

Beilage 3889

Antrag

Der Landtag wolle folgendem Gesetzentwurf des Ausschusses für Sozialpolitische Angelegenheiten die Zustimmung erteilen:

Entwurf eines Betriebsrätegesetzes

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird:

A) Allgemeine Bestimmungen

§ 1

(1) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben werden Betriebsräte gebildet. Die Betriebsräte sind zur Mitbestimmung und Mitwirkung nach Maßgabe dieses Gesetzes berufen.

(2) Die Befugnisse der Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, deren Arbeitsbedingungen durch Abschluß von Tarifverträgen zu regeln, sowie an den wirtschaftlichen und sozialen Gestaltungsaufgaben mitzuwirken, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 2

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte und Beamte. Die besondere rechtliche Stellung der Beamten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten

- a) die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften des privaten Rechts,
- b) die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht erteilt ist,
- c) die Familienangehörigen des Arbeitgebers,
- d) das landwirtschaftliche Gesinde, soweit es in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen ist.

(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten nicht für Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Beweggründe karitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt ist oder mit ihrer körperlichen Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung zusammenhängt.

§ 3

(1) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind die auf Grund eines Arbeits- oder Lehrvertrages im Betriebe beschäftigten Personen, die nicht Angestellte (§ 4) sind.

(2) Als Arbeiter gelten ferner Heimarbeiter, die überwiegend und unmittelbar für einen Betrieb, der nicht unter die Bestimmung des § 9 Buchst. b) fällt, allein oder unter Mithilfe von Familienangehörigen gewerblich arbeiten und in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr verbundenen Gemeinden wohnen.

§ 4

Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die eine der in § 1 Abs. 1 Ziff. 1—6 des Angestelltenversicherungsgesetzes angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Außerdem gelten als Angestellte die in einer geregelten Ausbildung zu einer dieser Beschäftigungen befindlichen Lehrlinge und die mit niederen oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftigten Büroangestellten.

§ 5

Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Den Beamten stehen die Beamtenanwärter gleich.

§ 6

(1) Betrieb im Sinne dieses Gesetzes ist jede auf räumlicher Einheit beruhende Sammlung von Arbeitnehmern zur fortgesetzten Erzielung von Arbeitsergebnissen ohne Rücksicht darauf, ob der Betrieb wirtschaftlichen oder anderen Zwecken dient.

(2) Nicht als selbständige Betriebe gelten Nebenbetriebe und Betriebsbestandteile, die durch die Betriebsleitung oder das Arbeitsverfahren miteinander verbunden sind, sofern sie sich innerhalb der gleichen Gemeinde oder wirtschaftlich verbundener Gemeinden befinden.

§ 7

(1) Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Ist der Arbeitgeber keine Einzelperson, so nehmen die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz wahr:

- a) für juristische Personen und Personengesellschaften des privaten Rechts deren gesetzliche Vertreter,
- b) für den Staat, die Gemeindeverbände, die Gemeinden und die Körperschaften des öffentlichen Rechts die Vorstände der einzelnen Dienststellen nach Maßgabe der Dienstanweisungen.

(3) Der Arbeitgeber kann sich durch Bevollmächtigte vertreten lassen.

§ 8

(1) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist die Vereinigung mehrerer wirtschaftlich und technisch gleichartiger oder nach dem Betriebszweck zusammengehöriger Betriebe (§ 6) in einer Hand.

(2) Als Unternehmen gilt auch die Gesamtheit der einer obersten Dienstbehörde unterstellten, nach dem Ver-

waltungszweck zusammengehörenden Dienststellen nach näherer Bestimmung der Staatsregierung.

§ 9

Die Bildung von Betriebsräten für

- a) die Fahrzeuge der See- und Binnenschifffahrt sowie
- b) Betriebe, die hauptsächlich Seimarbeit vergeben, wird durch besondere Gesetze geregelt.

§ 10

Dieses Gesetz gilt nicht für Familienhaushalte.

B) Betriebsräte im allgemeinen

I. Bildung des Betriebsrats

§ 11

In allen Betrieben, die in der Regel mindestens 5 wählbare Arbeitnehmer beschäftigen, sind Betriebsräte zu errichten.

§ 12

- (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben bis zu 19 Arbeitnehmern aus 1 Person, in Betrieben von 20 bis 49 Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern, in Betrieben von 50 bis 99 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, in Betrieben von 100 bis 199 Arbeitnehmern aus 6 Mitgliedern.

(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je eines in Betrieben von

200 bis 999 Arbeitnehmern für je weitere 200, 1000 bis 5999 Arbeitnehmern für je weitere 500, 6000 und mehr Arbeitnehmern für je weitere 1000.

(3) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 30.

(4) Hat ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, weniger wählbare Arbeitnehmer (§ 16 Abs. 2—4) als die nach Abs. 1—3 geforderte Zahl der Betriebsratsmitglieder, so besteht der Betriebsrat aus 3 Mitgliedern.

§ 13

(1) Der Betriebsrat wird gemeinsam von allen wahlberechtigten Arbeitnehmern unmittelbar und geheim gewählt. Der Wahlvorstand ermittelt die gewählten Betriebsratsmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(2) Die Amtsdauer des Betriebsrats beträgt 2 Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

§ 14

(1) Befinden sich in einem Betrieb mehrere Gruppen von Arbeitnehmern (§ 2), so kann jede dieser Gruppen vor Anberaumung der Wahl in getrennter geheimer Abstimmung mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen beschließen, ihre Vertreter im Betriebsrat gesondert zu wählen.

(2) Jede Gruppe kann auch Angehörige einer anderen Gruppe zu ihren Vertretern wählen. Die Kandidatur ist nur auf einer Vorschlagsliste zulässig.

§ 15

(1) Wird gesonderte Wahl beschlossen (§ 13) und durchgeführt, so hat jede Wahlgruppe Anspruch auf diejenige Zahl von Vertretern im Betriebsrat, die dem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis der Gruppen zueinander entspricht, mindestens jedoch

auf 1 Vertreter bei 6 bis 49 Gruppenangehörigen
auf 2 Vertreter bei 50 bis 299 Gruppenangehörigen
auf 3 Vertreter bei 300 bis 599 Gruppenangehörigen
auf 4 Vertreter bei 600 bis 999 Gruppenangehörigen
auf 5 Vertreter bei 1000 bis 2999 Gruppenangehörigen
auf 6 Vertreter bei 3000 bis 5999 Gruppenangehörigen
auf 8 Vertreter bei 6000 und mehr.

(2) Der Wahlvorstand stellt die Anzahl der von den einzelnen Gruppen in den Betriebsrat zu wählenden Vertreter durch Verhältnisrechnung fest und ermittelt die von den einzelnen Gruppen gewählten Vertreter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Wenn die Mehrheit der in getrennter geheimer Abstimmung jeder Gruppe abgegebenen Stimmen dafür ist, kann eine von den Bestimmungen des Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 16

(1) Wahlberechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten Arbeitnehmer, die die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und denen das politische Wahlrecht nicht entzogen ist.

(2) Wählbar sind alle mindestens 21 Jahre alten Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung stehen und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen angehören.

(3) Kein Arbeitnehmer ist in mehr als einem Betriebe wahlberechtigt und wählbar.

(4) Von dem Erfordernis der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit ist abzugehen,

- a) wenn der Betrieb weniger als sechs Monate besteht,
- b) in Saisonbetrieben, sowie
- c) wenn anderenfalls im Betriebe nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Arbeitnehmer vorhanden wären, als der Betriebsrat gemäß § 12 Abs. 1—3 Mitglieder zu zählen hat.

§ 17

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

§ 18

(1) Der Betriebsrat hat spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten zum Vorsitzenden zu wählen. Dabei sollen Minderheiten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

(2) Kommt der Betriebsrat dieser Verpflichtung nicht nach, so kann die für den Betrieb tariflich zuständige Gewerkschaft eine Betriebsversammlung einberufen, in der der Wahlvorstand und der Vorsitzende durch Mehrheitsbeschluß der anwesenden Arbeitnehmer bestimmt wird.

(3) Die Wahl ist durch den Wahlvorstand unverzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten und hat spätestens nach 4 Wochen stattzufinden.

§ 19

Arbeitsversäumnis infolge Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstand berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitseinkommens.

§ 20

Die näheren Bestimmungen über das Wahlverfahren trifft das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge nach Anhörung der Gewerkschaften mit Zustimmung des Landtags.

II. Geschäftsführung

§ 21

Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit einen Vorsitzenden und stellb. Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden dürfen nicht der gleichen Gruppe von Arbeitnehmern des Betriebsrats angehören.

§ 22

Hat der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte drei Ausschußmitglieder. Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und stellb. Vorsitzenden den Betriebsausschuß. In diesem müssen alle Gruppen vertreten sein.

§ 23

(1) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber, den Arbeitsbehörden, den Schlichtungseinrichtungen, den Arbeitsgerichtsbehörden und sonstigen Stellen.

(2) Sind Interessen einzelner Arbeitnehmergruppen wahrzunehmen, so ist der zuständige Gruppenvertreter hinzuzuziehen.

§ 24

Der Wahlvorstand hat die Mitglieder des Betriebsrats spätestens eine Woche nach ihrer Wahl zur Vornahme der nach den §§ 21 und 22 erforderlichen Wahlen einzuberufen. Alle späteren Sitzungen beräumt der Vorsitzende an, der auch die Tagesordnung festsetzt und die Verhandlungen leitet. Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 25

(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 benachrichtigen.

(3) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen teil, zu denen er eingeladen ist oder die auf seinen Antrag anberaumt sind. Er kann einen Vertreter der Arbeitgeberorganisation, der er angehört, hinzuziehen. Der Arbeitgeber sowie gegebenenfalls der Vertreter der Arbeitgeberorganisation nehmen an diesen Sitzungen mit beratender Stimme teil.

(4) Dem Arbeitgeber ist mit der Einladung Zeit und Tagesordnung der Sitzung bekanntzugeben.

§ 26

Auf Einladung des Betriebsrats ist ein Beauftragter der für den Betrieb tariflich zuständigen Gewerkschaft berechtigt, an den Betriebsratsitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 27

(1) Ein gültiger Beschluß des Betriebsrats kann nur gefaßt werden, wenn alle Mitglieder unter Mitteilnahme der Tagesordnung geladen sind und mindestens die Hälfte der Mitglieder erschienen ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, durch Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

§ 28

(1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen.

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

(3) War der Arbeitgeber verhindert an einer Sitzung des Betriebsrats teilzunehmen, an der er gemäß § 25 Abs. 3 teilzunehmen berechtigt war, so ist ihm das Beschlußprotokoll über die ihm gemäß § 25 Abs. 4 bekanntgegebenen Tagesordnungspunkte zu übergeben.

§ 29

(1) Erachten die Vertreter einer Gruppe von Arbeitnehmern einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihr Verlangen der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit die Gruppe in dieser Frist selbst oder mit Hilfe der Gewerkschaft eine Verständigung versuchen kann.

(2) Der Antrag auf Aussetzung kann in der gleichen Angelegenheit nicht wiederholt werden.

§ 30

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

§ 31

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

(2) Versäumnisse von Arbeitszeit, wenn und soweit sie nach dem Umfang oder der Eigenart des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsstätigkeit erforderlich sind, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kürzung des Arbeitseinkommens.

§ 32

In Betrieben, die regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Betriebsrat nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sprechstunden des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters an einem oder mehreren Tagen der Woche während der Arbeitszeit einrichten.

§ 33

In Betrieben, die regelmäßig mehr als 400 Arbeitnehmer beschäftigen, ist mindestens der Betriebsratsvorsitzende oder ein anderes vom Betriebsrat zu bestimmendes Mitglied unter Weitergewährung seines Arbeitsverdienstes von der Arbeit freizustellen, es sei denn, daß besondere betriebliche Verhältnisse eine andere Regelung nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat notwendig erscheinen lassen.

§ 34

(1) Die notwendigen Kosten der ordnungsgemäßen Geschäftsführung des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber.

(2) Der Arbeitgeber stellt für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung, die nach Umfang des Betriebes zur Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlichen Räume und Geschäftsbefürfnisse zur Verfügung.

§ 35

Mindestens ein vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied ist bei Unfalluntersuchungen und bei der Prüfung von Unfallverhütungseinrichtungen, die vom Arbeitgeber dem Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden, zuzuziehen.

§ 36

Es ist unterfragt, für Zwecke des Betriebsrats Beiträge zu erheben oder zu leisten.

III. Beendigung der Tätigkeit des Betriebsrats und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 37

(1) Die Tätigkeit des Betriebsrats endet durch Ablauf der Amtszeit (§ 13).

(2) Vor Ablauf der Amtszeit endet die Tätigkeit des Betriebsrats

- a) wenn der Betrieb nicht nur vorübergehend stillgelegt wird,
- b) wenn die Zahl der Mitglieder auch nach Eintritt der Ersatzmitglieder unter die Hälfte der in § 12 festgelegten Mitgliederzahl sinkt,
- c) wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder gleichzeitig ihren Rücktritt erklärt oder
- d) in den Fällen der §§ 38 und 39.

§ 38

(1) Beantragt ein Drittel der wahlberechtigten Arbeitnehmer die Amtsenthebung des Betriebsrats, so muß hierüber durch geheime Abstimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer entschieden werden.

(2) Zur Durchführung der Abstimmung ist in einer Betriebsversammlung, die spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Antragstellung gemäß Abs. 1 stattzufinden hat und die vom Betriebsratsvorsitzenden einzuberufen ist, ein aus drei wählbaren Arbeitnehmern bestehender Ausschuß zu wählen. Die Abstimmung hat innerhalb weiterer 14 Tage in der betriebsüblichen Weise stattzufinden.

(3) Der Betriebsrat ist durch den Ausschuß unverzüglich vom Ergebnis der Abstimmung zu benachrichtigen. Ergibt sich bei der Abstimmung eine Mehrheit der Stimmen aller insgesamt wahlberechtigten Arbeitnehmer für die Enthebung, so endet das Amt des Betriebsrats mit Zugang der Benachrichtigung.

§ 39

Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht die Enthebung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner Pflichten beschließen.

§ 40

(1) Ist eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig, so bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrats solange im Amte, bis der neue gebildet ist. Im Falle des § 38 Abs. 3 gilt der gemäß § 38 Abs. 2 eingesetzte Ausschuß als vorläufiger Betriebsrat.

(2) Im Falle des § 39 beruft das Arbeitsgericht von Amte wegen eines vorläufigen Betriebsrats.

(3) Die Neuwahl ist nach den Bestimmungen des § 18 unverzüglich durchzuführen.

§ 41

(1) Die Mitgliedschaft im Betriebsrat endet durch Verlust der Wählbarkeit, durch Niederlegung und durch Beendigung des Arbeitsvertrages.

(2) Die Mitgliedschaft im Betriebsrat endet ferner, wenn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, des Arbeitgebers oder von einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes wegen grober Verletzung seiner Pflichten beschließt.

§ 42

(1) Scheidet ein Mitglied aus, so tritt ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten, aber noch wählbaren Personen derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören.

IV. Betriebsversammlung

§ 43

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebes. Sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrates geleitet; sie ist nicht öffentlich.

(2) Kann nach der Eigenart des Betriebes eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so ist die Betriebsversammlung in Teilversammlungen abzuhalten.

§ 44

(1) Der Betriebsrat hat einmal im Vierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Diese vierteljährlichen Betriebsversammlungen finden, soweit nicht die Eigenart der Produktion eine andere Regelung erfordert, während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an diesen Betriebsversammlungen teilzunehmen.

(2) Im übrigen finden die Betriebsversammlungen außerhalb der Arbeitszeit statt; in dringenden Fällen kann mit Zustimmung des Arbeitgebers hiervon abgewichen werden.

§ 45

(1) Der Vorsitzende des Betriebsrates ist berechtigt und auf Verlangen des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen.

(2) Von Versammlungen, die auf Antrag des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser zu benachrichtigen. Sie finden während der Arbeitszeit statt. Die Teilnahme berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Kürzung des Arbeitseinkommens.

§ 46

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

§ 47

Auf Einladung des Betriebsrates sind Beauftragte der für den Betrieb tariflich zuständigen Gewerkschaft, sowie der Arbeitgeber berechtigt, an den Betriebsversammlungen mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Arbeitgeber kann einen Vertreter der Arbeitgeberorganisation, der er angehört, hinzuziehen.

V. Allgemeine Rechte und Pflichten des Betriebsrats in Betrieben des privaten Rechts

§ 48

(1) Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

a) die Betriebsleitung durch Rat und Anregung, insbesondere durch Förderung wirtschaftlicher

Arbeitsmethoden, zu unterstützen, um mit ihr gemeinsam einen möglichst hohen Stand und möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistung zu erreichen;

b) im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren;

c) die Einrichtung von Einigungs- und Schlichtungsstellen zur Beilegung betrieblicher Streitigkeiten zu fördern und diese nötigenfalls anzurufen;

d) darüber zu wachen, daß die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche durchgeführt werden;

e) das Einberufen innerhalb der Belegschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für die Wahrung des Vereinigungsrechts und der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten;

f) dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze und Verordnungen durchgeführt und eingehalten werden;

g) darüber zu wachen, daß die für den Betrieb maßgebenden tariflichen Regelungen durchgeführt werden;

h) soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Auftrag oder mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaften bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen mitzuwirken, namentlich

bei der Festsetzung der Woll- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundätze,

bei der Einführung neuer Löhnungsmethoden, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere wenn die regelmäßige Arbeitszeit geändert werden soll;

i) bei der Einteilung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betrieb mitzuwirken;

k) auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;

l) für die Schwerebeschädigten durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und der Belegschaft für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sorgen und im Zusammenwirken mit dem Vertrauensmann der Schwerebeschädigten sich um die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung Schwerebeschädigter zu bemühen, sowie die Arbeitsämter und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen hierbei zu unterstützen;

m) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und falls sie berechtigt sind, auf ihre Abstellung in Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;

n) an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen, sowie sonstiger betrieblicher Wohlfahrts Einrichtungen gleichberechtigt mitzuwirken.

(2) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit der für den Betrieb tariflich zuständigen Gewerkschaft durch.

(3) Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, findet Abs. 1 Buchst. a) keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.

§ 49

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zu verhandeln. Er hat Maßnahmen zu unterlassen, die in Überschreitung seines Aufgabengebietes die Arbeit oder den Frieden im Betrieb gefährden oder schädigen.

§ 50

Die Ausführung der gemeinsam gefassten Beschlüsse übernimmt der Arbeitgeber. Der Betriebsrat darf nicht durch selbständige Anordnungen in die Leitung des Betriebes eingreifen.

§ 51

Der Betriebsrat hat sein Amt unparteiisch zu führen; er hat jede unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern auf Grund von Klasse, Religion, Nationalität, Geschlecht sowie politischer und gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung zu unterlassen. Er hat sich in seiner Amtsführung jeder parteipolitischen Werbung oder Tätigkeit zu enthalten.

§ 52

(1) Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, wirtschaftliche Kampfmaßnahmen im Betrieb durchzuführen.

(2) An wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen der Gewerkschaft können die Mitglieder des Betriebsrats als Einzelpersonen teilnehmen.

§ 53

Der Zusammenschluß von Betriebsräten ist unzulässig. Betriebsräte von Betrieben, die zum gleichen Unternehmen gehören, können jedoch mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaften einen gemeinsamen Ausschuß bilden, der sich aus seiner Mitte einen Vorsitzenden wählt. Dieser Ausschuß kann mit der Leitung des Unternehmens über Fragen, die die Belegschaft mehrerer Betriebe betreffen, verhandeln.

§ 54

Alle Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen als Angehörige des Betriebsrats bekannt geworden sind und als solche bezeichnet wurden, Stillschweigen auch nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat oder Betrieb zu bewahren, sofern sie nicht gegenwärtige Tatbestände betreffen. In diesem Falle darf eine Mitteilung nur an die für die Strafverfolgung zuständige Behörde erfolgen.

§ 55

(1) Bei allen Streitigkeiten hat der Betriebsrat zu versuchen, zunächst eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen.

(2) Die Anrufung von außerbetrieblich zuständigen Stellen ist erst zulässig, nachdem dieser Versuch gescheitert ist. Der Versuch innerbetrieblicher Einigung gilt auch als gescheitert, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter trotz rechtzeitiger Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung zur Verhandlung nicht erschienen ist.

VI. Pflichten des Arbeitgebers

§ 56

(1) Der Arbeitgeber darf die Errichtung von Betriebsräten in seinem Betriebe weder verhindern, noch deren Tätigkeit stören, noch den Betriebsrat oder seine Mitglieder benachteiligen oder begünstigen.

(2) Er hat mit dem Betriebsrat nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zu verhandeln und insbesondere jede Handlung zu unterlassen, die den Betriebsfrieden gefährdet. § 51 gilt sinngemäß.

§ 57

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat auf seinen Antrag über alle die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß zu geben, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Zur Durchführung bestehender tariflicher Regelungen sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

(2) Insbesondere ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat vierteljährlich in gemeinsamer Besprechung einen Bericht über die Lage und die wirtschaftlichen Aussichten des Betriebes zu erstatten. Dieser Bericht soll insbesondere Angaben enthalten über

- a) beabsichtigte Betriebsveränderungen wie Erweiterungen, Einschränkungen, Neuaufnahmen von Produktionszweigen und ihre Zweckbestimmung;
- b) das Produktionsprogramm;
- c) die allgemeine Preisgestaltung;
- d) die Rohstofflage;
- e) den Absatz;
- f) die Arbeitsleistung und den Arbeitskräftebedarf.

(3) Bei wesentlichen Änderungen in der Lage des Betriebes ist der Betriebsrat auch außerhalb der vierteljährlichen Berichterstattung zu verständigen.

(4) Statistiken und Meldungen, die der Arbeitgeber auf Anforderung von Behörden der Arbeits- oder Wirtschaftsverwaltung zu erstellen hat und die sich auf die im Bericht (Abs. 2) zu behandelnden Angelegenheiten beziehen, sind dem Betriebsrat vor Abgabe zu dessen Kenntnisnahme vorzulegen. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen die sachliche Richtigkeit einer Statistik oder Meldung, so hat er zu versuchen, die strittigen Punkte mit dem Arbeitgeber zu klären. Kommt hierbei eine Verständigung nicht zustande, so ist der zuständigen Behörde ein gemeinsames Protokoll zu übergeben.

(5) Soweit eine Behörde bei Statistiken oder Meldungen die Gegenzeichnung des Betriebsrats verlangt und die Unterschrift verweigert wird, ist der Betriebsratsvorsitzende verpflichtet, die Behörde von seiner Auffassung zu unterrichten.

§ 58

Wird

- a) in Betrieben, die in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, die Einstellung oder Entlassung von mehr als 9 Arbeitnehmern oder
- b) in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen, die Einstellung oder Entlassung von 10 v. H. der regelmäßig im Betrieb Beschäftigten oder von mehr als 50 Arbeitnehmern erforderlich,

so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies möglichst längere Zeit vorher dem Betriebsrat mitzuteilen und sich mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten bei letzteren ins Benehmen zu setzen.

VII. Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitern und Angestellten

§ 59

(1) Der Betriebsrat kann, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitern und Angestellten in den Betrieb vereinbaren.

(2) Die Richtlinien dürfen keine Bestimmung enthalten, die eine unterschiedliche Behandlung von Personen auf Grund deren Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung vorsteht.

§ 60

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat jede geplante Einstellung von Arbeitern und Angestellten ausschließlich der Lehrlinge mitzuteilen und ihm über die Person des Bewerbers Auskunft zu erteilen.

§ 61

(1) Hat der Betriebsrat gegen die Einstellung eines Arbeiters oder Angestellten Bedenken, so kann er dagegen Einspruch einlegen.

(2) Der Einspruch ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat haben zu versuchen, durch Verhandlung eine Verständigung herbeizuführen.

§ 62

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Bewerber vor der Einstellung über Sachverhalt und Rechtslage aufzuklären, wenn die Einstellung ohne vorherige Mitteilung an den Betriebsrat (§ 60) oder ohne Verständigung mit dem Betriebsrat (§ 61) erfolgt.

§ 63

(1) Stellt der Arbeitgeber einen Arbeiter oder Angestellten ohne Verständigung mit dem Betriebsrat ein, so kann der Betriebsrat vor Ablauf von 14 Tagen nach Dienstantritt beim Arbeitsgericht auf Lösung des Arbeitsverhältnisses klagen, wenn

- a) die Einstellung einen Verstoß gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen darstellt,
- b) die Befürchtung begründet ist, daß durch die Einstellung eine dauernde schwere Störung des Betriebsfriedens unvermeidlich wird,
- c) ein Verstoß gegen gemäß § 59 vereinbarte Richtlinien vorliegt.

(2) Das Arbeitsgericht hat die Klage in den Fällen des Abs. 1 Buchst. b) und c) abzuweisen, falls der Betriebsrat nicht gemäß § 61 zuvor mit dem Arbeitgeber verhandelt hat.

(3) Betriebsrat und Arbeitgeber können vereinbaren, daß dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Einigungsverfahren vor einer Gütestelle vorausgehen soll.

(4) Die Gütestelle besteht aus je einem vom Betriebsrat und einem vom Arbeitgeber zu benennenden Beisitzer und einem unparteiischen Vorsitzenden, der nach Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestellt wird. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so hat der Betriebsrat beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge die Bestellung eines Vorsitzenden zu beantragen. Im übrigen gelten die Vorschriften der Art. 77—81 des UGG. vom 6. Dezember 1946 — B. GBl. Nr. 1 1947 — entsprechend.

§ 64

Die Anrufung des Arbeitsgerichts hat keine aufchiebende oder auflösende Wirkung.

§ 65

(1) Gibt das Gericht der Klage statt, so kann in dem Urteil zugleich ausgesprochen werden, daß das Dienstverhältnis des Eingestellten als mit dem Eintritt der Rechtskraft des Urteils unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt gilt.

(2) Das Urteil schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter bzw. Angestellten.

§ 66

Die §§ 59—65 finden entsprechende Anwendung auf die Versetzung, Umgruppierung und sonstige wichtige Veränderungen in der rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung von Arbeitern und Angestellten im Betriebe.

§ 67

Arbeiter und Angestellte können nach dreimonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb oder im gleichen Unternehmen im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers Einspruch erheben, indem sie den Betriebsrat anrufen,

- a) wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist,

- b) wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeiter oder Angestellte sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung oder sonst vereinbarte zu verrichten,
- c) wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist,
- d) wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung eine Benachteiligung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Geschlecht, politischer oder gewerkschaftlicher Einstellung oder Betätigung darstellt.

Der Einspruch soll möglichst binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung erfolgen.

§ 68

Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für berechtigt, so hat er zu versuchen, durch Verhandlung eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung nicht, so hat er dem Gefündigten darüber eine Bescheinigung zu erteilen.

§ 69

Der betroffene Arbeiter oder Angestellte oder mit dessen Zustimmung der Betriebsrat kann vor Ablauf von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung beim Arbeitsgericht klagen. Der Klage ist die Bescheinigung des Betriebsrats gemäß § 68 beizufügen.

§ 70

Der Einspruch gegen die Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichts haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 71

Gibt das Gericht der Klage statt, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, daß der Arbeitgeber den Widerruf ablehnt.

§ 72

(1) Der Arbeitgeber hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach § 56 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausgeschlossen ist, binnen 6 Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gefündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt; ist die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils ausgeschlossen, so beginnt die Frist mit der Rechtskraft des Urteils. Erklärt der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der Frist, so gilt der Widerruf der Kündigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewährt. Der Arbeitgeber wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

(2) Wird in dem in der Berufungsinstanz ergehenden Urteil die Entschädigung anderweitig festgesetzt, so läuft die in Abs. 1 bestimmte Frist von der Zustellung des Berufungsurteils von neuem.

§ 73

(1) Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Gefündigten als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessene Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie darf sechs Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes im Betrieb oder Unternehmen nicht übersteigen.

(2) Ist die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung im Betriebe erfolgt, so kann das Gericht eine Entschädigung bis zur vollen Höhe des letzten Jahresarbeitsverdienstes im Betrieb oder Unternehmen festsetzen, wobei die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen ist.

§ 74

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Gefündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 des BGB. findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gefündigte aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, muß jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

§ 75

Der Gefündigte ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen oder eine neue Tätigkeit aufgenommen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich, spätestens aber 6 Tage nach Empfang der in § 72 vorgesehenen Erklärung des Arbeitgebers bzw. nach Ablauf der dort vorgesehenen Frist von 6 Tagen dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgab zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm Lohn und Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis oder der Aufnahme der neuen Tätigkeit zu gewähren. § 74 Satz 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

§ 76

Ein Arbeiter oder Angestellter, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung beantragen. Die Vorschriften der §§ 67—69 finden auch hier Anwendung. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig, wenn die Klage binnen drei Wochen nach der Kündigung erhoben war. Wird in diesem Falle dem Antrag auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 71 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 77

Im Falle des § 73 Abs. 2 kann das Gericht auf Antrag des Bekündigten auch auf Widerruf der Kündigung erkennen, ohne dem Arbeitgeber das Recht zu gewähren, eine Entschädigung zu wählen. Mit der Rechtskraft des Urteils gilt die Kündigung als widerrufen.

§ 78

Ist dem Arbeiter oder Angestellten die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zuzumuten, so kann das Gericht auf seinen Antrag ausschließlich auf Zahlung der Entschädigung erkennen.

§ 79

(1) War ein Arbeiter oder Angestellter nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert, die Frist zur Erhebung der Klage auf Widerruf der Kündigung einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden; er muß die für die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen und die Mittel für ihre Glaubhaftmachung angeben.

(2) Der Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Er kann nach Ablauf von 2 Monaten vom Erbe der veräumten Frist an gerechnet, nicht mehr gestellt werden.

§ 80

Die Bestimmungen der §§ 62—79 gelten nicht für Arbeiter und Angestellte in Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit deren Eigenart es bedingt. Sie gelten ferner nicht bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtung beruhen.

VIII. Arbeitsordnung und Betriebsrat

§ 81

In jedem Betrieb, in dem ein Betriebsrat besteht, ist eine Arbeitsordnung für die Arbeiter und Angestellten des Betriebes zu vereinbaren.

§ 82

(1) Unter Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften sind in die Arbeitsordnung folgende Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

- a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und Pausen,
- b) Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts,
- c) die vereinbarten Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit die Vereinbarung solcher Gründe gesetzlich zulässig ist und es nicht bei den gesetzlichen Gründen bewenden soll,

d) die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung gesetzlich zulässig und im Arbeitsvertrag oder der Arbeitsordnung vereinbart ist,

e) Bestimmungen über die Art, Höhe, Verhängung, Einziehung und Verwendung von Betriebsbußen, soweit solche vereinbart sind.

(2) In die Arbeitsordnung können neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen auch andere Bestimmungen aufgenommen werden, die die Ordnung des Betriebes, das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, die Verhütung von Unfällen und die rechtzeitige Aushängung der Arbeitspapiere bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

(3) Bestimmungen der Arbeitsordnung dürfen bestehende tariflichen Regelungen nicht widersprechen.

§ 83

(1) Betriebsbußen gegen Arbeiter und Angestellte können nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhängt werden. Im Streitfall entscheidet das Arbeitsgericht.

(2) Betriebsbußen in Geld sollen den durchschnittlichen Tagesverdienst nicht überschreiten.

(3) Die Vorschriften des Abs. 1 gelten auch für Vertragsstrafen, die außerhalb der Arbeitsordnung vereinbart werden.

§ 84

Binnen sechs Wochen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes oder nach der Eröffnung des Betriebes hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Entwurf einer Arbeitsordnung vorzulegen.

§ 85

Legt der Arbeitgeber den Entwurf einer Arbeitsordnung nicht vor oder kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Inhalt der Arbeitsordnung eine Einigung nicht zustande, so wird der Inhalt der Arbeitsordnung auf Antrag einer beteiligten Partei durch eine vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge zu bildende Schiedsstelle festgesetzt. Die Schiedsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Im übrigen gilt Kontrollratsgesetz Nr. 35 entsprechend.

§ 86

(1) Die Arbeitsordnung ist schriftlich niederzulegen und vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu unterzeichnen.

(2) Bekanntmachungen und Mitteilungen, die sich auf Grund der Arbeitsordnung ergeben, sind vom Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu unterzeichnen.

§ 87

(1) Der Arbeitgeber hat einen Abdruck der Arbeitsordnung unverzüglich nach ihrem Zustandekommen an geeigneter, allen beteiligten Arbeitnehmern zugänglicher Stelle auszuhängen. Sie muß stets in lesbarem Zustand erhalten werden. Soweit die Arbeitsordnung

auf gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen verweist, sind Abdrücke dieser Bestimmungen in gleicher Weise auszuhängen.

(2) Der Arbeitgeber hat binnen 3 Tagen nach Zustandekommen der Arbeitsordnung dem Gewerbeaufsichtsamten einen Abdruck der Arbeitsordnung, gegebenenfalls der sie ersetzenden oder ergänzenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, kostenfrei einzureichen.

§ 88

(1) Bestimmungen der Arbeitsordnung, die mit einer zwingenden gesetzlichen Vorschrift in Widerspruch stehen, sind auf Anordnung des Gewerbeaufsichtsamtes entsprechend abzuändern. Gegen diese Anordnung kann binnen zwei Wochen die Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde eingelegt werden.

(2) Der Arbeitgeber hat drei Wochen nach Kenntnis der Nichtigkeit einer Bestimmung der Arbeitsordnung dem Betriebsrat den Entwurf einer Änderung oder Ergänzung vorzulegen.

§ 89

(1) Die Arbeitsordnung und einzelne ihrer Bestimmungen können, sofern nicht eine Kündigungsfrist vereinbart ist, nach Ablauf eines Jahres mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten durch den Betriebsrat oder den Arbeitgeber gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form. Sie ist durch Anschlag im Betrieb in gleicher Weise wie die Arbeitsordnung bekanntzugeben.

(2) Binnen 6 Wochen nach der Kündigung hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat den Entwurf einer neuen Arbeitsordnung vorzulegen. § 85 findet entsprechend Anwendung.

§ 90

Die Arbeitsordnung oder einzelne ihrer Bestimmungen gelten nach Ablauf weiter bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

IX. Betriebe mit erheblicher Bedeutung

§ 91

Betriebe mit erheblicher Bedeutung sind Betriebe, die

- a) regelmäßig mehr als 300 Arbeitnehmer (§ 2) oder 50 Angestellte (§ 4) beschäftigen oder
- b) mindestens 2 Millionen DM Aktiva aufweisen und mindestens 100 Arbeitnehmer oder 30 Angestellte beschäftigen oder
- c) einen Jahresumsatz von mindestens 3 Millionen DM erreichen und mindestens 100 Arbeitnehmer oder 30 Angestellte beschäftigen.

§ 92

(1) In Betrieben mit erheblicher Bedeutung ist der Betriebsrat berechtigt vom Arbeitgeber zu verlangen, daß ihm alljährlich spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres die Betriebsbilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird.

(2) Die vorzulegende Betriebsbilanz muß nach den für das Unternehmen geltenden gesetzlichen Bilanzgrundsätzen die Bestandteile des Vermögens und der Schulden des Unternehmens derart ersichtlich lassen, daß sie für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden eine Übersicht über den Vermögensstand des Unternehmens gewährt. Das dem Unternehmen nicht gewidmete Vermögen des Unternehmers bleibt hierbei außer Betracht.

(3) Zur Erläuterung der Betriebsbilanz ist über die Bedeutung und die Zusammenhänge der einzelnen Bilanzposten Auskunft zu geben. Auf wesentliche Veränderungen, die im Geschäftsjahr vorgekommen sind, ist hinzuweisen.

(4) Gehören zu einem Unternehmen mehrere Betriebe, so ist die Betriebsbilanz im Falle des § 53 Satz 2 und 3 dem gemeinsamen Ausschuss vorzulegen. Besteht kein gemeinsamer Ausschuss, so sind den Betriebsräten in den einzelnen Betrieben nur diejenigen Bilanzen vorzulegen und zu erläutern, die sich auf die einzelnen Betriebe beziehen.

(5) Die Abs. 2—4 finden entsprechende Anwendung auf die nach Abs. 1 vorzulegende Gewinn- und Verlustrechnung.

(6) Der gemäß § 57 zu erstattende Bericht ist durch Vorlage einer Vierteljahresbilanz oder durch entsprechende Aufstellungen zu ergänzen.

§ 93

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber in einem Betrieb mit erheblicher Bedeutung Änderungen des Betriebsumfanges, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, die eine wesentliche Veränderung der Zahl der Arbeitnehmer zur Folge haben können, so ist er verpflichtet, den Betriebsrat hiervon rechtzeitig zu verständigen und ihm Auskunft über den Umfang und die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu erteilen.

(2) Werden vom Betriebsrat — auch aus eigener Erkenntnis — Einwendungen erhoben, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Tut er das nicht oder kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat die Vermittlung nach § 94 beantragen.

(3) Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge im Sinne des Abs. 1 unterbreitet.

§ 94

Im Falle des § 93 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 kann der Betriebsrat das Vermittlungsverfahren beim Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft beantragen. Dieses bestellt im Einvernehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge und nach Anhören der beiden Parteien eine geeignete Person als Vermittler. Der Vermittler versucht in mündlicher Verhandlung die beiden Parteien zu einigen. Über das Ergebnis ist eine Niederschrift anzufertigen und von beiden Parteien sowie vom Vermittler zu unterzeichnen.

§ 95

(1) Kommt im Vermittlungsverfahren nach § 94 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat auf Grund eines in geheimer Abstimmung mit zwei

Drittel Mehrheit aller Betriebsratsmitglieder gefaßten Beschlusses die Entscheidung einer beim Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft zu bildenden Schiedsstelle beantragen.

(2) Die Anrufung der Schiedsstelle hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 96

(1) Die Schiedsstelle setzt sich zusammen aus dem Vermittler (§ 94) als Vorsitzenden, zwei unparteiischen Sachverständigen, die nach Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden und je zwei vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu benennenden Beisitzern.

(2) Kommt eine Einigung über die unparteiischen Sachverständigen nicht zustande, so werden sie vom Vorsitzenden bestellt. Sie können nur aus den gleichen Gründen abgelehnt werden wie Richter. Über das Ablehnungsgesuch entscheidet das Landesarbeitsgericht.

§ 97

(1) Die Schiedsstelle hat bei ihren Entscheidungen insbesondere zu beachten:

- a) daß die Maßnahmen gemäß § 93 Abs. 1 oder 3 nicht gegen die Gesetze verstoßen,
- b) daß die Maßnahmen gemäß § 93 Abs. 1 oder 3 volkswirtschaftlich gerechtfertigt sind und
- c) daß das Interesse an der Erhaltung und Rentabilität des Betrieb eingehenden Vermögens angemessen berücksichtigt wird.

(2) Die Einwendungen des Betriebsrats bzw. dessen Vorschläge gelten als zurückgewiesen, soweit ihnen die Schiedsstelle nicht mit den Stimmen des Vorsitzenden und beider unparteiischen Sachverständigen beitrifft.

(3) Die Schiedsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung. Die Entscheidung ist sachlich zu begründen, von den Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterschreiben und jeder Streitpartei durch eingeschriebenen Brief zuzustellen.

(4) Der Schiedsspruch ist rechtskräftig.

§ 98

In jedem Stadium des Vermittlungsverfahrens nach § 94 und des Schiedsverfahrens nach den §§ 95 bis 97 sind Bevollmächtigte oder Beisitzer zugelassen.

§ 99

Die Vorschriften des Gesetzes gegen mißbräuchliche Massenentlassungen und Betriebsstillegungen vom 22. Oktober 1948 — B. GBl. Nr. 23 — werden durch die Bestimmungen der §§ 93—97 nicht berührt.

§ 100

Auf die nichtbeamteten Mitglieder der Schiedsstelle findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 — RGBl. I S. 351 — Anwendung.

§ 101

Die Kosten der Schiedsstelle und des Verfahrens trägt der Staat. Parteikosten werden nicht ersetzt.

X. Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat

§ 102

(1) In Betrieben, für die im Zeitpunkt der Wahlanberaumung ein Aufsichtsrat von mehr als 3 Mitgliedern besteht, sind 2 Betriebsratsmitglieder, zählt der Aufsichtsrat bis zu 3 Mitgliedern, ist 1 Betriebsratsmitglied in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die Entsendung erfolgt durch den Betriebsrat bzw. gemeinsamen Ausschuß (§ 53) auf Grund geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit. Die entsandten Betriebsratsmitglieder dürfen nicht der gleichen Gruppe von Arbeitnehmern angehören. Sie vertreten die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des Betriebes.

(2) Die Vertreter des Betriebsrats im Aufsichtsrat haben in allen Sitzungen volles Stimmrecht. Sie sind verpflichtet über vertrauliche Angaben Stillschweigen zu bewahren. Die Vorschriften des § 54 finden sinngemäß Anwendung.

(3) Die Vertreter des Betriebsrats sind in die jagungsmäßige Zahl der Aufsichtsratsmitglieder nicht einzurechnen. Ihre Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat entsprechen denen der übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Die Bestimmungen über Wahl, Abberufung und Aufwandsentschädigung der übrigen Aufsichtsratsmitglieder sind nicht anzuwenden. Durch die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Barauslagen werden jedoch erstattet.

(4) Aufsichtsrat im Sinne dieses Gesetzes ist ohne Rücksicht auf die Bezeichnung im Gesellschaftsvertrag das im Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, im Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, im Gesetz über die privaten Versicherungsunternehmungen und im Berggesetz bezeichnete Organ.

(5) Aufsichtsrat im Sinne dieses Gesetzes ist auch das bei den unter Vermögenskontrolle stehenden Betrieben und Unternehmen errichtete Organ.

§ 103

Unterhält ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ist das in den Aufsichtsrat zu entsendende Betriebsratsmitglied von den einzelnen Betriebsräten dieser Betriebe in gemeinsamer geheimer Wahl zu wählen.

§ 104

Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet durch Ablauf der Amtsdauer, durch Rücktritt oder durch Verlust der Zugehörigkeit zum Betriebsrat. Scheidet ein Betriebsratsmitglied aus dem Aufsichtsrat aus, so findet eine Neuwahl statt.

§ 105

Die §§ 91—104 finden auf die in § 48 Abs. 3 bezeichneten Betriebe keine Anwendung soweit deren Eigenart es bedingt. In diesen Betrieben ist der Betriebsrat jedoch rechtzeitig von anberaumten Sitzungen des Aufsichtsrats zu verständigen und ihm Zutritt zu gewähren, um Wünsche und Anregungen der Arbeitnehmerschaft vorzubringen.

C) Besondere Bestimmungen für Betriebsräte in Verwaltungen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder der Aufsicht des Staates unterliegenden Körperschaften des öffentlichen Rechts

§ 106

Soweit in den §§ 107 bis 117 nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften der §§ 1 bis 47 und 56 bis 90 auch für Betriebsräte in Verwaltungen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände oder der Aufsicht des Staates unterliegenden Körperschaften des öffentlichen Rechts Anwendung.

§ 107

- (1) Der Betriebsrat hat die Aufgabe bzw. das Recht
- a) im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber für die Vertiefung des Vertrauens aller Angehörigen der Verwaltung bzw. des Betriebes zueinander und für vorbildliche Pflächterfüllung im Dienst zu sorgen, zur Hebung der Arbeitsfreudigkeit der Arbeitnehmer und des Einvernehmens der Arbeitnehmer untereinander beizutragen, sowie auf die Wahrung des Arbeitsfriedens bedacht zu sein;
 - b) den Arbeitgeber durch Anregungen in dem Bestreben zu unterstützen, einen schnellen und ordnungsmäßigen Geschäftsgang, den höchsten Grad der Arbeitsleistung und der Verbilligung der Verwaltung, sowie der Ausbildung des Nachwuchses herbeizuführen;
 - c) für die Wahrung des Vereinigungsrechts und der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten;
 - d) dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze und Verordnungen, sowie die maßgebenden Gesamtvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden;
 - e) mitzuwirken
 - bei Erlaß von Vorschriften über den Dienstbetrieb,
 - bei der Einteilung des Urlaubs der Arbeitnehmer und
 - bei der Regelung von Stellvertretungen;
 - f) vor der Entscheidung über Unterstützungen gutachtlich gehört zu werden;
 - g) Anregungen, Anträge und Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen und, wenn er sie für begründet hält, beim Arbeitgeber zu vertreten;
 - h) den Arbeitgeber bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterstützen, auf die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften zu achten und bei Unfalluntersuchungen gleichberechtigt mitzuwirken;
 - i) für die Schwerbeschädigten durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und den Angehörigen der Verwaltung bzw. des Betriebes für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sorgen und im Zusammenwirken mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten sich um die Durchführung

der gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung Schwerbeschädigter zu bemühen, sowie die Arbeitsämter und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen hierbei zu unterstützen;

- k) sich um die Schaffung und Erweiterung sozialer Einrichtungen zugunsten der Arbeitnehmer zu bemühen und an ihrer Verwaltung gleichberechtigt mitzuwirken.

(2) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit den tariflich zuständigen Gewerkschaften und den Beamtenorganisationen durch.

§ 108

Der Betriebsratsvorsitzende oder der von ihm beauftragte zuständige Gruppenvertreter im Betriebsrat sind berechtigt, mit Zustimmung des Arbeitnehmers dessen Personalakten einzusehen. Im übrigen findet § 57 Abs. 1 sinngemäß Anwendung.

§ 109

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zu verhandeln. Er hat Maßnahmen zu unterlassen, die in Überschreitung seines Aufgabengebietes das öffentliche Wohl, die Arbeit oder den Frieden in der Verwaltung bzw. im Betrieb gefährden oder schädigen.

§ 110

Die Ausführung der gemeinsam gefaßten Beschlüsse übernimmt der Arbeitgeber. Der Betriebsrat darf nicht durch selbständige Anordnungen in die Leitung der Verwaltung bzw. des Betriebes eingreifen.

§ 111

Der Betriebsrat hat sein Amt unparteiisch zu führen; er hat jede unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern auf Grund von Rasse, Religion, Nationalität, Geschlecht sowie politischer und gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung zu unterlassen. Er hat sich in seiner Amtsführung jeder parteipolitischen Werbung oder Tätigkeit zu enthalten.

§ 112

(1) Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, wirtschaftliche Kampfmaßnahmen in der Verwaltung bzw. im Betrieb durchzuführen.

(2) An wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen der Gewerkschaft können die Mitglieder des Betriebsrats als Einzelpersonen teilnehmen, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 113

(1) Der Zusammenschluß von Betriebsräten ist unzulässig.

(2) Betriebsräte von Verwaltungen und Betrieben, die dem gleichen Staatsministerium unterstellt sind, können einen gemeinsamen Ausschuß von höchstens fünf Mitgliedern bilden, der sich aus seiner Mitte einen Vorsitzenden wählt.

(3) Bestehen bei einer Gemeinde, einem Gemeindeverband oder einer sonstigen der Aufsicht des Staates unterliegenden Körperschaft des öffentlichen Rechts mehrere Betriebsräte, so gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) Die Ausschüsse sind zuständig für gemeinsame Angelegenheiten der Betriebsräte des Dienstbereiches, für den sie gebildet sind.

(5) Die Bestimmungen über die Bildung der Ausschüsse erläßt das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge im Einvernehmen mit den Bayerischen Staatsministerien der Finanzen und des Innern nach Anhörung der tariflich zuständigen Gewerkschaften und der Beamtensorganisationen.

(6) Die Betriebsräte der Staatsministerien können durch ihre Vorsitzenden einen gemeinsamen Ausschuß bilden, der sich aus seiner Mitte einen Vorsitzenden wählt. Dieser Ausschuß ist zuständig für alle gemeinsamen Angelegenheiten der Betriebsräte bei den Staatsministerien.

§ 114

(1) Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung in einer Angelegenheit nicht zustande, in der der Betriebsrat ein Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrecht nach Maßgabe der Vorschriften in Abschnitt C dieses Gesetzes hat, so kann der Betriebsrat die Entscheidung der vorgesetzten Behörde, bei Körperschaften der Selbstverwaltung des Selbstverwaltungsorgans, beantragen. Die vorgesetzte Behörde bzw. das Selbstverwaltungsorgan entscheidet nach nochmaliger Anhörung des Betriebsrats endgültig. Die nach anderen Gesetzen dem Arbeitnehmer zustehenden Rechtsbehelfe werden hierdurch nicht berührt.

(2) Die Anrufung der vorgesetzten Behörde bzw. des Selbstverwaltungsorgans hat keine aufschiebende Wirkung. Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber von der Anrufung Kenntnis zu geben.

§ 115

(1) Alle Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet über vertrauliche Angaben, die ihnen als Angehörige des Betriebsrats bekannt geworden sind und als solche bezeichnet wurden, Stillschweigen auch nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat oder aus der Verwaltung bzw. dem Betrieb zu bewahren, sofern sie nicht strafbare Tatbestände betreffen. In diesem Falle darf eine Mitteilung nur an die für die Strafverfolgung zuständige Behörde erfolgen.

(2) Persönliche Angelegenheiten der einzelnen Arbeitnehmer sind auch ohne besondere Bezeichnung vertraulich zu behandeln.

§ 116

(1) Bei allen Streitigkeiten hat der Betriebsrat zu versuchen, zunächst eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen.

(2) Die Anrufung von anderen zuständigen Stellen ist erst zulässig, nachdem dieser Versuch gescheitert ist. Der Versuch einer Einigung gilt auch als gescheitert, wenn der Arbeitgeber oder sein Bevollmächtigter trotz rechtzeitiger Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung zur Verhandlung nicht erschienen ist.

XI. Mitwirkung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten der Beamten

§ 117

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, sich vor der Erstellung sowohl von regelmäßigen, als auch von gelegentlichen dienstlichen Beurteilungen gutachtlich schriftlich zu äußern. Die Äußerung des Betriebsrats ist den Personalakten beizufügen.

(2) Der Betriebsrat hat ein Anhörungs- und Beratungsrecht

- a) vor Maßnahmen in Vollzug des Art. 35 des Bayer. Beamtengesetzes vom 28. Oktober 1946, vor der Entscheidung über die Zurückstellung von planmäßigen Anstellungen und über Belassung im Dienst über die gesetzliche Altersgrenze hinaus;
- b) vor Abgabe der Anfechtungserklärung (Art. 53 Abs. 2 des Bayer. Beamtengesetzes);
- c) vor Abgabe des vor Ablauf der Probezeit und Anstellung auf Lebenszeit erforderlichen Einigungsberichtes;
- d) vor dem Erlass von Dienststrafverfügungen und vor der Einleitung des förmlichen Dienststrafverfahrens;
- e) vor Abgabe der Dienstunfähigkeitsbeurteilung (Art. 94 Abs. 1 des Bayer. Beamtengesetzes).

(3) Auf Anrufung eines Beteiligten hat der Betriebsrat ein Anhörungs- und Beratungsrecht, wenn ein Arbeitnehmer behauptet, daß ein Verwaltungsakt oder dessen Unterlassung für ihn von Nachteil ist oder werden kann.

(4) Das Anhörungs- und Beratungsrecht in den Fällen der Abs. 1 bis 3 steht dem Betriebsrat derjenigen Dienststelle zu, der der Beteiligte im Zeitpunkt der Vornahme des Verwaltungsaktes angehört.

D) Schutz- und Strafbestimmungen

§ 118 (vorl.)

(1) Zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Mitglieds eines Betriebsrats oder zu seiner Versetzung in einen anderen Betrieb bzw. in eine andere Betriebsabteilung bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Die Zustimmung ist nicht erforderlich

- a) bei Entlassungen, die infolge vollständiger Stilllegung des Betriebs nötig werden,
- b) bei fristlosen Kündigungen aus einem Grund, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

§ 119 (vorl.)

Besteht der Betriebsrat nur aus 1 Person, so tritt an die Stelle der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 106 (vorl.) Abs. 1 die Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs durch geheime Abstimmung.

§ 120 (vorl.)

(1) Mit Geldstrafe bis zu 10 000.— DM oder mit Haft werden Arbeitgeber oder deren Vertreter bestraft, die

- a) den Vorschriften des § 56 Abs. 1 vorsätzlich zuwiderhandeln oder
- b) es vorsätzlich unterlassen, dem Betriebsrat bzw. dem gemeinsamen Ausschuss (§ 53) gemäß §§ 57, 58, 92, 93 Aufschluß zu geben, Bericht zu erstatten, die zur Durchführung von bestehenden tariflichen Regelungen erforderlichen Unterlagen, die Bilanz- oder die Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen oder zu erläutern oder die diesen Verpflichtungen vorsätzlich nicht rechtzeitig nachkommen oder
- c) unter Verletzung der ihnen nach §§ 57, 58, 92, 93 obliegenden Pflichten zum Zwecke der Täuschung in den Darstellungen, Berichten und Vermögensübersichten des Betriebes bzw. Unternehmens bestimmte falsche Angaben machen oder bestimmte wahre Tatsachen unterdrücken.

(2) Beabsichtigen Arbeitgeber oder deren Vertreter den Arbeitnehmern durch die Täuschung (Abs. 1 Buchst. c) Schaden zuzufügen, so werden sie mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 10 000 DM oder mit einer dieser Strafen bestraft.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats oder des gemeinsamen Ausschusses (§ 53) ein. Ist eine solche Arbeitnehmervertretung nicht vorhanden, so ist der Gewerbeaufsichtsbeamte oder die für den Betrieb bzw. das Unternehmen tariflich zuständige Gewerkschaft antragsberechtigt. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 121 (vorl.)

(1) Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unbefugt offenbart, die ihm als Mitglied des Betriebsrats oder des gemeinsamen Ausschusses bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe bis zu 2000.— DM oder mit Haft bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 10 000.— DM oder mit einer dieser Strafen bestraft. Neben der Strafe kann auf Einziehung der durch die strafbare Handlung erlangten Vorteile erkannt werden.

(3) Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers ein, die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 122 (vorl.)

Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig als Mitglied eines Betriebsrats Berichte des Arbeitgebers, deren Unrichtigkeit ihm bekannt ist oder bekannt sein mußte, gemäß § 57 gegenzeichnet, wird mit Geldstrafe bis zu 1000.— DM oder mit Haft bestraft, sofern der Arbeitgeber wegen der unrichtigen Berichterstattung bestraft worden ist.

§ 123 (vorl.)

Mit Geldstrafe bis zu 1000.— DM wird bestraft:

- a) wer es vorsätzlich unterläßt seinen Verpflichtungen aus den §§ 84, 87, 88 Abs. 1 S. 1 und

Abs. 2 und § 89 Abs. 2 dieses Gesetzes nachzukommen,

- b) wer der Bestimmung des § 83 zuwider gegen Arbeitnehmer Betriebsbußen verhängt, die in der Arbeitsordnung nicht vorgesehen sind oder den gesetzlich zulässigen Betrag übersteigen oder sie nicht im Sinne der Arbeitsordnung (§ 82 Buchst. e) verwendet,
- e) wer die in § 82 Buchst. d) bezeichneten Beträge in einer Weise verwendet, die nicht in der Arbeitsordnung vorgesehen ist.

E) Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 124 (vorl.)

Art. 2 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 wird wie folgt ergänzt:

„(6) für alle in Vollzug des Betriebsrätegesetzes vom — B. GBl. S. . . . — erforderlichen Entscheidungen, soweit sich aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt.“

§ 125 (vorl.)

Der § 90 Abs. 1 des Aktiengesetzes vom 30. Januar 1937 erhält folgende Ergänzung:

„Diese Beschränkung gilt nicht, wenn sie nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes vom — B. GBl. S. . . . — als Vertreter der Arbeitnehmer zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt sind.“

§ 126 (vorl.)

Das Kündigungsschutzgesetz vom 1. August 1947 — B. GBl. S. 165 — tritt außer Kraft.

§ 127 (vorl.)

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des Abschn. BI am in Kraft.

(2) Die Bestimmungen des Abschn. BI treten gleichzeitig mit den gemäß § 20 dieses Gesetzes zu treffenden Bestimmungen über das Wahlverfahren in Kraft. Im gleichen Zeitpunkt tritt die Wahlordnung für die Wahl von Betriebsräten vom 6. Dezember 1946 — B. GBl. Nr. 7/47 S. 86 — außer Kraft.

(3) Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge bestimmt den Zeitpunkt der ersten Wahlen auf Grund dieses Gesetzes nach Anhörung der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber.

Antrag des Ausschusses:

Zustimmung.

München, den 24. Mai 1950

Treitenbach,

Eichelbrömmel, Guertl, Faltermeier, Gröber, Hauck
Georg, Helmerich, Nagengast, Stinglwagner, Trepte,
Zehner (sämtliche CDU),

Hofer, Kunath, Lomig, Pöschel, Stöhr, Wallner
(sämtliche SPD),

Kerner, Leupoldt (beide FFG),
Hemmersbach (FDP).