz ihn im Einzelfalle dazu ermächtigt. Besondere Zuständigkeiten gibt der Entwurf dem Betriebsausschuß in Fragen des personellen Mitbestimmungsrechts, um die Vertraulichkeit der Verhandlung zu sichern (§ 69).

In vertraulich zu behandelnden Angelegenheiten ist zur Beschränkung des eingeweihten Personenkreises lediglich der Betriebsausschuß zu informieren und zu beteiligen (vgl. § 82).

- § 31 entspricht im wesentlichen dem § 29 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und § 31 Absatz 2 BRG 1920.
- § 32 Entsprechend der nach 1945 eingeführten Übung finden die Sitzungen des Betriebsrats unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse in der Regel während der Arbeitszeit statt. Sie sind nicht öffentlich, um eine reibungslose und sachliche Arbeitsweise des Betriebsrats zu gewährleisten. Der Arbeitgeber ist rechtzeitig von Sitzungen, die während der Arbeitszeit stattfinden sollen, zu benachrichtigen. Er kann Einwendungen gegen den Zeitpunkt der Sitzung im Hinblick auf die betrieblichen Verhältnisse erheben. In Streitigkeiten entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß gemäß § 101 Buchstabe f.
- § 33 Der Betriebsrat kann nur beschließen, daß je ein Beauftragter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt ist, an den Betriebsratssitzungen beratend teilzunehmen. Der Ausschuß der Vertreter bestimmter Gewerkschaften ist nicht zulässig (ähnl. § 31 Absatz 2 BRG 1920).

- § 34 Voraussetzung für einen gültigen Beschluß des Betriebsrats ist, daß mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder zu einer ordnungsmäßigen Sitzung erscheinen. Verhinderte Betriebsratsmitglieder können sich gemäß § 27 Absatz 1 Satz 2 vertreten lassen.  
Absatz 2 entspricht § 32 Absatz 1 BRG 1920.
- § 35 entspricht § 33 Absätze 1 und 2 BRG 1920.
- § 36 Falls die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe (in der Regel einer Minderheitsgruppe) einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen ihrer Gruppe erachtet, so kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer von einer Woche verlangen, um in dieser Frist Gelegenheit zu finden, ihren Standpunkt, gegebenenfalls durch Anrufung der zuständigen Gewerkschaften erneut geltend zu machen. Da der Betriebsrat dem Arbeitgeber gegenüber als Einheit auftritt, ist es nicht zulässig, daß die Minderheit ihren Standpunkt in einem besonderen Beschlusse zum Ausdruck bringt und diesen dem Arbeitgeber gegenüber vertritt (vgl. § 33 Absatz 3 BRG 1920).  
Um einer Verschleppung von Betriebsratsbeschlüssen durch die Minderheit vorzubeugen, ist die Wiederholung des Aussetzungsantrages in der gleichen Sache nicht zulässig.
- § 37 Die nach § 21 Absatz 3 zu wählenden Sprecher der nichtständigen Arbeitnehmer und die Jugendsprecher haben kein Stimmrecht in den Sitzungen des Betriebsrats. Sie sind jedoch berechtigt, in Angelegenheiten, welche die durch sie vertretenen Arbeitnehmer wesentlich berühren, mit beratender Stimme teilzunehmen.
- § 38 entspricht § 34 BRG 1920.
- § 39 entspricht § 35 BRG 1920.
- § 40 sieht die Einrichtung von Sprechstunden des Betriebsratsvorsitzenden oder anderer Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer vor. Diese Sprechstunden können an einem oder mehreren Tagen der Woche, auch während der Arbeitszeit, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eingerichtet werden. Derartige Sprechstunden sind in den Betrieben der genannten Größenordnungen bereits weitgehend üblich.
- § 41 sieht die Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden oder eines anderen Betriebsratsmitgliedes unter Weitergewährung seines Arbeitseinkommens in Betrieben mit mindestens 500 Arbeitnehmern vor, wenn der Betriebsrat beim Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag stellt. Von diesem Grundsatz kann durch Betriebsatzungen, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 58 Absatz 2 vereinbart werden können, abgewichen werden. Auch diese Form der Freistellung ist nach 1945 in zahlreichen Betrieben der genannten Größenordnung bereits eingeführt.
- § 42 entspricht § 36 BRG 1920.
- § 43 entspricht § 37 BRG 1920.
- § 44 Die Betriebsversammlung besteht aus sämtlichen, nicht nur den Wahlberechtigten, Arbeitnehmern des Betriebes. Der Vorsitzende des Betriebsrats, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter leitet die Versammlung. Im Interesse der Fernhaltung betriebsfremder, insbesondere politischer Einflüsse, ist die

Betriebsversammlung nicht öffentlich. Absatz 2 entspricht § 45 Absatz 2 BRG 1920.

- § 45 Die durch Artikel VIII des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 vorgeschriebene Abhaltung vierteljährlicher Pflichtversammlungen, in denen der Betriebsrat vor der Belegschaft Rechenschaft über seine Tätigkeit zu erstatten hat, hat sich in den meisten Betriebsrätegesetzen der Länder durchgesetzt. Die Vorschrift erscheint äußerst zweckmäßig, da durch sie das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und Belegschaft verstärkt und jede Entfremdung vermieden wird. Mit Rücksicht auf die Eigenart der land- und forstwirtschaftlichen Produktion ist festgelegt, daß in solchen Betrieben die Pflichtversammlungen nur halbjährlich stattfinden. Der Entwurf will aus Anlaß dieser Betriebsversammlung auch den Arbeitgeber veranlassen, sich persönlich an die Belegschaft zu wenden. Es ist daher vorgesehen, daß der Arbeitgeber zu diesen Betriebsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen ist und er berechtigt und auf Wunsch des Betriebsrats verpflichtet ist, zu bestimmten Gegenständen der Tagesordnung vor der Belegschaft zu sprechen.

Absatz 2 bestimmt über die vierteljährliche Pflichtversammlung hinaus, daß der Betriebsrat berechtigt und auf Wunsch eines Viertels der Belegschaft oder des Arbeitgebers verpflichtet ist, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Verhandlungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

- § 46 Die Pflichtversammlungen (§ 45 Absatz 1) und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Betriebsversammlungen finden im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber kann sein Einvernehmen verweigern, wenn die Eigenart des Betriebes eine andere Regelung erfordert oder wenn der vom Betriebsrat vorgesehene Zeitpunkt der Betriebsversammlungen mit den betrieblichen Bedürfnissen nicht in Einklang zu bringen ist. Die Teilnahme an solchen Betriebsversammlungen berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens der teilnehmenden Belegschaftsmitglieder. Sonstige Betriebsversammlungen, d. h. solche, die der Betriebsrat von sich aus oder auf Wunsch von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer einberuft, finden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt, es sei denn, daß der Arbeitgeber einer anderen Regelung zugestimmt hat.
- § 47 Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat keine Richtlinien oder Weisungen erteilen. Sie kann lediglich Wünsche und Anträge an den Betriebsrat richten, der bei seinen Entscheidungen nicht daran gebunden ist. Ihr Zuständigkeitskreis ist der gleiche, wie der des Betriebsrats, insbesondere gilt auch für die Betriebsversammlung das Verbot der parteipolitischen Betätigung (§ 56).
- § 48 Auf Einladung des Betriebsrats kann je ein Beauftragter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend an der Betriebsversammlung teilnehmen; das zu § 33 Ausgeführte gilt sinngemäß. Nimmt der Arbeitgeber teil, so kann er zu seiner Unterstützung und Beratung einen Beauftragten seiner Arbeitgebervereinigung zuziehen.

- § 49 Der Bildung eines Gesamtbetriebsrats kommt zur Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in wirtschaftlichen Angelegenheiten in Unternehmen, die mehrere Betriebe umfassen, eine besondere Bedeutung zu. Im Gegensatz zu § 50 des BRG 1920 ist für die Bildung des Gesamtbetriebsrats nicht erforderlich, daß mehrere einem Eigentümer gehörende Betriebe sich innerhalb einer Gemeinde oder innerhalb wirtschaftlich nahe beieinander liegender Gemeinden befinden, da durch eine derartige Beschränkung die zentrale Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts in wirtschaftlichen Angelegenheiten ausgedehnter Unternehmungen praktisch verhindert würde. Die Bildung des Gesamtbetriebsrats ist jedoch nicht zwingend vorgeschrieben, sondern bedarf übereinstimmender Beschlüsse der einzelnen Betriebsräte. Der Gesamtbetriebsrat besteht neben den Einzelbetriebsräten (Über die Abgrenzung der Aufgaben zwischen Gesamtbetriebsrat und Einzelbetriebsräten vgl. § 51).
- § 50 Der Gesamtbetriebsrat wird durch die Einzelbetriebsräte gebildet. Die Regelung des Wahlverfahrens bereitet Schwierigkeiten, da einerseits zu wünschen wäre, daß jeder Einzelbetriebsrat durch mindestens ein Mitglied im Gesamtbetriebsrat vertreten ist und es andererseits zweckmäßig erscheint, daß die Gruppen der Arbeiter und Angestellten entsprechend ihrem Stärkeverhältnis im Rahmen des Gesamtunternehmens im Gesamtbetriebsrat vertreten sind. Die Vertretung jedes Einzelbetriebsrats durch mindestens ein Mitglied im Gesamtbetriebsrat begegnet Bedenken, da hierdurch für Unternehmen mit zahlreichen u. U. kleinen Betrieben eine unverhältnismäßig große Anzahl von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats erwachsen würde. Der Entwurf bestimmt daher, obwohl dadurch in vielen Fällen praktisch die Beteiligung sämtlicher Einzelbetriebsräte im Gesamtbetriebsrat ausgeschlossen wird, daß die Arbeiter und Angestelltenmitglieder der Einzelbetriebsräte in getrenntem Wahlgang nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, die ihnen bei sinngemäßer Anwendung der §§ 10 und 11 zustehende Anzahl von Vertretern in den Gesamtbetriebsrat wählen. Die Beteiligung möglichst sämtlicher Einzelbetriebsräte im Gesamtbetriebsrat konnte daneben nur als Soll-Vorschrift aufgenommen werden. Die Wahl kann in entsprechender Anwendung des § 19 durch jedes Mitglied eines Einzelbetriebsrats, jede im Unternehmen vertretene Gewerkschaft sowie durch den Unternehmer angefochten werden. Die Verpflichtungen des Unternehmers hinsichtlich der Wahl des Gesamtbetriebsrats entsprechen denen des Arbeitgebers aus § 19 (vgl. auch § 53).
- § 51 Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats beschränkt sich auf solche Angelegenheiten, die über den natürlichen Zuständigkeitsbereich eines einzelnen Betriebsrats hinausgehen. Der Gesamtbetriebsrat hat keine Anweisungsbefugnis gegenüber den Einzelbetriebsräten. In Angelegenheiten, die durch die Einzelbetriebsräte wahrgenommen werden können, hat er lediglich die Aufgabe eines Koordinierungsorgans. Die Bestimmungen der §§ 29 bis 43 über die Geschäftsführung des Betriebsrats gelten sinngemäß für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats, insbesondere ist auch für den Gesamtbetriebsrat ein Vorsitzender, ein stellvertretender Vorsitzender sowie ein geschäftsführender Ausschuß zu wählen. Es gelten

ferner die Bestimmungen über Sprechstunden und Freistellung (§§ 40 und 41).

Die notwendigen Kosten des Gesamtbetriebsrats trägt der Unternehmer (vergl. § 53). In Absatz 3 ist vorgeschrieben, daß auch der Gesamtbetriebsrat gehalten ist, regelmäßig einen Rechenschaftsbericht zu geben. Da nach Lage der Dinge eine Versammlung der Belegschaften der Einzelbetriebe nicht möglich erscheint, tritt an die Stelle der vierteljährlichen (in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft halbjährlich) Pflichtversammlung (§ 45 Absatz 1) eine halbjährliche Versammlung der Betriebsausschüsse (§ 30), soweit solche nicht bestehen, der Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der dem Unternehmen zugehörigen Einzelbetriebe. Die Teilnahme an diesen halbjährlichen Versammlungen berechtigt den Unternehmer in entsprechender Anwendung des § 46 Absatz 1 nicht zur Minderung des Arbeitsinkommens. Die Versammlungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Etwaige Reisekosten trägt der Unternehmer gemäß § 42, da es sich hier um notwendige Kosten der ordnungsmäßigen Geschäftsführung des Betriebsrats handelt.

- § 52 Die Amtszeit des Gesamtbetriebsrats beträgt wie die des Betriebsrats 2 Jahre, allerdings mit der Maßgabe, daß mit Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat (§§ 22 bis 27) auch die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet (Absatz 3 Satz 1). Im übrigen gelten für die Auflösung bzw. das Ausfallen des Gesamtbetriebsrats die Vorschriften der §§ 22 bis 24 entsprechend, ebenso gelten die Vorschriften der §§ 25 bis 27 entsprechend für das Erlöschen der Mitgliedschaft der einzelnen Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und das Eintreten von Ersatzmitgliedern anstelle ausgeschiedener oder zeitweilig veränderter Mitglieder des Gesamtbetriebsrats.

Die Beendigung der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat hat nur dann das Erlöschen der Mitgliedschaft im Einzelbetriebsrat zur Folge, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf Auflösung des Gesamtbetriebsrats oder Enthebung eines Mitgliedes wegen grober Pflichtverletzung oder Aufgabenvernachlässigung beruht. Hört der Gesamtbetriebsrat wegen der in § 23 Absatz 1 bezeichneten Fälle zu bestehen auf oder erlischt die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat durch Amtsniederlegung, so bleibt dennoch die Mitgliedschaft im Einzelbetriebsrat bestehen.

- § 53 Da der Gesamtbetriebsrat nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Unternehmer gegenüber tätig wird, stehen auch die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach den Bestimmungen über die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats und den auf die halbjährliche Versammlung der Betriebsausschüsse bzw. Betriebsratsvorsitzenden oder deren Vertreter anzuwendenden Bestimmungen über die Pflichtversammlung dem Unternehmer zu.

- § 54 Absatz 1 enthält als Grundregel die Forderung, daß Arbeitgeber und Betriebsrat sich um ein vertrauensvolles Verhältnis bemühen sollen und sich dabei von überkommenen Vorurteilen freimachen. Das Wohl des Betriebes, die Fürsorge für die dem Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer und die Berücksichtigung des Gemeinwohls sind die höheren Gesichts-

punkte, nach denen sich die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat gestalten soll. Für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb oder die Lösung von Fragen der Betriebsverfassung hat der zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern abgeschlossene Tarifvertrag den Vorrang (vgl. § 1 des Tarifvertragsgesetzes des VWG vom 9. April 1949, WiGBl. S. 55). Die Koalitionen sollen Arbeitgeber und Betriebsrat bei ihren Bemühungen um die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens unterstützen.

Absatz 2 bestimmt, daß Arbeitgeber und Betriebsrat durch in der Regel monatliche Besprechungen in ständiger Fühlung über die entstehenden Probleme bleiben sollen. Jede Seite ist verpflichtet, strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung bei Berücksichtigung der Argumente der Gegenseite zu behandeln und sich nicht auf Ablehnung und negative Kritik zu beschränken, sondern auf Wunsch der Gegenseite positive Vorschläge zur Bereinigung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zu machen.

In Absatz 3 ist ausgesprochen, daß betriebliche Angelegenheiten möglichst im Betrieb zu regeln sind. Erst wenn diese Möglichkeiten erschöpft sind oder wenn eine Seite es vorsätzlich oder grobfahrlässig verabsäumt, sich zu einer gemeinsamen Besprechung einzufinden oder eine solche Besprechung durch mangelnde Verhandlungsbereitschaft unfruchtbar gestaltet hat, können die zuständigen außerbetrieblichen Stellen in Anspruch genommen werden.

§ 55 Gemäß dem Grundsatz des § 54 Absatz 3, wonach betriebliche Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten möglichst im Betrieb bereinigt werden sollen, sieht das Gesetz vor, daß in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern Einigungsstellen gebildet werden, die nach der Größe des Betriebes aus je einem Mitglied oder je zwei Mitgliedern bestehen, die vom Arbeitgeber bzw. vom Betriebsrat ernannt sind. Diese Mitglieder müssen dem Betrieb angehören. Der Betriebsrat kann Betriebsratsmitglieder in die Einigungsstelle als deren Mitglieder entsenden; der Arbeitgeber kann selbst der Einigungsstelle als Mitglied beitreten. Den Vorsitz führt ein Unparteiischer, auf dessen Person sich beide Seiten einigen sollen. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, so ernennt den Unparteiischen der Vorsitzende des zuständigen Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats oder des Arbeitgebers. Die Einigungsstelle beschließt nach mündlicher Aussprache (Beratung) unter Abwägung der beiderseitigen Interessen mit einfacher Stimmenmehrheit.

In der Regel hat die Einigungsstelle im wesentlichen eine vermittelnde Aufgabe; ihre Schiedssprüche ersetzen die Einigung der Parteien nur dann verbindlich, wenn sich Arbeitgeber wie Betriebsrat der Entscheidung im voraus unterworfen haben oder den Spruch nachträglich annehmen.

Für die in § 61 bezeichneten sozialen Angelegenheiten, deren Regelung für die Ordnung des Betriebes unbedingt notwendig ist, hat die Einigungsstelle dagegen die Befugnis, die Einigung zwischen den Beteiligten durch verbindlichen Schiedsspruch zu ersetzen. Das gleiche gilt nach Anrufung durch den Betriebsrat für Streitigkeiten über die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes (§ 63 Buchstabe g),

da hier ein unmittelbares, den Arbeitgeber bindendes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer gegeben ist. Um eine Ausschaltung der Einigungsstelle durch Nichtbeteiligung einer Seite in diesen Fällen auszuschließen, ist bestimmt, daß der Vorsitzende mit den erschienenen Mitgliedern der einen Seite allein verbindlich entscheiden kann, falls die Mitglieder der anderen Seite trotz rechtzeitiger Einladung nicht erscheinen.

- § 56 Arbeitgeber und der Betriebsrat sind verpflichtet, darüber zu wachen, daß die Menschenrechte im Betrieb nicht verletzt werden. Dies gilt sowohl für die Menschenrechte der Arbeitnehmer des Betriebes als auch für die der in § 4 Absatz 2 bezeichneten Personen und der des Arbeitgebers. Ferner haben sich Arbeitgeber wie Betriebsrat jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb zu enthalten.
- § 57 enthält eine Friedenspflicht für Arbeitgeber wie Betriebsrat. Insbesondere dürfen Arbeitgeber wie Betriebsrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes (Streik, Aussperrung, Boykott) im Betrieb gegeneinander durchführen. Da derartige Arbeitskämpfe, insbesondere zwischen tariffähigen Parteien im Rahmen von Gesamtstreitigkeiten wegen des Abschlusses von Tarifverträgen nach den Grundsätzen des kollektiven Arbeitsrechts gelegentlich nicht vermieden werden können und die Solidaritätspflichten des Arbeitgebers und der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, auch wenn diese Mitglieder des Betriebsrats sind, eine Teilnahme an solchen Arbeitskämpfen gebieten, spricht die Vorschrift ausdrücklich aus, daß die Friedenspflicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die Durchführung von Arbeitskämpfen durch tariffähige Parteien nicht berührt.
- § 58 Absatz 1 entspricht § 69 BRG 1920.  
Absatz 2 enthält Formerfordernisse für die nach Maßgabe des Gesetzes durch das Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat (gegebenenfalls unter Einschaltung der Einigungsstelle) zustande gekommenen Betriebsatzungen; sie bedürfen der Schriftform und sind von beiden Seiten zu unterzeichnen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Betriebsatzungen, d. h. das in Selbstverwaltung geschaffene eigenständige soziale Recht des Betriebes der gesamten Belegschaft durch Aushang zur Kenntnis zu bringen und für ihren gut leserlichen Zustand zu sorgen.
- § 59 verbietet dem Arbeitgeber die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der vom Betriebsrat bestellten Mitglieder der Einigungsstelle (§ 55 Absatz 1), der Sprecher der nicht ständig Beschäftigten (§ 21 Absatz 3) sowie der Jugendsprecher zu stören oder zu behindern. Der Arbeitgeber darf ferner die Mitglieder des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats und die übrigen oben bezeichneten Personen nicht wegen ihres Amtes anders behandeln als die übrigen Arbeitnehmer, d. h. weder benachteiligen noch begünstigen. Verletzung dieser Vorschrift ist nach § 95 strafbar.
- § 60 behandelt die Schweigepflicht; er entspricht § 71 Absatz 3 BRG 1920. Die Vorschrift ist ausgedehnt auf die Schweigepflicht der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, sämtlicher Mitglieder und des Vorsitzenden der betrieblichen Einigungsstelle sowie der in § 21 Absätze 3 und 4 genannten Sprecher. Verletzung der Schweigepflicht ist nach § 96 strafbar.

- § 61 Die in dieser Vorschrift behandelte Betriebssatzung entspricht der durch § 134 a ff der Gewerbeordnung vorgeschriebenen obligatorischen Arbeitsordnung. Da die in dieser Betriebssatzung enthaltenen Vorschriften für den geregelten Fortgang des Betriebes unbedingt erforderlich sind, sieht das Gesetz die bindende Entscheidung der Einigungsstelle im Streitfalle vor (vgl. das zu § 55 Absatz 5 Ausgeführte).
- § 62 Die Aufzählung der durch Betriebssatzung zu regelnden Materie in § 62 ist nicht erschöpfend. Auch weitere Angelegenheiten, die mit der sozialen Betreuung und dem Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zusammenhängen, können durch Betriebssatzung, d. h. durch Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, gegebenenfalls unter Einschaltung der Einigungsstelle nach Maßgabe des § 55 Absatz 4 geregelt werden. Die Aufzählung der unter a bis h erwähnten Materien rechtfertigt sich aus folgenden Gründen:
- Zu Buchstabe a) Die Aufstellung des Urlaubsplans im Sinne einer Verteilung der Freizeitgewährung nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung und nach Recht und Billigkeit ist ein echtes Anliegen der gesamten Arbeitnehmerschaft.
- Zu Buchstabe b) Die Grundsätze der Berufsausbildung, die Fragen der Betreuung der Lehrlinge und ihres Verhältnisses zu den übrigen Arbeitnehmern des Betriebes sind Angelegenheiten, die mit Rücksicht auf die Berufserfahrungen der Arbeitnehmer des Betriebes und die besonderen Fürsorgepflichten für Jugendliche, den Betriebsrat wesentlich angehen.
- Zu Buchstabe c) Der Arbeitsschutz ist seit jeher ein besonders wesentliches Tätigkeitsgebiet des Betriebsrats gewesen. Näheres hierzu enthält § 64.
- Zu Buchstabe d) Auch die Mitwirkung bei sozialen Wohlfahrtseinrichtungen ergibt sich von selbst aus der allgemeinen Aufgabenstellung des Betriebsrats.
- Zu Buchstabe e) Die Ordnung des Betriebes ist geeignet, die Interessensphären der einzelnen Arbeitnehmer weitgehend zu berühren.
- Zu Buchstabe f) Die gerechte Verteilung der übertariflichen Leistungen des Arbeitgebers nach den Grundsätzen der Gleichbehandlung berührt die gesamte Arbeitnehmerschaft.
- Zu Buchstabe g) Im Interesse der Hebung der Arbeitsfreude und damit der Steigerung der Produktion wird die Gewinnbeteiligung vermutlich künftig in steigendem Maße in den Betrieben eingeführt werden. Die Gewinnbeteiligung hat unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und der einschlägigen Bestimmungen in den Satzungen von juristischen Personen zu erfolgen.

Zu Buchstabe h) Das gleiche gilt für die Förderung von Arbeitnehmererfindungen, sonstige erfindेरische Leistungen, wie die Ausarbeitung von Gebrauchs- und Geschmacksmustern sowie die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen einzelner Arbeitnehmer zur Erleichterung und Verbesserung der Arbeitsleistung des Betriebes. Hinsichtlich der abgabepflichtigen Arbeitnehmererfindungen darf die Betriebsatzung nicht gegen die zur Regelung dieser Materie ergangenen Sondervorschriften verstoßen. Es kommt zur Zeit noch in Betracht die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (RGBl. I S. 466) mit Durchführungsverordnung vom 20. März 1943 (RGBl. I S. 257). Diese Rechtsvorschriften können allerdings nur ihrem materiellen Inhalt nach weiter angewandt werden, der organisatorische Teil ist überholt. Eine bundesrechtliche Regelung der Materie ist in Vorbereitung.

§ 63 Die in dieser Vorschrift enthaltenen Aufgaben übt der Betriebsrat nicht nur aus, um die Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen, sondern als wahrer mitverantwortlicher Sachwalter sozialen Friedens und des Gedeihens des Betriebes, da die Bereinigung aller innerbetrieblichen Reibungen für die schöpferische Tätigkeit des Betriebes außerordentlich dienlich ist. Diese Aufgaben sind:

- a) die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, um den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Die Friedenspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat ist negativ bereits in § 57 ausgesprochen. Darüber hinaus sind Arbeitgeber wie Betriebsrat verpflichtet, darauf zu achten, daß alle Möglichkeiten der Störung des Betriebsfriedens von vornherein ausgeschaltet werden. Dazu gehört
- b) die Steigerung der Arbeitsfreude durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sozialbetreuung sowie durch Vermeidung von Gesundheitsgefahren und die Verbesserung des Arbeitsplatzes, ferner die Ausschaltung von Unstimmigkeiten zwischen den einzelnen Belegschaftsmitgliedern und Belegschaftsabteilungen sowie zwischen Arbeitern und Angestellten sowie die Herstellung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Belegschaft und Arbeitgeber;
- c) die Wahrung der Vereinigungsfreiheit, insbesondere die Ausschaltung aller Versuche, die Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber vom Beitritt zu tariffähigen Koalitionen abzuhalten. Die Vereinigungsfreiheit ist durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleistet;
- d) die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge (für die Übergangszeit auch der noch weitergeltenden Tarifordnungen) und der Betriebsatzungen zur Sicherung einer gerechten und gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer;

- e) die Entgegennahme von Beschwerden der Arbeitnehmer, die Prüfung ihrer Berechtigung, gegebenenfalls die Überzeugung des beschwerdeführenden Arbeitnehmers, daß sein Anliegen nicht begründet ist. Erachtet der Betriebsrat jedoch eine Beschwerde für gerechtfertigt, so hat er zur Ausschaltung von Mißstimmungen im Betrieb und im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber auf Abstellung hinzuwirken;
  - f) die Eingliederung Schwerbeschädigter in den Betrieb umfaßt ihre Zuweisung an einen geeigneten Arbeitsplatz, die Überwachung ihrer Beschäftigung im Zusammenwirken mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten und die Sorge für ein ersprießliches Verhältnis der Schwerbeschädigten zu den übrigen Arbeitnehmern des Betriebes. Die gleiche Fürsorge hat der Betriebsrat den sonstigen schutzwürdigen Personen und Gruppen zu leisten. Hierzu zählen Flüchtlinge, Heimkehrer und die ihnen gemäß § 1 Absatz 2 des Gesetzes über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer (Heimkehrergesetz) vom 18. Juni 1950 (BGBl. S. 221) gleichgestellten Personen, Frauen, diejenigen Körperbehinderten, die nicht zu dem Kreis der Schwerbeschädigten zählen, und die Verfolgten der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft;
  - g) die Verwaltung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen (wie Pensionskassen, Werkwohnungen, Werksküchen, Kantinen, Erholungsheime, Sportplätze, Kindergärten u. dgl.), auch wenn eine Betriebssatzung gemäß § 62 Buchstabe d noch nicht zustande gekommen ist. Da hier der Arbeitnehmer ohne das Einvernehmen des Betriebsrats nicht soll handeln können, entscheidet auf Antrag des Betriebsrats bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle gemäß § 55 Absatz 5 verbindlich.
- § 64 Absatz 1 entspricht § 66 Ziffer 8 BRG 1920. Darüber hinaus bestimmt Absatz 2, daß bei der Einführung und Prüfung von Einrichtungen des Arbeitsschutzes mindestens ein vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied zuzuziehen ist. Das gleiche gilt für die Beiziehung mindestens eines Betriebsratsmitgliedes bei Unfalluntersuchungen. Durch diese Beteiligung soll sowohl die Erfahrung der Belegschaftsmitglieder im Interesse einer Verbesserung des Arbeitsschutzes zur Geltung gebracht, als auch das Vertrauen der Arbeitnehmerschaft zu den einzurichtenden oder zu prüfenden Unfalleinrichtungen und zu der Art der Unfalluntersuchung gesteigert werden.
- § 65 Im Interesse einer klaren Scheidung zwischen den Zuständigkeiten der Gewerkschaften und denen der Betriebsräte ist festgelegt, daß die Normen über tarifliche Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die ihrem Wesen nach Mindestarbeitsbedingungen sind, soweit sie üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, der Festlegung durch Betriebssatzungen entzogen sind.
- § 66 Der Kreis der personellen Angelegenheiten, auf die sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht, bestimmt sich nach dem Interesse des Betriebsrats an der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und der Schichtung der Arbeitnehmer im Betrieb. Dazu gehören Einstellungen (d. h. Vergrößerung der Zahl der Arbeitnehmer), Einstufungen (d. h. die Zu-

weisungen des Einzustellenden in eine bestimmte Entgeltgruppe), Umstufungen (d. h. Veränderungen in der Entgeltgruppe nach oben oder nach unten), Versetzungen (d. h. gemäß Absatz 2 Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes außerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilungen oder des gleichen Betriebes oder außerhalb des gleichen Ortes oder unter Veränderungen der Bedingungen, unter denen die Arbeit verrichtet wird) und Entlassungen (d. h. Verringerung der Zahl der Arbeitnehmer).

- § 67 entspricht §§ 78 Ziffer 8 und 81 BRG 1920. Die durch Betriebsatzungen festgelegten Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern dürfen keine Bestimmungen enthalten, die eine Verletzung der Menschenrechte darstellen. Dagegen kann in ihnen z. B. festgelegt werden, daß Heimkehrer, Flüchtlinge oder Schwerbeschädigte bevorzugt einzustellen sind, Doppelverdiener jedoch, solange Arbeitslosigkeit besteht, im Betrieb nicht verwendet werden.
- § 68 Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Einstellungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats vornehmen. Er hat dem Betriebsrat rechtzeitig, d. h. vor Einstellung mitzuteilen, an welchem Arbeitsplatz der Einzustellende Verwendung finden soll, welche Entgeltgruppe für ihn vorgesehen ist; darüber hinaus muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderlichen Auskünfte über die Person des Bewerbers geben. Um eine Verzögerung der Einstellung zu vermeiden, muß der Betriebsrat sich binnen drei Tagen zu der Mitteilung des Arbeitgebers über die beabsichtigte Einstellung äußern, andernfalls begibt er sich der Möglichkeit, die Zustimmung zu verweigern. Hat der Betriebsrat Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Im Interesse der Rechtssicherheit ist festgelegt, daß der Betriebsrat nur aus bestimmten Gründen, die sich aus seinem Interesse an der Zusammensetzung der Belegschaft und an der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ergeben, die Zustimmung verweigern kann. Dies trifft zu, wenn durch eine Einstellung gegen eine gesetzliche Vorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsatzung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung verstoßen würde, da eine solche Einstellung rechtswidrig wäre und dem Betrieb unnötige Schwierigkeiten bereiten würde. Ferner kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn er bestimmte Tatsachen anführen kann, um das Mißtrauen zu rechtfertigen, daß unter Verletzung der Menschenrechte geeignete Arbeitnehmer des Betriebes oder andere Bewerber durch die Einstellung benachteiligt würden oder daß nicht geeignete Personen aus unsachlichen Gründen auf Grund unbilliger Protektion verwendet werden sollen. Ein weiterer wesentlicher Grund, der den Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt, ist das Vorliegen einer durch bestimmte Tatsachen begründeten Besorgnis, daß der Bewerber in dem Arbeitsplatz, den der Arbeitgeber ihm zugedacht hat, durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde; ausdrücklich ist dabei festgelegt, daß die Besorgnis keinesfalls damit gerechtfertigt werden kann, daß der Bewerber aus politischen, religiösen, weltanschaulichen oder rassistischen Gründen oder wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unerwünscht erscheint.

§ 69 Will der Arbeitgeber die Einstellung trotz des Widerspruchs des Betriebsrats vornehmen, so soll er zunächst versuchen, den Betriebsrat davon zu überzeugen, daß seine Bedenken nicht gerechtfertigt sind. Zu diesem Zweck hat er den Betriebsausschuß oder, wenn ein solcher nicht besteht, den Betriebsrat zu einer gemeinschaftlichen Sitzung einzuladen. Diese Sitzung findet binnen einer Woche nach Ablauf der in § 68 bezeichneten Frist von drei Tagen statt; sie ist keine Betriebsratssitzung, sondern eine Verhandlung zwischen gleichberechtigten Partnern. Erscheint der Betriebsrat trotz Einladung des Arbeitgebers zu der Sitzung nicht oder verhandelt er nicht gemäß § 54 Absatz 2, so gilt die Zustimmung als erteilt, der Arbeitgeber kann also die Einstellung vornehmen. Kommt die Sitzung zustande, so sollen beide Seiten gegebenenfalls mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sich um eine Einigung bemühen. Arbeitgeber wie Betriebsrat können die Einigungsstelle anrufen, die allerdings lediglich zu vermitteln hat, es sei denn, daß sich beide Seiten im voraus ihrem Spruch unterworfen haben oder ihre Entscheidung nachträglich annehmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat binnen einer Frist von 14 Tagen, die mit dem Tag der Mitteilung einer beabsichtigten Einstellung (§ 68 Absatz 1) zu laufen beginnt, beim Arbeitsgericht beantragen, es möge feststellen, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliege. Stellt der Betriebsrat innerhalb dieser Frist den Antrag nicht, so gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 70 In dringenden Fällen, insbesondere zur Lösung vordringlicher Aufgaben, muß dem Arbeitgeber die Möglichkeit zugestanden werden, vorläufig Einstellungen auch ohne Zustimmung des Betriebsrats oder gegen dessen Willen vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat dabei den Bewerber darüber aufzuklären, daß es sich nur um eine vorläufige Einstellung handeln kann, deren Umwandlung in ein ständiges Arbeitsverhältnis davon abhängig ist, daß entweder der Betriebsrat nachträglich seine Zustimmung erteilt oder mit seinem Feststellungsantrag (§ 69 Absatz 2) vom Arbeitsgericht abgewiesen wird. Verabsäumt der Arbeitgeber, den Bewerber in diesem Sinne aufzuklären, so macht er sich diesem gegenüber schadensersatzpflichtig (Vertrauensschaden).

Absatz 2 bestimmt, daß der Arbeitgeber im Falle der vorläufigen Einstellung zu versuchen hat, die nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats herbeizuführen. Er hat dabei das gleiche Verfahren anzuwenden wie im Falle der Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat. Kommt eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande, so kann der Betriebsrat das Feststellungsverfahren nach § 69 Absatz 2 einleiten. Entspricht das Arbeitsgericht dem Feststellungsantrag des Betriebsrates, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf von 14 Tagen nach der Rechtskraft des Beschlusses des Arbeitsgerichts. Gilt das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des Absatzes 2 als gelöst, so ist eine Weiterbeschäftigung des vorläufig eingestellten Arbeitnehmers im Betrieb unzulässig (vgl. § 72).

§ 71 Die Vorschriften über das Verfahren bei Einstellungen finden sinngemäße Anwendung auf Einstufungen, Umstufungen und Versetzungen von Arbeitnehmern, d. h. derartige Maßnahmen dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrats vorgenommen werden. Der Betriebsrat kann die Zustimmung nur aus den in § 68 Absatz 3 bezeichneten Gründen verweigern. Führt der Arbeitgeber in sinngemäßer Anwendung des § 70 Absatz 1 in dringenden Fällen eine derartige Maßnahme vorläufig durch, so gilt das gleiche Verfahren wie bei der vorläufigen Einstellung mit der Maßgabe, daß nach Ablauf der in § 70 Absatz 2 und 3 bezeichneten Fristen solche vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als nicht erfolgt gelten.

Absatz 2 enthält Sondervorschriften für die Zustimmung bei Entlassungen. Die Vorschriften des § 70 über die Zulässigkeit vorläufiger Maßnahmen der Arbeitgeber können nach dem Wesen der Kündigung hier keine entsprechende Anwendung finden. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Entlassung nur verweigern, wenn durch die Entlassung gegen eine gesetzliche Vorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsatzung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung verstoßen würde, oder der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Entlassung einer Verletzung der Menschenrechte darstellt oder wenn der Arbeitgeber sich nach den Bestimmungen des § 81 (über das Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten) oder des § 87 Absatz 3 (über das Mitbestimmungsrecht in arbeitstechnischen Angelegenheiten) nicht darauf berufen kann, daß eine Entlassung durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt sei.

§ 72 Die Vorschriften über das personelle Mitbestimmungsrecht wären nicht vollständig, wenn dem Betriebsrat nicht Mittel gegeben würden, gegen ein gesetzwidriges Vorgehen des Arbeitgebers einzuschreiten. Strafvorschriften scheinen hierfür nicht geeignet, da vermieden werden soll, die Gegensätze zwischen Belegschaft und Arbeitgeber in solchen Fällen durch Anrufung der Strafgerichte zu verschärfen.

Es ist daher vorgesehen, daß der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber Einstellungen, Einstufungen, Umstufungen oder Versetzungen gesetzwidrig vornimmt, durch Antrag beim Arbeitsgericht einen Beschluß erwirken kann, der dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der betreffenden personellen Maßnahmen untersagt. Fügt sich der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung nicht, so hat ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats nach vorheriger Androhung einer Ordnungsstrafe für jeden Arbeitstag der Zuwiderhandlung durch Bußen in Höhe von mindestens des Vierfachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers, auf den sich die Maßnahme bezieht, zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten. Dieses Beugeverfahren setzt mit dem Tag nach der Androhung der Ordnungsstrafe ein.

Um eine zweimalige Befassung des Arbeitsgerichts mit der gleichen Angelegenheit zu vermeiden und um beschleunigt die Ordnung im Betrieb wieder herzustellen, ist vorgesehen, daß der Betriebsrat diesen Antrag auf Untersagung bereits vorsorglich in dem nach § 69 Absatz 2 (§ 70 Absatz 2) ange strengten Feststellungsverfahren stellen kann.

Bei Entlassungen ist ein derartiges Verfahren nicht vorgesehen, da eine gesetzwidrige Entlassung nichtig wäre, so daß es dem einzelnen Arbeitnehmer überlassen bleiben kann, selbst im Rechtsstreit wegen der Kündigung deren Nichtigkeit vorzubringen.

- § 73 Die in § 4 Absatz 2 Buchstabe c bezeichneten leitenden Angestellten zählen nicht zur Arbeitnehmerschaft im Sinne des vorliegenden Gesetzes. Sie entziehen sich daher der Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten. Andererseits ist der Betriebsrat gerade an der Auswahl dieser Personen interessiert, da sie in der Regel erheblichen Einfluß auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer haben. Es ist daher festgelegt, daß der Betriebsrat in personellen Angelegenheiten dieser leitenden Angestellten zumindest zu hören ist.
- § 74 entspricht dem § 74 BRG 1920.
- § 75 stellt einen Katalog derjenigen wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens auf, auf die sich das Mitbestimmungsrecht der Unternehmer bezieht. Die unter a bis d aufgeführten Punkte: wesentliche Änderung des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, Betriebseinschränkungen, Betriebsverschmelzungen und die Aufstellung des Arbeits- und Produktionsprogramms stellen Entscheidungen des Unternehmers dar, welche die Selbständigkeit und die Arbeitsleistung des Betriebs in einschneidender Weise unmittelbar beeinflussen. Diese Punkte unterliegen dem vollen Mitbestimmungsrecht der Beauftragten des Betriebsrats in Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern.
- § 76 Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer wird in Betrieben, die mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, durch die Errichtung von Wirtschaftsausschüssen wahrgenommen, die paritätisch durch Betriebsrat und Unternehmer besetzt sind und je nach der Größe des Betriebs aus 4 oder 8 Mitgliedern bestehen. Die Beauftragten des Betriebsrats müssen nicht Mitglieder dieses Organs sein. Da im Wirtschaftsausschuß die wichtigsten unternehmerischen Entscheidungen im Geiste vollen gegenseitigen Vertrauens besprochen werden müssen, ist vorgesehen, daß der Unternehmer Personen, die vom Betriebsrat als Mitglied des Wirtschaftsausschusses bestellt sind, aus wichtigen Gründen ablehnen kann. Macht der Unternehmer von diesem Recht Gebrauch, so schlägt der Betriebsrat ihm 3 weitere Personen vor, von denen der Unternehmer eine als Mitglied des Wirtschaftsausschusses anzuerkennen hat. Die Einrichtung des Wirtschaftsausschusses birgt in sich den Vorteil, daß der Betriebsrat die Möglichkeit hat, besonders geeignete Personen, die die notwendigen Sachkenntnisse besitzen, vorzuschlagen. Entsprechend dem Grundgedanken des § 11 über den Minderheitenschutz der Gruppen müssen im Wirtschaftsausschuß auf Seiten der Arbeitnehmer diese Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis vertreten sein. Im Hinblick auf die außerordentlich verantwortungsvolle Stellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ist ihre Verschwiegenheitspflicht verstärkt und umfaßt alle Angelegenheiten, welche die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs berühren können. Umfaßt ein Unternehmen mehrere Betriebe, so wird der Wirtschaftsausschuß durch Beauftragte

des Unternehmers und des Gesamtbetriebsrats gebildet. Die Tätigkeit im Wirtschaftsausschuß berechtigt den Unternehmer nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens seiner Mitglieder. Der Unternehmer trägt die sächlichen Kosten der Geschäftsführung. Der Unternehmer darf die Tätigkeit der Beauftragten des Betriebsrats im Wirtschaftsausschuß nicht stören. Er darf diese Personen wegen ihres Amtes nicht anders behandeln als die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes.

- § 77 Die Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist die ständige Beratung des Unternehmers in den in § 80 bezeichneten wirtschaftlichen Angelegenheiten. Um ein wirksames Funktionieren des Wirtschaftsausschusses zu ermöglichen, hat der Unternehmer ihm die erforderlichen Aufschlüsse zu geben und dabei über seine wirtschaftlichen Pläne und sonstigen wirtschaftlichen Entscheidungen bereits im vorbereitenden Stadium zu berichten. Insbesondere erstreckt sich dieser Bericht auf Kalkulationsgrundlagen und finanzielle Maßnahmen, die die wirtschaftlichen Grundlagen des Unternehmens und damit der Betriebe verändern können. Eine gewisse Beschränkung erfährt die Aufschlußpflicht des Unternehmers dadurch, daß er berechtigt ist, eine Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen durch den Bericht zu vermeiden. Zu den Angelegenheiten, auf die sich die Auskunftspflicht des Unternehmers bezieht, können die Beauftragten des Betriebes unbeschränkt Vorschläge machen und Einwendungen erheben. Sie haben also in denjenigen wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht durch Aufführung in § 76 dem unbeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen, ein volles Mitberatungsrecht.

Absatz 3 entspricht materiell dem § 72 BRG 1920 mit der Maßgabe, daß die Mindestgröße des Unternehmens auf die Beschäftigung von mehr als 100 Arbeitnehmern herabgesetzt ist.

- § 78 Bestehen in den in § 75 Buchstaben a bis d bezeichneten wirtschaftlichen Angelegenheiten, für die ein echtes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft vorgesehen ist, Meinungsverschiedenheiten zwischen den Beauftragten des Betriebsrats und denen des Unternehmers über dessen geplante Entscheidungen, oder weist der Unternehmer begründete Vorschläge der Beauftragten des Betriebsrats zurück oder übergeht er in solchen Entscheidungen den Wirtschaftsausschuß, so können die Beauftragten des Betriebsrats beim Unternehmer Einspruch einlegen. Will der Unternehmer diesem Einspruch nicht entsprechen, so hat er unverzüglich den Wirtschaftsausschuß erneut zu einer gemeinsamen Sitzung einzuladen, um eine Überbrückung der Meinungsverschiedenheiten zu versuchen.
- § 79 Gelingt im Falle des § 78 eine Einigung innerhalb des Unternehmens nicht, so können sowohl die Beauftragten des Unternehmers als auch die des Betriebsrats, sofern sie bei der durch den Unternehmer gemäß § 78 Absatz 2 einberufenen Sitzung erschienen sind und nach den Grundsätzen des § 54 Absatz 2 verhandelt haben, eine wirtschaftliche Gutachtenstelle anrufen. Die wirtschaftliche Gutachtenstelle ist paritätisch mit je 2 fachkundigen Personen aus Kreisen der Arbeitnehmer und der Unternehmer besetzt, die vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts auf Vorschlag des Betriebsrats bzw. des

Arbeitgebers zu berufen sind. Um eine Verhinderung des Tätigwerdens der Gutachtenstelle auszuschließen, ist vorgehen, daß, falls eine Seite keine Mitglieder vorschlägt, der Präsident des Landesarbeitsgerichts die Bestellung dieser Mitglieder nach Anhörung der für diese Seite zuständigen Koalition oder soweit eine solche Koalition nicht besteht, nach Anhörung sachkundiger, mit den Verhältnissen des Wirtschaftszweiges vertrauter Personen bestellt.

Zunächst wird die Gutachtenstelle ohne einen Vorsitzenden tätig; dadurch soll erreicht werden, daß eine möglichst einmütige Meinungsbildung der von Arbeitnehmer- wie Unternehmerseite bestellten Mitglieder zustande kommt. Kommt jedoch ein Beschluß der Gutachtenstelle wegen Stimmengleichheit nicht zustande, so kann jedes Mitglied beim Präsidenten des Landesarbeitsgerichts die Bestellung eines Vorsitzenden beantragen. Die Mitglieder der Gutachtenstelle und der Vorsitzende sind nicht Parteivertreter, sondern unabhängige Gutachter. Ihre Vereidigung erfolgt durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts in Anlehnung an die Vorschriften über die Vereidigung der Sachverständigen im Zivilprozeß (§ 410 ZPO). Bei Festlegung der Eidesformel ist zu berücksichtigen, daß die Gutachtenstelle ihr Gutachten als Kollegium erstattet. Die eidliche Verpflichtung der Mitglieder und ggf. des Vorsitzenden der Gutachtenstelle umfaßt ihre Verpflichtung zur Bewahrung von Stillschweigen über alle auf Grund ihrer Tätigkeit in der Gutachtenstelle ihnen zur Kenntnis gekommenen Angelegenheiten des Betriebes. Verstöße hiergegen sind gemäß § 97 strafbar.

Da die Gutachtenstelle den objektiven Sachverhalt feststellen muß, ist es erforderlich, den Arbeitgeber mit einer weitgehenden Aufklärungs- und Auskunftspflicht, die die Vorlage sachdienlicher Unterlagen umfaßt, zu belasten. Verletzung der Auskunftspflicht ist gemäß § 95 Absatz 1 Buchstabe d strafbar.

§ 80 Die Gutachtenstelle hat sich in einem schriftlichen Gutachten, das von dem ältesten Mitglied oder, wenn ein Vorsitzender bestellt ist, von diesem zu unterzeichnen ist, darüber zu äußern, ob der Unternehmer durch die Handlung oder Unterlassung, gegen die sich der Einspruch gemäß § 78 richtet, die wohlverstandenen Betriebsinteressen (d. h. wenn das Unternehmen einen Betrieb umfaßt, die Interessen dieses Betriebes, wenn das Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die Interessen der unternehmenszugehörigen Betriebe) beeinträchtigen oder vernachlässigen würde.

Andererseits hat die Gutachtenstelle auch festzustellen, ob entweder der Einspruch der Beauftragten des Betriebsrats unbegründet oder zwar subjektiv berechtigt war, aber dem Unternehmer ein schädliches Handeln oder Unterlassen nicht unterstellt werden kann.

Das Gutachten ist dem Unternehmer und dem Betriebsrat zu übersenden.

§ 81 Das Gutachten der wirtschaftlichen Gutachtenstelle hat nicht die Wirkung, daß der Unternehmer gezwungen ist, die von der Gutachtenstelle als zweckmäßig erachteten Maßnahmen zu ergreifen oder die als betriebsschädigend erachteten Maßnahmen zu unterlassen. Die Verantwortung für die Leitung des

Unternehmens in wirtschaftlicher Hinsicht obliegt dem Unternehmer. Wird allerdings durch das Verhalten (Tun oder Unterlassen) des Unternehmers die Entlassung von Arbeitnehmern notwendig und ist, auch nach Meinung des Arbeitsgerichts, das sich bei Bildung seiner Überzeugung des vorliegenden Gutachtens bedienen wird, dieses Verhalten als betriebsschädigend anzusehen, so kann sich der Arbeitgeber im Rechtsstreit nicht darauf berufen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Der Arbeitgeber kann nicht damit gehört werden, daß die Kündigung durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, da der Unternehmer durch Mißachtung des Rates der Beauftragten des Betriebsrats und des Gutachtens der wirtschaftlichen Gutachtenstelle die Verhältnisse herbeigeführt hat, die nunmehr die Kündigung bedingen. Er wird also Vorsorge treffen müssen, durch geeignete Mittel den zur Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmern ihre Arbeitsplätze zu erhalten. Eine derartige Regelung, durch die dem Unternehmer zwar die volle Verantwortung für seine wirtschaftlichen Entscheidungen belassen bleibt, er jedoch im Falle des berechtigten Einspruchs der Beauftragten des Betriebsrats und, wenn seine Dispositionen sich als falsch herausstellen, zu wirtschaftlichen Opfern zugunsten der geschädigten Arbeitnehmer gezwungen wird, erscheint im Interesse der Arbeitnehmer und zur Weckung des Verantwortungsbewußtseins nicht einsichtiger Unternehmer angemessener als die Einschaltung außerbetrieblicher Schiedsstellen, deren Schiedssprüche zwar den Unternehmer zu einem bestimmten Handeln oder Unterlassen zwingen sollen, jedoch keine Gewähr dafür bieten, daß das erzwungene Verhalten des Unternehmers sich letzten Endes auch günstig für den Betrieb und die Belegschaft auswirkt.

- § 82 Zur Information des Betriebsrats hat der Unternehmer in jedem Betriebe vierteljährlich einen Lagebericht zu erstatten. Besteht ein Betriebsausschuß, so erhält dieser den Lagebericht. In Betrieben, für die ein Wirtschaftsausschuß gebildet ist, erfolgt die Information des Betriebsausschusses bzw. des Betriebsrats in Gegenwart des Wirtschaftsausschusses. Bei unvorhergesehenen wesentlichen Änderungen in der Lage des Unternehmens ist darüber hinaus eine Verständigung des Betriebsausschusses bzw. des Betriebsrats auch außerhalb dieser vierteljährlichen Berichterstattung vorgesehen. Für Unternehmen, die mehrere Betriebe umfassen, ist der vierteljährliche Bericht in Gegenwart des Wirtschaftsausschusses dem Gesamtbetriebsrat und halbjährlich der in § 51 Absatz 3 bezeichneten Versammlung der Betriebsausschüsse bzw. der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte der einzelnen Betriebe zu erstatten.
- § 83 Das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in arbeitstechnischen Angelegenheiten dient dazu, die schöpferischen Kräfte innerhalb der Belegschaft und die Berufserfahrungen der Arbeitnehmer zur Steigerung der Betriebsleistungen und zur Verbesserung der Arbeitsmethoden wirksam werden zu lassen. Das Mitbestimmungsrecht ist so gestaltet, daß es zugleich dem Wiederaufbau der deutschen Volkswirtschaft treibende Impulse geben soll, andererseits soll durch die Form der getroffenen Regelung die Belegschaft vor Schädigungen durch nicht einsichtige Arbeitgeber weitgehend geschützt

werden. Während das Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten eine Beteiligung der Arbeitnehmerschaft bei den unternehmerischen Entscheidungen durch die Beauftragten des Betriebsrats im Wirtschaftsausschuß zum Ziele hat, soll durch das arbeitstechnische Mitbestimmungsrecht die Einschaltung der Arbeitnehmerschaft in die Durchführung solcher unternehmerischer Entscheidungen in der Arbeitsleistung des Betriebes erreicht werden.

Durch dieses Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, das teilweise auch Arbeitsschutzeinrichtungen berührt, ändert sich nichts an der bestehenden Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Betriebssicherheit. Eine Abnahme dieser Verantwortlichkeit wird durch dieses Gesetz nicht herbeigeführt. Werden dem Unternehmer von den dazu berufenen staatlichen Stellen bestimmte Auflagen gemacht, die der betrieblichen oder öffentlichen Sicherheit dienen (wie z. B. bei Verkehrsunternehmen), so läßt das Mitbestimmungsrecht die Pflicht zur Erfüllung und Durchführung derartiger Auflagen unberührt.

- § 84 Das Mitbestimmungsrecht wird durch den Betriebsrat in seiner Gesamtheit ausgeübt, um der Mitwirkung eine möglichst breite Grundlage zu geben und dem Arbeitgeber besonders in den Großbetrieben von den Betriebsvorgängen in den einzelnen Abteilungen und den dabei festzustellenden arbeitstechnischen Mängeln Kenntnis zu verschaffen. Der Betriebsrat erhält das Recht, in den arbeitstechnischen Angelegenheiten dem Arbeitgeber Vorschläge zu machen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihn zur Beratung heranzuziehen und ihm die erforderlichen Auskünfte zu geben.

Absatz 2 legt fest, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat insbesondere vor grundlegenden Änderungen der Arbeitsmethoden (einschl. des Arbeitsgangs und der Arbeitswege) rechtzeitig zu verständigen hat und ihm Gelegenheit geben muß, sich zu äußern, Bedenken geltend zu machen und Vorschläge auszuarbeiten. Der Arbeitgeber soll den Betriebsrat in seinen Bemühungen, konstruktive Vorschläge zur Verbesserung der arbeitstechnischen Vorgänge im Betriebe zu machen, unterstützen, indem er ihm die notwendigen Auskünfte gibt.

- § 85 Ein echtes Mitbestimmungsrecht in arbeitstechnischen Angelegenheiten hat der Betriebsrat in allen Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern. Bestehen hier Meinungsverschiedenheiten über grundlegende Änderungen der Arbeitsmethoden, z. B. Rationalisierungen, die der Arbeitgeber plant, oder weist der Arbeitgeber begründete Vorschläge des Betriebsrats zur Verbesserung der Arbeitsmethoden und zur Herbeiführung und Sicherung eines möglichst hohen Standes der Betriebsleistung zurück oder trifft der Arbeitgeber Maßnahmen in diesen Angelegenheiten ohne den Betriebsrat gemäß § 84 zu beteiligen, so kann der Betriebsrat Einspruch einlegen.

Will der Arbeitgeber diesem Einspruch des Betriebsrats nicht entsprechen, so soll er sich mit dem Betriebsrat hierüber nach den Grundsätzen des § 54 Absatz 2 in einer gemeinschaftlichen Sitzung unverzüglich auseinandersetzen. Nimmt der Betriebsrat diese Sitzung nicht wahr oder verhandelt er nicht, so gilt sein Einspruch als zurückgezogen. Die Einigungsstelle kann gemäß § 55 Absatz 4 zur Vermittlung angerufen werden.

- § 86 Kommt im Betriebe, ggf. auch nach Einschaltung der Einigungsstelle, eine Einigung nicht zustande, so kann jede Seite, die bei der vom Arbeitgeber einzuberufenden Sitzung erschienen ist und verhandelt hat, eine technische Gutachtenstelle anrufen. Für die Zusammensetzung dieser Gutachtenstelle und das Verfahren vor ihr gelten sinngemäß die Vorschriften des § 79 über die wirtschaftliche Gutachtenstelle. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, daß die vom Arbeitgeber zu bestellenden Mitglieder der Gutachtenstelle aus Kreisen der Arbeitgeber und nicht aus Kreisen der Unternehmer genommen werden, da ihre Sachkenntnis nicht auf wirtschaftlichem bzw. kaufmännischem, sondern vorwiegend auf arbeitstechnischem Gebiet liegen muß.
- § 87 Die Vorschrift entspricht der des § 80 über das Gutachten der wirtschaftlichen Gutachtenstelle. Das Gutachten hat auszusprechen, ob der Arbeitgeber dadurch, daß er gegen den Einspruch oder ohne Beteiligung des Betriebsrats bestimmte Maßnahmen in arbeitstechnischen Angelegenheiten vorgenommen hat oder vornehmen will, ggf. die wohlverstandenen Interessen des Betriebes beeinträchtigt oder vernachlässigt. Das gleiche gilt für den Fall, daß der Arbeitgeber einen begründeten Vorschlag des Betriebsrats ablehnt. Erachtet die Gutachtenstelle dagegen den Einspruch des Betriebsrats für unbegründet oder kommt sie zu dem Ergebnis, daß der Betriebsrat, subjektiv gesehen, Gründe hatte, seine Meinung im Wege des Einspruchs geltend zu machen, daß aber das Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers nach Ansicht der Gutachtenstelle nicht als Betriebsschädigung anzusehen ist, so hat sie auch dieses im Gutachten festzustellen. Das Gutachten ist dem Arbeitgeber wie dem Betriebsrat zu übersenden.  
Die Wirkungen des Gutachtens und seiner Mißachtung durch den Arbeitgeber sind die gleichen, wie im Falle des Gutachtens der wirtschaftlichen Gutachtenstelle (vergl. § 81).
- § 88 stellt den Vorrang der wirtschaftlichen vor der arbeitstechnischen Entscheidung klar. Diese Vorschrift ist erforderlich, weil wirtschaftliche Entscheidungen, z. B. über die Änderung der Betriebsanlagen und über das Arbeits- und Produktionsprogramm sich auf die Art der Arbeitsleistung des Betriebs bestimmend auswirken können und es nicht tunlich ist, die gleiche Angelegenheit gegebenenfalls einmal sowohl der wirtschaftlichen als auch der arbeitstechnischen Gutachtenstelle vorzulegen.
- § 89 regelt die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsorgan des Unternehmers, der eine juristische Person ist. Jeder Aufsichtsrat besteht zu einem Drittel aus „Arbeitnehmermitgliedern“. Auch die Arbeitnehmermitglieder werden durch die Hauptversammlung gewählt. Sie ist dabei an Vorschlagslisten gebunden, die der Betriebsrat in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit aufstellt. Die vorgeschlagenen Personen müssen wählbare Arbeitnehmer der zu dem Unternehmen gehörenden Betriebe sein. Die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften können gemeinsam ebenfalls eine Vorschlagsliste aufstellen, wenn sie befürchten, daß die vom Betriebsrat vorgeschlagenen Personen ihr Amt zur Unterhöhnung oder Zerstörung der demokratischen Staatsordnung mißbrauchen werden. Auch diese Vorschlagsliste kann nur wählbare Arbeitnehmer der zum Unternehmen gehörenden

Betriebe ausweisen. Die Amtszeit der Arbeitnehmermitglieder beträgt etwa zwei Jahre; sie endet mit der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das zweite Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Durch diese Vorschrift soll erreicht werden, daß für die Wahl der Arbeitnehmermitglieder eine besondere Hauptversammlung, die jeweils mit erheblichen Kosten verbunden wäre, nicht stattfinden muß. Um das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitnehmermitgliedern und den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern nicht zu beeinträchtigen, ist vorgeschrieben, daß niemand gleichzeitig in zwei oder mehreren Aufsichtsräten Arbeitnehmermitglied sein kann.

- § 90 Kommt ausnahmsweise, z. B. weil die Hauptversammlung sich für keine der vom Betriebsrat oder der zuständigen Gewerkschaft vorgeschlagenen Personen entschließen kann, eine Wahl gemäß § 89 nicht zustande oder erlischt das Amt eines Arbeitnehmermitglieds während seiner Amtsperiode, so erfolgt eine Bestellung durch die Kammer des Arbeitsgerichts. Das Verfahren ist den Vorschriften des § 89 des Aktiengesetzes angeglichen.
- § 91 Im Hinblick auf die Sonderstellung der Arbeitnehmermitglieder, die für ihr Amt sowohl des Vertrauens der Arbeitnehmerschaft als auch der Hauptversammlung bedürfen, ist das Abberufungsverfahren entsprechend den Vorschriften für die Enthebung von Betriebsratsmitgliedern (§ 26) geregelt.
- § 92 entspricht § 1 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (RGBl. S. 209).
- § 93 Die Arbeitnehmermitglieder im Aufsichtsrat sind den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern völlig gleichgestellt. Ausdrücklich ist erwähnt, daß allen Ausschüssen des Aufsichtsrats mindestens ein Arbeitnehmermitglied angehören muß, da wertvolle Arbeit der Aufsichtsräte bekanntlich in den Ausschüssen geleistet wird. Im Hinblick auf die Besorgnisse wegen einer möglichen Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die erweiterte Beteiligung von Arbeitnehmermitgliedern in den Aufsichtsorganen ist den Arbeitnehmermitgliedern eine noch stärkere Verschwiegenheitspflicht auferlegt, als den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern (vgl. hierzu die Strafbestimmungen in § 96).
- Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Arbeitnehmermitgliedern und den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern liegt darin, daß diese nicht die gleichen Vergütungen (einschließlich Gewinnbeteiligung) erhalten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Diese an sich bedenkliche Ausnahmestellung ist vorgesehen, um das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Aufsichtsrat nicht zu beeinträchtigen.
- Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmermitglieder im Aufsichtsrat in sinngemäßer Anwendung des § 60 nicht anders behandeln als alle anderen Arbeitnehmer des Betriebes. Diese Vorschrift ist ihrem Wesen nach nur auf diejenigen Vertreter des Aufsichtsrats anzuwenden, die dem Betrieb angehören.
- § 94 enthält Vorschriften über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder. Um jede Störung der Betriebsratstätigkeit zu verhindern, ist ausgesprochen, daß eine solche Kündigung nur zulässig ist, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber

nach dem Gesetz zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Im Falle der Stilllegung des Betriebes ist die Kündigung erst zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß zwingende betriebliche Erfordernisse eine frühere Kündigung bedingen. Im Falle der Stilllegung der Betriebsabteilung ist das Betriebsratsmitglied in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen, es sei denn, daß dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Aber auch in diesem Falle darf nur dann eine Kündigung vor dem Zeitpunkt der Stilllegung erfolgen, wenn diese wegen zwingender betrieblicher Erfordernisse geboten ist.

- § 95 enthält die gegen den Arbeitgeber, den Unternehmer oder deren Vertreter gerichteten Strafbestimmungen. Die Strafbestände entsprechen im wesentlichen denen des § 99 BRG 1920. Der Strafraum ist gegenüber der angezogenen Vorschrift des BRG 1920 erhöht. Dies rechtfertigt sich daraus, daß infolge langjähriger Übung die Notwendigkeit der aufrichtigen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in viel stärkerem Maß in das Rechtsbewußtsein der beteiligten Kreise eingedrungen ist, als dies zur Zeit des Erlasses des BRG 1920 der Fall war. Demgemäß sind auch die im § 95 Absatz 1 bezeichneten Verstöße nunmehr strenger zu bewerten als vor 30 Jahren.

Wer eines der in Absatz 1 bezeichneten Vergehen in der Absicht verübt, den Betrieb oder die Belegschaft zu schädigen, kann zu noch höheren Strafen verurteilt werden. Wer nicht vorsätzlich, sondern leichtfertig (d. h. grobfahrlässig) gegen die Vorschriften über die Aufklärungs- und Auskunftspflicht verstößt, wird mit Geldstrafe bestraft. Bei der Zumessung der Strafe ist das wirtschaftliche Interesse des Täters bei der Zuwiderhandlung zu berücksichtigen. Durch diese Vorschrift soll vermieden werden, daß eine Person, die durch die Zuwiderhandlung erhebliche Vorteile erzielt hat, mit einer geringfügigen Geldstrafe belegt werden kann.

Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats ein. Der Antrag kann nur innerhalb einer Frist von 4 Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, in dem der zum Antrag Berechtigte von der Tat und der Person des Täters Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Der Strafantrag ist von dem Vorsitzenden des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats auf Grund eines ordnungsmäßigen Beschlusses des betreffenden Organs zu stellen. Der Antrag kann zurückgenommen werden.

- § 96 regelt die Strafbestimmungen gegen Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle, des Wirtschaftsausschusses, Arbeitnehmermitglieder im Aufsichtsrat, Sprecher der nichtständigen Arbeitnehmer und Jugendsprecher sowie Koalitionsvertreter, welche die Schweigepflicht vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzen. Auch hier ist das Strafmaß gegenüber den Vorschriften des § 100 BRG 1920 erheblich erhöht, da es angemessen erscheint, im Hinblick auf die Auskunfts- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bzw. des Unternehmers eine ausreichende Sicherung gegen deren Mißbrauch zu schaffen. Wird die Tat aus eigensüchtigen Gründen begangen, oder soll durch sie einem anderen ein Vermögensvorteil verschafft oder dem Betrieb, dem Unter-

nehmen, dem Arbeitgeber oder dem Unternehmer Schaden zugefügt werden, so erhöht sich das Strafmaß erheblich. Die Bestimmungen des § 95 über die Berücksichtigung des wirtschaftlichen Interesses des Täters an der Zuwiderhandlung bei der Zumessung der Strafe und über die Befristung des Antrages auf Strafverfolgung gelten sinngemäß.

- § 97 Zur Sicherung des Arbeitgebers bzw. des Unternehmers gegen Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes durch etwaige Indiskretion seitens der Mitglieder der nach § 79 und § 86 zu errichtenden Gutachtenstellen findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen vom 22. Mai 1943 auf die nichtbeamteten Mitglieder dieser Gutachtenstelle Anwendung.
- § 98 Absatz 1 enthält Vorschriften zur Berücksichtigung der Eigenart der sog. Tendenzbetriebe. Die Vorschrift entspricht § 67 BRG 1920.
- Absatz 2 stellt fest, daß auf die Rechte und Pflichten des nach § 21 Absatz 2 zu bildenden Betriebsrats der in Heimarbeit Beschäftigten die Vorschriften des Vierten Teiles des Gesetzes nur insoweit Anwendung finden, als nicht die Eigenart des Beschäftigungsverhältnisses der in Heimarbeit Beschäftigten ein anderes bedingt. Diese Sondervorschrift ergibt sich daraus, daß die Heimarbeiter nicht eigentlich Arbeitnehmer, sondern arbeitnehmerähnliche Personen sind, die nicht auf Grund eines Arbeitsvertragsverhältnisses, sondern eines Werkvertrages für den Betrieb tätig sind, so daß insbesondere die Vorschriften über den Entlassungsschutz keine Anwendung finden können.
- § 99 enthält subsidiäre Vorschriften für den Fall, daß entweder eine Aufkündigungsfrist in einer Betriebssatzung nicht enthalten ist oder daß der Arbeitgeber oder der Unternehmer wechselt, jedoch eine längere Aufkündigungsfrist als drei Monate zum Schluß des Kalendervierteljahres vorgesehen ist.
- Absatz 2 regelt die Aufhebung von Betriebsordnungen, die auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erlassen worden sind. Diese treten außer Kraft, wenn der Betriebsrat oder der Arbeitgeber es mit einer Ankündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres verlangen. Spätestens am 31. Dezember 1951 treten diese Betriebsordnungen sämtlich außer Kraft, zumal der Inhalt durch die Wiederherstellung des kollektiven Arbeitsrechts in wesentlichen Punkten überholt sein dürfte.
- § 100 Da die Auferlegung der Kosten der Gutachtenstelle im Falle einer Unbegründetheit des Einspruchs des Betriebsrats auf die Arbeitnehmerschaft des Betriebes oder Unternehmens oder auf die Betriebsratsmitglieder nicht möglich erscheint, wäre es auch unbillig, dem Arbeitgeber bzw. dem Unternehmer derartige Kosten im Unterliegensfalle aufzuerlegen. Die Kosten muß daher die öffentliche Hand tragen. Erhebliche Belastungen sind hierdurch nicht zu erwarten, da erfahrungsgemäß in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle eine Einigung im Betriebe erfolgt.
- § 101 enthält die Aufzählungen der Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten aus der Betriebsverfassung. Die Arbeitsgerichte entscheiden im Beschlußverfahren.

- § 102 enthält die vorläufige Wiederinkraftsetzung der §§ 80 bis 90 des AGG von 1926 für das Beschlußverfahren in Fragen der Betriebsverfassung.
- § 103 Absatz 1 ändert den § 90 des Aktiengesetzes vom 30. Januar 1937 in der Weise ab, daß die Möglichkeit besteht, Arbeitnehmer des Betriebes in die Aufsichtsräte zu entsenden.  
Der Absatz 2 enthält eine Streichung derjenigen Bestimmungen des § 86 des Aktiengesetzes (in der Fassung des § 60 des D-Mark-Bilanzgesetzes), die festlegen, daß die vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitglieder nicht in die Zahl der satzungsmäßigen Aufsichtsratsmitglieder einzurechnen sind (vgl. § 89 Absatz 1 Satz 3).
- § 104 bestimmt, daß ordnungsgemäß gewählte Betriebsräte in Betrieben, die nach diesem Gesetz betriebsratsfähig sind, bis spätestens zu einem noch festzusetzenden Termin im Amt bleiben. Nach diesem Zeitpunkt muß eine Neuwahl nach den Vorschriften der §§ 9 bis 21 erfolgen.
- § 105 enthält Vorschriften über Inhalt, Zweck und Ausmaß der zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen. Diese Rechtsverordnungen werden mit Zustimmung des Bundesrats erlassen.
- § 106 Nicht anwendbar ist das Gesetz auf die Arbeitnehmer des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts, da im Rahmen dieses ausschließlich auf die Betriebsverfassung der Privatwirtschaft abgestellten Gesetzes eine Berücksichtigung insbesondere der Hoheitsverwaltungen nicht zweckmäßig erscheint. Das Gesetz müßte anderenfalls notwendigerweise in zahlreichen Fällen Sondervorschriften enthalten, die die Übersichtlichkeit und Geschlossenheit des Werkes beeinträchtigen würden. Es sind daher Sondergesetze zur Regelung dieser Materie vorgesehen. Da jedoch bis zum Inkrafttreten eines derartigen Gesetzes kein gesetzloser Zustand in den Fragen der Mitwirkung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eintreten darf, gelten gemäß Absatz 2 die z. Zt. geltenden einschlägigen Vorschriften (insbesondere Ländergesetze, Tarifverträge und Betriebsatzungen) für den Bereich des öffentlichen Dienstes weiter.
- § 107 Auch die besonderen Verhältnisse der Schifffahrt und Luftschifffahrt machen eine Sonderregelung der Betriebsverfassung notwendig. Dieses Bedürfnis ergibt sich aus der Tatsache, daß die Besatzungen der Fahrzeuge wegen ihrer dauernden Unterbringung auf den Fahrzeugen nicht am Ort des Betriebssitzes vereint sind. Ferner ist die Notwendigkeit besonders strenger Disziplin auf den Fahrzeugen zu berücksichtigen. Der Begriff „Seeschifffahrt“ umfaßt nach den Bestimmungen der Seemannsordnung auch die Hochseefischerei.

Das gemäß § 107 zu schaffende Gesetz soll auch die Landbetriebe der Schifffahrt und Luftschifffahrt mit umfassen, da eine einheitliche Regelung zur Erreichung einer Repräsentation der gesamten Arbeitnehmerschaft (einschließlich der auf den Fahrzeugen Beschäftigten) gegenüber dem Unternehmer, insbesondere in wirtschaftlichen Fragen, erforderlich ist. Bis zum Erlaß des Sondergesetzes gelten gemäß Absatz 2 für die Landbetriebe vorläufig die Vorschriften dieses Gesetzes über soziale, personelle und arbeitstechnische Angelegenheiten so-

wie über den vierteljährlichen Lagebericht, nicht dagegen die sonstigen Bestimmungen über wirtschaftliche Angelegenheiten und die Vorschriften über die Bestellung der Arbeitnehmermitglieder des Aufsichtsrats.

Der Ausschluß der Bildung von Betriebsräten in Haushalten ergibt sich aus der Eigenart der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft.

- § 108 Die Vorschrift dient der Aufrechterhaltung der in den Betriebsrätegesetzen einiger Länder, die keine besonderen Kündigungsschutzgesetze erlassen haben, enthaltenen Bestimmungen über die Kündigungswiderrufsklage. Bei Fehlen einer solchen Bestimmung könnte zweifelhaft sein, ob nicht auch diese Bestimmungen durch das Inkrafttreten eines Betriebsverfassungsgesetzes des Bundes aufgehoben werden. Dies gilt insbesondere für die §§ 35 bis 37 des Badischen Betriebsrätegesetzes, die §§ 42 bis 50 des Hessischen Betriebsrätegesetzes, die §§ 46 bis 51 der Landesverordnung von Rheinland-Pfalz, die §§ 84 bis 90 des Betriebsrätegesetzes von Württemberg-Hohenzollern sowie die §§ 39 bis 45 des Bremischen Betriebsrätegesetzes.
- § 109 Die Vorschrift bestimmt den Zeitpunkt, in dem die Umsetzung der Aufsichtsräte in Durchführung der Vorschriften der §§ 89 ff vorzunehmen ist. Da es im Einzelfall schwierig sein kann zu entscheiden, welche Aufsichtsratsmitglieder zu Gunsten von Arbeitnehmermitgliedern ausscheiden sollen, ist allgemein bestimmt, daß aus Anlaß der auf das Inkrafttreten des Gesetzes folgenden nächsten satzungsmäßigen Hauptversammlung das Amt sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder erlischt, so daß eine völlige Neuwahl des Aufsichtsrats einschließlich der Arbeitnehmermitglieder zu erfolgen hat.
- § 110 bestimmt, daß das Gesetz drei Monate nach seiner Verkündung in Kraft tritt, der § 105, der die Ermächtigung zum Erlaß der erforderlichen Durchführungsverordnungen enthält, bereits am Tage nach der Verkündung.



## Empfehlungen und Änderungsvorschläge des deutschen Bundesrates

zum Entwurf eines Gesetzes  
über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern  
und Arbeitgebern in den Betrieben  
(Betriebsverfassungsgesetz)

Erster Teil

### Allgemeine Vorschriften

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„Die Rechte der Arbeitnehmer auf Beteiligung und Mitbestimmung in sozialen, personellen, arbeitstechnischen und wirtschaftlichen Entscheidungen in den Betrieben und Unternehmen werden durch die Betriebsräte und deren Beauftragte wahrgenommen.“

B e g r ü n d u n g :

Die im Regierungsentwurf enthaltene begriffliche Unterscheidung zwischen Angelegenheiten des Betriebes und Entscheidungen des Unternehmers sollte aufgegeben werden, da es sich bei beiden Sachbereichen um Entscheidungen im Betrieb handelt.

2. § 3 Absatz 1 wird gestrichen, da eine eindeutige begriffliche Abgrenzung im Gesetz nicht möglich und die Fassung überdies unverständlich ist.
3. In § 4 Absatz 1 wird das Wort „Arbeitsverhältnis“ durch die Worte „Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis“ ersetzt.

B e g r ü n d u n g :

Durch diese Fassung wird erreicht, daß die bisher unentschiedene und hier nicht notwendig zu entscheidende Frage, ob Lehrlinge in einem Arbeitsverhältnis stehen oder nicht, weiterhin offen gelassen ist.

4. **Zu §§ 5 und 6:**

Die im Gesetz vorgenommene Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten muß entfallen. Sie trägt der soziologischen Entscheidung der letzten Jahrzehnte nicht Rechnung und ist geeignet, überholte Standesunterschiede innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu konservieren.

Die Rechte etwaiger Minderheiten jeder Art werden durch folgerichtige Anwendung der Grundsätze des Verhältniswahlrechts gewahrt.

Die Frage, wer zur Aufstellung eines Wahlvorschlages für den Betriebsrat berechtigt ist, muß im Gesetz geregelt werden und darf nicht der Wahlordnung überlassen bleiben. Vorzusehen ist eine Regelung, die jeder Minderheit von Arbeitnehmern, die eine gewisse Mindeststärke erreicht, ein selbständiges Vorschlagsrecht sichert.

## Zweiter Teil

# Der Betriebsrat

### Erster Abschnitt

#### Zusammensetzung und Wahl

5. In § 9 Absatz 1 wird das Wort „deutsche“ gestrichen.

Begründung:

Die Beschränkung der Wählbarkeit auf Deutsche ist mit Rücksicht auf die Bestimmungen des Gesetzes über die Rechtsstellung heimatloser Ausländer bedenklich und zur Sicherung der Betriebsverfassung nicht erforderlich.

### Dritter Abschnitt

#### Geschäftsführung

6. **Zu §§ 33 und 48:**

Dem Betriebsrat muß die freie Entscheidung darüber verbleiben, welche der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften er mit beratender Stimme zu seiner Sitzung hinzuziehen will. Es muß ihm möglich sein, von der Hinzuziehung solcher Gewerkschaften abzusehen, die über eine beachtliche Mitgliederzahl im Betrieb nicht verfügen.

## Dritter Teil

# Der Gesamtbetriebsrat

7. Im Dritten Teil sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einen gemeinsamen Betriebsrat zu bilden, der an Stelle der Einzelbetriebsräte tritt. Die Einrichtung des gemeinsamen Betriebsrates hat sich im Rahmen des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 bewährt.

Vierter Teil

## Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat

### Erster Abschnitt

#### Allgemeines

8. § 54 Absatz 3 muß neu gefaßt werden, da die erste und die letzte Möglichkeit für die Voraussetzung der Anrufung einer außerhalb des Betriebes stehenden Stelle nicht klar genug voneinander abgegrenzt sind. In Übereinstimmung mit der Begründung muß das Wort „schuldhaft“ durch die Worte „vorsätzlich oder grobfahrlässig“ ersetzt werden.

### Zweiter Abschnitt

#### Soziale Angelegenheiten

9. In § 61 Absatz 1 ist der Aufzählung folgende allgemeine Bestimmung über den Inhalt der Betriebssatzung voranzustellen:

„die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb“.

Dafür ist § 62 Buchstabe e zu streichen.

#### Begründung:

Angesichts des geringen Umfanges der nach § 61 obligatorisch vorgeschriebenen Bestimmungen der Betriebssatzung erscheint es erforderlich, ihren Umfang zu erweitern. Die Regelung der Ordnung im Betrieb und des Verhaltens der Arbeitnehmer muß in der Betriebssatzung selbst getroffen werden, wenn sie nach dem Vorschlag des Regierungsentwurfs die Rechtsfolgen regeln soll, die sich aus der Verletzung dieser Ordnung ergeben.

10. In § 62 b wird das Wort „Grundsätze“ durch das Wort „Durchführung“ ersetzt, da die Betriebssatzung sich nur mit der Durchführung der Berufsausbildung befassen kann.
11. In § 62 d werden hinter den Worten „Verwaltung von“ die Worte „Pensionskassen sowie“ eingefügt.

#### Begründung:

Es muß klargestellt werden, daß Pensionskassen zu den sozialen Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes gehören.

12. In § 63 g werden aus dem gleichen Grunde hinter dem Wort „betrieblichen“ die Worte „Pensionskassen und“ eingefügt.
13. In § 65 wird der Nebensatz „die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden“ ersetzt durch den Nebensatz:  
„die durch Tarifvertrag geregelt sind oder werden.“

**Begründung:**

Auf diese Weise werden Betriebsatzungen über Arbeitsbedingungen auch dann ermöglicht, wenn eine Tarifvertragsübung überhaupt nicht besteht.

**Dritter Abschnitt**

**Personelle Angelegenheiten**

14. Zu §§ 68, 70 und 71:

Das Gesetz umgrenzt genau die Tatbestände, auf Grund deren der Betriebsrat einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Einstellung oder Entlassung widersprechen kann. Wenn auch anerkannt werden muß, daß der Betriebsrat seine Entscheidung über die Zustimmung zu solchen Maßnahmen der Personalpolitik nicht nach freiem Belieben zu treffen befugt sein darf, so erscheint es doch erforderlich, dem Betriebsrat für seine Stellungnahme einen größeren Spielraum sachlich begründeten Ermessens zu gewähren, als ihn der Gesetzentwurf voraussieht.

15. In § 70 Absatz 2 wird der letzte Halbsatz durch folgende Fassung ersetzt:

„... so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis 14 Tage nach der Rechtskraft des Beschlusses, falls es nicht aus anderen Gründen vorher endet.“

**Begründung:**

Der Vorschlag setzt einen festen Termin und dient dadurch der Klarstellung.

16. In § 74 wird ein neuer Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die Vorschriften des Absatzes 1 finden bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft nur insoweit Anwendung, als es sich bei den Arbeitnehmern, die eingestellt oder entlassen werden sollen, um ständige Arbeitnehmer handelt.“

**Begründung:**

Die in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben während der Bestellung und Erntezeit eintretende Arbeitsspitze führt zu einem wesentlich stärkeren Auf und Ab in der Besetzung der Betriebe mit Arbeitskräften. Es erscheint daher unangebracht, die dem Arbeitgeber nach Absatz 1 dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen auch in Bezug auf die nicht-ständigen Arbeitskräfte festzulegen.

**Vierter Abschnitt**

**Wirtschaftliche Angelegenheiten**

17. Der Gesetzentwurf gibt den Arbeitnehmern ein echtes Mitbestimmungsrecht nicht. Die gesetzliche Regelung muß dahin getroffen werden, daß bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine objektive und neutrale Stelle zur Entscheidung berufen und daß der Arbeitgeber verpflichtet wird, dieser Entscheidung in der Führung des Be-

triebes Rechnung zu tragen. Der psychologische Zwang, den der Gesetzentwurf durch § 81 auf den Unternehmer mit dem Ziele der Beachtung der Entscheidung der Gutachtenstelle auszuüben beabsichtigt, erscheint nicht ausreichend, um die Beachtung der von einer objektiven Instanz getroffenen Entscheidung sicherzustellen. Die als Anlage beigefügten Vorschläge des Landes Bremen weisen den richtigen Weg zu diesem Ziel.

18. § 75 d erhält zur Klarstellung folgende Fassung:

„wesentliche Änderungen des Arbeits- und Produktionsprogramms.“

19. Zu §§ 77 Absatz 2:

Der Gesetzentwurf verpflichtet den Unternehmer, dem Wirtschaftsausschuß „insbesondere über Kalkulationsgrundlagen, Investitionen, wesentliche Kapitalveränderungen und Kreditaufnahmen“ zu berichten, „soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet werden“. Eine solche Gefährdung wird aber in aller Regel vorliegen oder mit zureichendem Grund behauptet werden können.

Dann aber muß diese Bestimmung gestrichen werden, zumal ein Verstoß gegen sie unter der Strafsanktion des § 95 steht.

20. In § 77 Absatz 3 werden hinter dem Wort „alljährlich“ das Komma und das Wort „spätestens“ gestrichen.

Begründung:

Für die Vorlage der Geschäftsbilanz und einer Gewinn- und Verlustrechnung darf eine Ausschlussfrist von sechs Monaten nicht bestimmt werden, wie die Erfahrungen, insbesondere der letzten Jahre deutlich zeigen. Eine solche Verpflichtung des Unternehmers ist um so weniger tragbar, als ein Verstoß gegen sie gemäß § 95 Absatz 1 Buchstabe d strafbar ist.

21. Zu § 79:

Bei der Zusammensetzung der Gutachtenstellen und bei den Verfahren vor diesen ist durch gesetzliche Bestimmung sicherzustellen, daß das berechnete Interesse des einzelnen Unternehmens an der Wahrung des Geschäftsgeheimnisses gewahrt wird, insbesondere ist Vorsorge dafür zu treffen, daß Personen, die an Konkurrenzunternehmen interessiert sind, als Mitglieder der Gutachtenstelle nicht tätig werden dürfen.

Dies gilt sinngemäß, wenn entsprechend der Empfehlung zu Nr. 17 nicht eine begutachtende, sondern eine entscheidende Stelle eingerichtet wird.

## Fünfter Abschnitt

### Arbeitstechnische Angelegenheiten

22. § 88 erhält folgende Fassung:

„Ist eine arbeitstechnische Angelegenheit im Sinne des § 83 zugleich eine wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne des § 75, so finden bei Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern nur die Vorschriften der §§ 75 bis 82 Anwendung.“

**B e g r ü n d u n g :**

Durch die Neufassung wird im Sinne der dem Gesetz beigefügten Begründung klargestellt, daß die Kollisionsvorschrift nicht nur für das Einspruchsrecht der Arbeitnehmer und für das Verfahren vor der Gutachtenstelle, sondern schlechthin gilt.

**Sechster Abschnitt**

**Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat**

23. In § 89 Absatz 1 wird zwischen die Worte „Organ ... ein Drittel“ das Wort „mindestens“ eingefügt.

**B e g r ü n d u n g :**

Hierdurch wird die Ausübung dieses Minderheitsrechtes im Aufsichtsrat auf alle Fälle sichergestellt.

24. Zur Berichtigung eines offensichtlichen Schreibfehlers ist in § 89 Absatz 1 Halbsatz 2 des 2. Satzes das Wort „verminderten“ durch das Wort „vermehrten“ zu ersetzen.

25. **Zu § 89 Absatz 2:**

Der Gesetzentwurf bestimmt, daß nur Betriebsangehörige als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsandt werden können. Da keine Gewähr dafür besteht, daß in jedem Falle dem Betrieb Arbeitnehmer angehören, die zur Erfüllung der Aufgabe, Aufsichtsratsmitglieder zu sein, geeignet sind, empfiehlt sich eine gesetzliche Bestimmung, durch welche die Arbeitnehmervertreter sowohl aus Betriebsangehörigen, als aus sonstigen sachkundigen Personen bestehen können, die das Vertrauen der Arbeitnehmer besitzen.

26. **Zu § 92:**

Angesichts der großen wirtschaftlichen Bedeutung, die die in anderer Form als der der Aktiengesellschaft betriebenen Kapitalgesellschaften erlangt haben, ist eine gesetzliche Bestimmung erforderlich, durch welche das Vorhandensein eines Aufsichtsrates für alle Kapitalgesellschaften, deren Stammkapital die Grenze von 1 Million DM übersteigt, vorgeschrieben wird.

Nur auf diese Weise ist es möglich, den Arbeitnehmervertretern den notwendigen Einfluß auf die Geschäftsführung derartiger Gesellschaften zu sichern und einer Flucht aus der Rechtsform der Aktiengesellschaft vorzubeugen.

27. Im § 93 Absatz 2 ist die Verschwiegenheitsverpflichtung der Arbeitnehmermitglieder entsprechend der Regelung in § 60 auf die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat auszudehnen.

28. In § 93 Absatz 4 ist zur Berichtigung eines offensichtlichen Schreibfehlers die Verweisung auf § 60 durch § 59 zu ersetzen.

## Fünfter Teil

### Schutz- und Strafbestimmungen

29. In § 94 Absatz 1 ist der Kündigungsschutz auf Arbeitnehmer, die sich um das Amt eines Betriebsratsmitgliedes bewerben, für die Dauer des Wahlverfahrens auszudehnen. Den Betriebsratsmitgliedern sollten Arbeitnehmer im Aufsichtsrat gleichgestellt werden.
30. In § 95 Absatz 1 Buchstabe a, b und d ist zwecks redaktioneller Berichtigung jeweils das Wort „vorsätzliche“ durch das Wort „vorsätzlich“ zu ersetzen.
31. In § 95 Absatz 5 Satz 1 wird vor die Worte „auf dessen Antrag“ das Wort „nur“ gesetzt.

#### Begründung:

Das Antragsrecht des Einzelbetriebsrats soll entfallen, wenn der Gesamtbetriebsrat antragsberechtigt ist.

32. Zur Klarstellung werden in § 96 Absatz 1 hinter das Wort „Arbeitgeber“ die Worte „bei ihrer Tätigkeit im Rahmen dieses Gesetzes“ eingefügt.

## Sechster Teil

### Schluß- und Übergangsbestimmungen

33. An die Stelle des § 102 Satz 2 treten folgende Sätze:  
„Das Arbeitsgericht kann einem der Beteiligten eine Gebühr in Höhe von 2 bis 200 DM und die baren Auslagen des Verfahrens auferlegen. Soweit keine Entscheidung ergeht, werden Gebühren und Auslagen nicht erhoben.“

#### Begründung:

Der völlige Ausschluß der Gebührenpflicht erscheint nicht gerechtfertigt.

34. In § 103 Absatz 2 wird die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder bei Gesellschaften mit einem Grundkapital bis zu 3 Millionen DM von 7 auf 9 erhöht.

#### Begründung:

Auf diese Weise wird die durch § 89 Absatz 1 gebotene Teilbarkeit der Mitgliederzahl durch drei erreicht.

35. Zu § 103:

Da das Aktiengesetz ein unbedingtes Recht des einzelnen Aufsichtsratsmitgliedes auf Auskunftserteilung durch den Vorstand nicht kennt, muß, wenn die von den Arbeitnehmern entsandten Aufsichtsratsmitglieder ihrer Aufgabe gerecht werden sollen, einer Minderheit im Aufsichtsrat ein Recht auf Aus-

kunftserteilung zuerkannt werden. Dieses Recht wäre durch eine Änderung des Aktienrechtes dergestalt zu schaffen, daß eine Minderheit, die ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder umfaßt, einen Anspruch auf Auskunftserteilung erhält.

36. Der Bundesrat ersucht die Bundesregierung, unverzüglich einen Gesetzentwurf auszuarbeiten, durch welchen das Aktiengesetz, das G. m. b. H.-Gesetz, das Genossenschaftsgesetz und die Gesetze über bergrechtliche Gewerkschaften an die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes angepaßt werden, insbesondere auch was die Frage der Haftung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder anbelangt.

37. Zu § 106:

Es sollen die sogenannten Regiebetriebe in das Gesetz herein-  
genommen werden. Die Vorschriften des vierten Abschnittes  
sollen hierauf aber keine Anwendung finden.

38. In § 106 Absatz 2 werden hinter das Wort „geltenden“ die  
Worte „oder neu ergehende“ eingefügt.

B e g r ü n d u n g :

Es soll klargestellt werden, daß bis zum Erlaß  
des entsprechenden Bundesgesetzes auch neue  
landesrechtliche Vorschriften zulässig sind.

39. § 107 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 1 vorgesehenen  
Gesetzes gelten für die Landbetriebe der Binnen-, See- und  
Luftschiffahrt die Vorschriften dieses Gesetzes mit Aus-  
nahme der §§ 89 bis 93. Die Mitbestimmung der Arbeit-  
nehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten beschränkt  
sich auf Angelegenheiten, die ausschließlich oder über-  
wiegend nur für die Landbetriebe Bedeutung haben.

B e g r ü n d u n g :

Manche Unternehmen der Binnen- und Seeschiff-  
fahrt verfügen über ausgedehnte Landbetriebe  
mit hunderten von Arbeitnehmern. Es ist not-  
wendig, bis zum Erlaß des vorgesehenen be-  
sonderen Gesetzes für Unternehmen der Binnen-,  
See- und Luftschiffahrt den Arbeitnehmern die  
Möglichkeit zu einer Mitbestimmung in den  
fraglichen Angelegenheiten der Landbetriebe zu  
geben.

40. In § 108 werden die Worte „bei Inkrafttreten des Gesetzes“  
gestrichen.

B e g r ü n d u n g :

Vergleiche Begründung zu § 106 Absatz 2.

## Anlage der Empfehlungen zum Vierten Abschnitt.

### Wirtschaftliche Angelegenheiten (Vorschläge des Landes Bremen)

#### Zu § 79:

§ 79 wird gestrichen und durch folgende Fassung ersetzt:

(1) Kommt eine Einigung innerhalb des Unternehmens nicht zustande, so kann jede Seite, die bei der in § 78 Absatz 2 bezeichneten Sitzung erschienen ist und verhandelt hat, eine wirtschaftliche Schiedsstelle anrufen.

(2) Die wirtschaftliche Schiedsstelle besteht aus je zwei fachkundigen Personen aus Kreisen der Arbeitnehmer und der Unternehmer, die vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes je auf Vorschlag des Betriebsrates und des Unternehmers berufen werden. Macht eine Seite keine Vorschläge, so beruft der Präsident des Landesarbeitsgerichtes die auf diese Seite entfallenden Mitglieder der Schiedsstelle nach Anhörung der für die Seite zuständigen Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigungen oder, soweit solche Organisationen nicht bestehen, nach Anhörung sachkundiger, in den Verhältnissen des Wirtschaftszweiges erfahrener Personen.

(3) Die Schiedsstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit kann jedes Mitglied beim Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes die Bestellung eines Vorsitzenden beantragen. Der Vorsitzende darf nicht Angestellter einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung sein, es sei denn, daß er auf gemeinsamen Vorschlag aller Mitglieder bestellt ist.

(4) Die Mitglieder der Schiedsstelle, und im Falle des Absatzes 3 der Vorsitzende, werden vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes eidlich darauf verpflichtet, daß sie ihre Pflichten getreulich erfüllen, ihre Stimme unparteiisch und nach bestem Wissen und Gewissen abgeben und über alle auf Grund ihrer Tätigkeit in der Schiedsstelle zu ihrer Kenntnis gekommenen Angelegenheiten des Unternehmens Stillschweigen bewahren werden.

(5) Der Unternehmer hat der Schiedsstelle die zur Klärung des Sachverhalts erforderlichen Aufschlüsse zu geben und die sachdienlichen Unterlagen vorzulegen.

**Zu § 80:**

§ 80 wird gestrichen und durch folgende Fassung ersetzt:

(1) Die wirtschaftliche Schiedsstelle hat einen Schiedsspruch darüber abzugeben, ob der Unternehmer durch die Handlungen oder Unterlassungen, gegen die sich der Einspruch der Beauftragten des Betriebsrates richtet, die wohlverstandenen Betriebsinteressen beeinträchtigen oder vernachlässigen würde oder beeinträchtigt oder vernachlässigt hat. Der Schiedsspruch ist für die Beteiligten verbindlich.

(2) Erachtet die wirtschaftliche Schiedsstelle den Einspruch der Beauftragten des Betriebsrates für unbegründet oder ein schädliches Handeln oder Unterlassen im Sinne des Absatzes 1 nicht für gegeben, so hat sie dies im Schiedsspruch festzustellen.

(3) Erachtet die wirtschaftliche Schiedsstelle den Einspruch der Beauftragten des Betriebsrates für ganz oder teilweise begründet oder ein schädliches Handeln oder Unterlassen im Sinne des Absatzes 1 für gegeben, so hat sie dies im Schiedsspruch festzustellen und zugleich genau aufzugeben, welche Maßnahmen der Unternehmer zu ergreifen oder zu unterlassen hat.

(4) Der Schiedsspruch ist schriftlich niederzulegen, von dem ältesten Mitgliede oder, wenn ein Vorsitzender bestellt ist, von diesem zu unterschreiben und dem Unternehmer und dem Betriebsrat zu übersenden.

**Zu § 81:**

§ 81 wird gestrichen und durch folgende Fassung ersetzt:

Auf die Vollstreckung des Schiedsspruchs in den Fällen des § 80 Absatz 3 finden die Vorschriften der §§ 888 Absatz 1 und 890 der Zivil-Prozeß-Ordnung über die Erzwingung von unvertretbaren Handlungen, Duldungen und Unterlassungen mit der Maßgabe sinngemäße Anwendung, daß an die Stelle des Prozeßgerichtes das Landesarbeitsgericht tritt und das Verfahren auf Antrag der Beauftragten des Betriebsrates im Wirtschaftsausschuß eingeleitet wird.

**Zu §§ 79—81, Begründung:**

Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer ist im Regierungsentwurf nur unvollkommen ausgebildet. Die zu Gunsten der Arbeitnehmer in § 81 des Regierungsentwurfs enthaltene Bestimmung, wonach sich der Unternehmer bei Entlassungen, die infolge des betriebsschädigenden Handelns oder Unterlassens notwendig geworden sind, nicht darauf berufen kann, daß solche Entlassungen durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt seien, wird den schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer in keiner Weise gerecht. Für den Arbeitnehmer ist ein sich hiernach ergebender bloßer

Lohnanspruch gegen einen Unternehmer, der häufig durch sein betriebsschädigendes Handeln oder Unterlassen zahlungsunfähig geworden sein wird, wenig wert. Eine echte, gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer setzt anstelle eines bloßen Gutachtens einer wirtschaftlichen Gutachtenstelle einen echten, für beide Seiten verbindlichen Schiedsspruch voraus. Für die Vollstreckung dieses Schiedsspruchs ist eine Verweisung auf die bewährten Vorschriften der ZPO über die Erzwingung von Handlungen, Duldungen und Unterlassungen empfehlenswert.

**Zu § 86:**

§ 86 wird gestrichen und durch folgende Bestimmung ersetzt:

(1) Kommt eine Einigung im Betrieb nicht zustande, so kann jede Seite, die bei der in § 85 Absatz 2 bezeichneten Sitzung erschienen ist und verhandelt hat, eine technische Schiedsstelle anrufen.

(2) Für die Zusammensetzung der technischen Schiedsstelle und das Verfahren vor ihr gilt § 79 sinngemäß mit der Maßgabe, daß die Mitglieder aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu bestellen sind.

**Zu § 87:**

§ 87 wird gestrichen und durch folgende Bestimmungen ersetzt:

(1) Die Schiedsstelle (§ 86) hat einen Schiedsspruch darüber abzugeben, ob der Arbeitgeber durch die Handlungen oder Unterlassungen, gegen die sich der Einspruch des Betriebsrates richtet, die wohlverstandenen Interessen des Betriebes beeinträchtigen oder vernachlässigen würde oder beeinträchtigt oder vernachlässigt hat. Der Schiedsspruch ist für alle Beteiligten verbindlich.

(2) Erachtet die technische Schiedsstelle den Einspruch des Betriebsrates für unbegründet oder ein betriebsschädigendes Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers im Sinne des Absatzes 1 für nicht gegeben, so hat sie dies im Schiedsspruch festzustellen.

(3) Erachtet die technische Schiedsstelle den Einspruch des Betriebsrates für ganz oder teilweise begründet oder ein schädliches Handeln oder Unterlassen im Sinne des Absatzes 1 für gegeben, so hat sie dies im Schiedsspruch festzulegen und zugleich aufzugeben, welche Maßnahmen der Unternehmer zu ergreifen oder zu unterlassen hat.

(4) § 80 Absatz 4 und § 81 gelten entsprechend.

**B e g r ü n d u n g :**

Der Regierungsentwurf hat auch in arbeitstechnischen Angelegenheiten das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer nur unvollkommen ausgebildet. In Anlehnung an die für das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht vorgeschlagene Regelung ist die Umwandlung der technischen Gutachtenstelle in eine technische Schiedsstelle erforderlich, um den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer Genüge zu tun.

## Stellungnahme

### der Bundesregierung zu den Empfehlungen und Änderungsvorschlägen des Bundesrates zum Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz)

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 26. September 1950 eine größere Anzahl von Empfehlungen und Änderungsvorschlägen zum Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz) gemacht, im übrigen keine Bedenken erhoben. Ein großer Teil der Empfehlungen und gerade diejenigen, welche sich auf grundsätzliche Probleme des Entwurfs beziehen, ist nicht als vorgeschlagener Gesetzestext formuliert, so daß diesen Empfehlungen ohne nochmalige Befassung des Bundesrates mit einer abgeänderten Vorlage nicht entsprochen werden könnte. Darüber hinaus würde durch Berücksichtigung wesentlicher Empfehlungen und Änderungsvorschläge des Bundesrates die einheitliche Systematik des Regierungsentwurfs und die ihm zugrundeliegende sozial- und wirtschaftspolitische Konzeption erheblich beeinträchtigt. Im Hinblick auf die Vordringlichkeit der Einbringung der Vorlage und die Tatsache, daß der Bundestag sich bereits mit den entsprechenden Anträgen der CDU/CSU-Fraktion (Drucksache Nr. 970) und der SPD-Fraktion (Drucksache Nr. 1229) befaßt, muß die Bundesregierung von einer ins einzelne gehenden Stellungnahme zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrats absehen. Sie hält den Entwurf in seiner ursprünglichen Fassung aufrecht, behält sich jedoch vor, bei den Beratungen im Bundestag weitere Vorschläge unter Berücksichtigung eines Teils der Empfehlungen des Bundesrates zu machen.