

Antrag

der Fraktion der CDU/CSU

Der Bundestag wolle beschließen, dem folgenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Der Betriebsrat

I. Abschnitt: Allgemeines	2
II. Abschnitt: Wahlrecht	3
III. Abschnitt: Wahlvorschriften	4
IV. Abschnitt: Arbeitsweise des Betriebsrats	5
V. Abschnitt: Beendigung der Mitgliedschaft	7

Zweiter Teil

Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebes

I. Abschnitt: Allgemeines	8
II. Abschnitt: Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse	8
1) Allgemeines	8
2) Abschluß von innerbetrieblichen Vereinbarungen	9
3) Verfahren in Einzelfällen	10
III. Abschnitt: Regelung der sozialen Angelegenheiten	11
IV. Abschnitt: Bildung von Wirtschaftsausschüssen	12
V. Abschnitt: Entscheidung über Betriebsänderungen	13
VI. Abschnitt: Beteiligung der Arbeitnehmer an den Organen des Betriebes	14

Dritter Teil

1. Schiedsverfahren	15
2. Schluß- und Übergangsbestimmungen	15

Erster Teil

Der Betriebsrat

I. Abschnitt:

Allgemeines

§ 1

- (1) Der Betriebsrat ist die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer in der Betriebsgemeinschaft, die von Arbeitgeber und Belegschaft zur Erfüllung des Betriebszwecks im Rahmen der Gesamtwirtschaft gebildet wird.
- (2) In allen Betrieben und Behörden mit mindestens fünf, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und ihren Nebenbetrieben mit mindestens zehn wahlberechtigten ständigen Arbeitnehmern, von denen mindestens drei wählbar sind, ist ein Betriebsrat zu wählen.
- (3) Der Betriebsrat übt seine Tätigkeit nach diesem Gesetz und seinen Durchführungsbestimmungen aus und ist dabei an Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

§ 2

- (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte und Beamte.
- (2) Als Arbeitnehmer gelten auch die Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, die in der Hauptsache für denselben Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten.
- (3) Zu Arbeitnehmern zählen auch Beamtenanwärter und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- (4) Nicht als Arbeitnehmer gelten Personen, deren Beschäftigung ganz oder überwiegend der Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung dient oder durch Beweggründe karitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt ist.

§ 3

Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Vorstandsmitglieder und andere gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten

Rechts, leitende Beamte und Angestellte, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, oder sonstige Angestellte, denen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

§ 4

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben und Behörden

mit	5—20	Arbeitnehmern	aus	1	Obmann
"	21—50	"	"	3	Mitgliedern
"	51—100	"	"	5	"
"	101—250	"	"	7	"
"	251—500	"	"	9	"

(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je ein Mitglied in Betrieben

mit	501—2000	Arbeitnehmern	für	je	weitere	300
"	2001—5000	"	"	"	"	600
"	5001 und mehr	"	"	"	"	1000

Arbeitnehmer bis zur Höchstzahl von 30 Mitgliedern.

§ 5

(1) Befinden sich innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammenhängender, nahe beieinander liegender Gemeinden mehrere gleichartige oder nach dem Betriebszweck zusammengehörige Betriebe in der Hand eines Eigentümers, so kann durch übereinstimmende Beschlüsse der Einzelbetriebsräte die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats neben den Einzelbetriebsräten erfolgen.

(2) In Betrieben von Gemeinden oder Gemeindeverbänden kann ein Gesamtbetriebsrat auch dann gebildet werden, wenn die Betriebe nicht nach dem Betriebszweck zusammengehören. Dasselbe gilt für Betriebe anderer öffentlicher Körperschaften, soweit sie dem gleichen Dienstzweig angehören.

(3) Der Gesamtbetriebsrat wird auf die Dauer von 2 Jahren gewählt.

(4) Der Gesamtbetriebsrat ist für die gemeinsamen Angelegenheiten mehrerer Einzelbetriebe und für die Angelegenheiten des gesamten Unternehmens zuständig.

§ 6

Die Aufgaben der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

II. Abschnitt:

Wahlrecht

§ 7

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind.

§ 8

- (1) Der Betriebsrat wird aus der Mitte der Arbeitnehmer gewählt, die er vertreten soll.
- (2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 24. Lebensjahr vollendet haben und zwei Jahre dem Betrieb oder der Behörde angehören.
- (3) Jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren wählen in Betrieben und Behörden, in denen mindestens 20 Jugendliche beschäftigt sind, eine Jugendvertretung, deren Zusammensetzung und Betugnisse durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

III. Abschnitt: Wahlvorschriften

§ 9

- (1) Der Betriebsrat wird in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl gewählt. Eine Kenntlichmachung der Kandidaten nach ihrer Zugehörigkeit zu politischen Parteien ist nicht gestattet.
- (2) In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern muß eine mittelbare Wahl stattfinden, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten es verlangt.

§ 10

- (1) Die Wahl des Betriebsrats darf von keiner Seite behindert werden.
- (2) Kein Arbeitnehmer darf in der Ausübung des Wahlrechts oder in der Übernahme von Funktionen im Betriebsrat behindert oder hiervon ausgeschlossen werden.

§ 11

- (1) Der Betriebsrat und die Ersatzmänner werden auf die Dauer von zwei Jahren gewählt.
- (2) Die Wiederwahl ist zulässig.
- (3) Erhöht oder vermindert sich die Zahl der Arbeitnehmer während des ersten Jahres der Amtsdauer des Betriebsrats um mehr als ein Drittel, so hat schon nach Ablauf dieses Jahres eine Neuwahl stattzufinden.

§ 12

- (1) Die Wahl wird von einem Wahlausschuß nach dem Grundsatz der Persönlichkeitswahl durchgeführt.
- (2) Das Verfahren bei der Wahl des Betriebsrats (Gesamtbetriebsrats) und der Ersatzmänner sowie die Anfechtung der Wahl werden in einer Wahlordnung geregelt.

§ 13

Sind in einem Betriebe oder einer Behörde verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern beschäf-

tigt, so sind bei Aufstellung der Wahlvorschläge die verschiedenen Gruppen, entsprechend ihrer Stärke, zu berücksichtigen. Dies gilt auch hinsichtlich der im Betrieb beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer. Der Wahlausschuß hat auf entsprechende Wahlvorschläge hinzuwirken.

§ 14

- (1) In Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern und in Betrieben, deren Eigenart es erfordert, sind Wahlen in Gruppen (§ 13) oder Abteilungen durchzuführen; als Abteilungen sind auch Werkstätten innerhalb eines Betriebes anzusehen.
- (2) Die Betriebsratsmitglieder müssen den Gruppen oder Abteilungen, von denen sie gewählt werden, angehören.
- (3) Die Gruppen oder Abteilungen bilden selbständige Wahlkörper, in denen die Wahlen entsprechend der Wahlordnung durchzuführen sind. Die Verteilung der Betriebsratsmitglieder (§ 4) auf die Wahlkörper erfolgt entsprechend der Zahl der Arbeitnehmer in den betreffenden Wahlkörpern.

§ 15

Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlausschuß darf eine Minderung der Lohn- oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben.

IV. Abschnitt:

Arbeitsweise des Betriebsrates

§ 16

- (1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.
- (2) Der Betriebsrat wird durch seinen Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter vertreten. Jeder von ihnen kann durch ein anderes bevollmächtigtes Mitglied des Betriebsrates vertreten werden.

§ 17

- (1) Der Vorsitzende beraumt die Sitzungen des Betriebsrats an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen.
- (2) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrats, einer für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Der Arbeitgeber nimmt außer an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist, auch an den Sitzungen teil, die auf seinen Antrag anberaumt werden.

§ 18

- (1) Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich.
- (2) 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. Hat der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen, so ist auch ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und ihm eine Abschrift zu übergeben.

§ 19

- (1) Kein Mitglied des Betriebsrats darf in der Ausübung seiner Aufgaben und Befugnisse behindert oder auf Grund seiner Tätigkeit benachteiligt werden.
- (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach dem Umfang oder der Eigenart des Betriebes zur ordnungsmässigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Einzelheiten sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

§ 20

- (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden notwendigen Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat er die erforderlichen Räume und die sächlichen Mittel der Geschäftsführung zur Verfügung zu stellen.

§ 21

- (1) Eine Betriebsversammlung soll einmal innerhalb eines Vierteljahres stattfinden.
- (2) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebes oder der Behörde und wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann nach der Natur und Größe des Betriebes oder der Behörde eine gemeinsame Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so sind getrennte Versammlungen durchzuführen. Die Betriebsversammlung kann, wenn es der Betriebsrat für zweckmäßig hält, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Der Arbeitgeber ist rechtzeitig von der Anberaumung einer Betriebsversammlung zu benachrichtigen.
- (3) Der Betriebsrat ist jederzeit berechtigt und auf Verlangen des Arbeitgebers und eines Viertels der

Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen.

(4) Der Betriebsrat setzt die Tagesordnung der Betriebsversammlung fest. Ist die Versammlung auf Verlangen gemäß Absatz 3 einberufen, so ist der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat kann von sich aus weitere Gegenstände zur Beratung in die Tagesordnung aufnehmen.

(5) An allen Betriebsversammlungen können der Arbeitgeber und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und der entsprechenden Arbeitgebervereinigungen teilnehmen. Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu Beschlüssen des Betriebsrats Stellung nehmen.

V. Abschnitt: Beendigung der Mitgliedschaft

§ 22

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Ablauf der Wahlzeit, Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsvertrages, Verlust der Wählbarkeit und Entscheidung des Arbeitsgerichts.

§ 23

(1) Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Ausschluß eines Mitgliedes kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Im Falle der Auflösung des Betriebsrats beruft das Arbeitsgericht einen vorläufigen Betriebsrat.

§ 24

Scheidet ein Mitglied aus, so tritt nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein Ersatzmitglied an seine Stelle. Dies gilt auch für das Eintreten der Ersatzmitglieder als Stellvertreter für zeitweilig verhinderte Mitglieder des Betriebsrats.

§ 25

(1) Der Betriebsrat ist neu zu wählen, wenn er nach Aufnahme aller Ersatzmitglieder nicht mehr die vorgeschriebene Anzahl von Mitgliedern hat.

(2) Das gleiche gilt beim Rücktritt des gesamten Betriebsrats. In diesem Falle treten Ersatzmitglieder nicht an die Stelle der bisherigen Mitglieder.

(3) Der zurückgetretene Betriebsrat führt die laufenden Geschäfte bis zur Neuwahl weiter.

§ 26

(1) Der Arbeitgeber darf ohne Zustimmung des Betriebsrats ein Betriebsratsmitglied weder versetzen noch ihm kündigen. Die Zustimmung ist nicht erforderlich bei fristloser Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Wird der Betrieb stillgelegt, dann scheiden die Betriebsratsmitglieder zuletzt aus.

(3) Die Vorschrift des Absatzes 1 steht bei Behörden einer Versetzung aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht entgegen. Der Betriebsrat ist vorher zu hören.

Zweiter Teil

Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebes

I. Abschnitt:

Allgemeines

§ 27

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bei der Wahrung ihrer wohlverstandenen Interessen die Auswirkungen ihrer Forderungen abwägen und gemeinsam eine gerechte Lösung anstreben, die einer günstigen Entwicklung des Betriebes zum Wohle beider Partner und der Verbraucher dient.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu sichern und die Durchführung aller gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen, die das Verhältnis beider Partner zueinander regeln, zu überwachen.

§ 28

Der Betrieb rat vertritt die Arbeitnehmer nach Maßgabe dieses Gesetzes und innerbetrieblicher Vereinbarungen bei

1. der Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse der Arbeiter und tariflichen Angestellten,
2. der Regelung der sozialen Angelegenheiten,
3. der Bildung von Wirtschaftsausschüssen,
4. Entscheidungen über Betriebsänderungen.

II. Abschnitt:

Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse

1. Allgemeines

§ 29

(1) Bei der Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse handeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer

als gleichberechtigte Partner im Rahmen dieses Gesetzes.

(2) Der Betriebsrat hat Anspruch auf rechtzeitige Unterrichtung und Vorlage aller Unterlagen in allen arbeitsvertraglichen Angelegenheiten der Arbeiter und tariflichen Angestellten. Über die Durchführung dieser Bestimmung, insbesondere die Berechtigung des Betriebsratsvorsitzenden zur Vertretung des Betriebsrats hierbei ist eine Vereinbarung zu treffen.

2. Abschluß von innerbetrieblichen Vereinbarungen

§ 30

(1) Beide Partner sind verpflichtet, Vereinbarungen über die arbeitsvertraglichen Grundlagen des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der bestehenden Gesetze oder sonstiger, insbesondere tariflicher Bestimmungen zu treffen. Diese Regelung gilt nur für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern.

(2) In den Vereinbarungen sind insbesondere zu regeln:

1. Einstellung, Änderung der vereinbarten Verwendung, Umgruppierung, Beförderung und Entlassung von Arbeitern und tariflichen Angestellten,
2. die Arbeitsvergütung nebst allen Berechnungsmethoden,
3. die Arbeitszeit,
4. der Urlaubsplan,
5. Ordnungsvorschriften einschließlich der Verhängung von Ordnungsstrafen, soweit solche festgelegt werden,
6. die Berufsausbildung,
7. Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten und zur Behandlung von Beschwerden, soweit die Partner von der Regelung in diesem Gesetz abweichen wollen.

§ 31

(1) Kommt es zwischen beiden Partnern nicht zum Abschluß einer Vereinbarung oder einer notwendigen Ergänzung, so können sie ein Schiedsverfahren zur Beilegung oder Entscheidung ihrer Meinungsverschiedenheiten vereinbaren.

(2) Einigen sie sich hierüber nicht, so können sie die Vermittlung ihrer Organisationen anrufen. Führt auch diese zu keinem Ergebnis, so kann jede Partei unter Vorlage eines Entwurfs auf Abschluß der Vereinbarung bei dem Arbeitsgericht klagen. Dies gilt auch, falls ein Partner einer Organisation nicht angehört.

(3) Das Arbeitsgericht hat auf eine Einigung hinzuwirken und die Organisationen der Partner zu hören, soweit dies zweckmäßig erscheint.

(4) Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ersetzt die Zustimmung der Parteien.

3. Verfahren in Einzelfällen

§ 32

(1) In arbeitsvertraglichen Einzelfragen entscheiden im Rahmen der gemäß § 30 getroffenen innerbetrieblichen Vereinbarungen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam.

(2) Das Recht der Mitbestimmung des Betriebsrats wird durch Einspruch ausgeübt.

§ 33

(1) Vor der Einstellung eines außertariflichen Angestellten ist der Betriebsratsvorsitzende rechtzeitig über den Bewerber so zu unterrichten, daß er sich ein Urteil über ihn bilden kann. Hat der Betriebsratsvorsitzende schwerwiegende Bedenken gegen die Einstellung, so kann er unter Angabe seiner Gründe Einspruch einlegen. Diese Regelung gilt nicht für die in § 3 genannten Personen mit Ausnahme der Personalsachbearbeiter.

§ 34

(1) Zur Beilegung und Entscheidung von Einsprüchen berufen beide Partner gemeinsam jeweils für die Dauer eines Jahres einen unparteiischen Schiedsmann. Einigen sie sich nicht, so bestimmt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag einer Partei nach Anhörung der Organisationen beider Partner.

(2) In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern wird anstelle des Schiedsmannes ein Schiedsausschuß tätig. Dieser setzt sich aus einem unparteiischen Vorsitzenden, der möglichst die Befähigung zum Richteramt haben soll, und zwei Beisitzern zusammen. Jeder Partner beruft einen Beisitzer. Diese wählen den Vorsitzenden. Einigen sie sich nicht, so bestimmt ihn der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts nach Anhören der Organisationen beider Partner.

§ 35

Der Schiedsmann oder der Schiedsausschuß kann in Fragen von grundsätzlicher oder größerer Bedeutung die Parteien auf den Weg einer Klage verweisen.

§ 36

Gesetzliche oder sonstige Bestimmungen, die für die Kündigung oder andere Fälle ein abweichendes Verfahren vorsehen, bleiben unberührt.

§ 37

Durch dieses Gesetz wird das Recht des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers zur Regelung ihres Vertragsverhältnisses im Rahmen der gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen nicht berührt.

III. Abschnitt:

Regelung der sozialen Angelegenheiten

§ 38

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat treffen in sozialen Angelegenheiten gemeinsam und gleichberechtigt die Entscheidungen, soweit nicht außerbetriebliche Stellen hierfür zuständig sind.
- (2) Die Entscheidung beider Partner erstreckt sich insbesondere auf:
 1. den Erlass von Anordnungen zur Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb,
 2. die Festlegung der Satzung und die Verwaltung von Einrichtungen zur Förderung der Wohlfahrt der Belegschaftsmitglieder und ihrer Angehörigen.
- (3) Derartige Regelungen werden durch Vereinbarung getroffen. Hierauf sind die Bestimmungen über den Abschluß von innerbetrieblichen Vereinbarungen entsprechend anzuwenden.

§ 39

- (1) Beide Partner sind verpflichtet, auf die Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen wie der Maßnahmen zur Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren und auf die Beachtung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken und die hierfür zuständigen Stellen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.
- (2) Beide Partner haben das Recht zur Überwachung in allen sozialen Angelegenheiten.

§ 40

- (1) Beide Partner sind verpflichtet, einander laufend über alle Angelegenheiten unverzüglich zu unterrichten und alle Unterlagen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) In Einzelfragen entscheiden beide Partner gemeinsam.
- (3) Hierfür gelten die Bestimmungen der §§ 32, 34 bis 36 entsprechend.

IV. Abschnitt:
Bildung von Wirtschaftsausschüssen

§ 41

(1) Zur Mitwirkung der Arbeitnehmer in den wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes kann im Interesse einer gegenseitigen Unterrichtung und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Partner zur Förderung des Unternehmens in allen wirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 20 bis 50 Arbeitnehmern im Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat ein Wirtschaftsausschuß gebildet werden. In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern muß ein Wirtschaftsausschuß gebildet werden.

(2) Die Mitglieder haben Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Betriebsvorgänge an Hand der Unterlagen, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Rahmen des Absatzes 1 gehören insbesondere:

1. Fabrikations- und Arbeitsmethoden,
2. Aufstellen des Produktionsprogramms,
3. Kalkulations- und Preisgestaltung,
4. Absatzregelung,
5. Auswirkungen von Veränderungen im Betrieb,
6. Leistungen und Wirtschaftlichkeit des Betriebes.

§ 42

(1) Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens vier und höchstens acht Mitgliedern aus der Belegschaft. Sie werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat für die Dauer der Amtszeit des Betriebsrats bestimmt. Dem Ausschuß muß mindestens ein Betriebsratsmitglied angehören.

(2) Die Mitglieder müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.

§ 43

(1) Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich mindestens einmal zusammentreten.

(2) Auf Antrag von zwei Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses hat der Arbeitgeber zur Sitzung des Wirtschaftsausschusses, wenn er oder sein Vertreter nicht selbst teilnimmt, den zuständigen Abteilungsleiter oder Sachbearbeiter zur Erläuterung bestimmter Fragen zu entsenden.

(3) Der Arbeitgeber hat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis vom Gang und von der Entwicklung des Betriebes zu geben. In Be-

trieben ohne Wirtschaftsausschuß erfolgt diese Unterrichtung durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat.

(4) Der Jahresabschluß ist dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat zu erläutern.

§ 44

(1) Wird eine Auskunft über gewisse Betriebsvorgänge entgegen dem Verlangen der Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht oder ungenügend erteilt, so sollen Arbeitgeber und Betriebsrat die Meinungsverschiedenheiten beilegen.

(2) Gelingt dies nicht, so kann jeder Partner bei dem Arbeitsgericht auf Auskunftserteilung an den Wirtschaftsausschuß klagen, sofern die Partner nicht ein Schiedsverfahren zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten vereinbart haben.

V. Abschnitt:

Entscheidungen über Betriebsänderungen

§ 45

(1) Bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder Gruppen der Belegschaft zur Folge haben können, kann der Betriebsrat die Vermittlung und Entscheidung des nach § 34 bestimmten Schiedsmannes oder Schiedsausschusses anrufen, um einen Interessenausgleich herbeizuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben,
4. Grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.

(2) Der Schiedsmann oder Schiedsausschuß kann die Vermittlung je nach Lage des Falles dem Vorsitzenden des Landesarbeitsamtes und in Fragen von erheblicher Bedeutung dem Wirtschaftsministerium überlassen. Diese müssen die Vermittlung übernehmen.

(3) Führt sie zu keiner Einigung zwischen den Partnern, so entscheidet eine Schiedsstelle nach Anhören ihrer Organisationen. Die Schiedsstelle ist mit einem unparteiischen Vorsitzenden, den die Partner gemeinsam bestimmen, und mit zwei weiteren Mitgliedern zu besetzen, von denen beide Partner je einen berufen. Einigen sie sich nicht über den Vorsitzenden, so bestimmt ihn der Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts. Lag die Vermittlung bei

dem Wirtschaftsministerium, so hat dieses einen unparteiischen Vorsitzenden zu bestimmen, der die Befähigung zum Richteramt haben muß und auf arbeitsrechtlichem, sozialem und wirtschaftlichem Gebiet besondere Kenntnisse und Erfahrungen besitzen soll.

(4) Beide Partner müssen der Schiedsstelle bestimmte Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten machen. Die Schiedsstelle hat zunächst nochmals eine gütliche Einigung der Parteien zu versuchen. Im Falle einer Entscheidung kann sie von den Vorschlägen der Parteien abweichen.

(5) Die Partner können in den Betriebsvereinbarungen Bestimmungen über die Besetzung der Schiedsstelle treffen. Sie können auch ein anderes Verfahren vereinbaren.

VI. Abschnitt:

Beteiligung der Arbeitnehmer an den Organen des Betriebes

§ 46

(1) Der Aufsichtsrat der Aktiengesellschaften und der Kommanditgesellschaften auf Aktien muß mindestens zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer gebildet werden.

(2) Diese Vertreter werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen Arbeitnehmern des Betriebes für die im Gesetz oder in der Satzung vorgesehene Zeit gewählt.

(3) Der Betriebsrat, die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und die Arbeitnehmer können Wahlvorschläge machen. Diese dürfen nicht mehr Kandidaten als die Anzahl der zu wählenden Vertreter enthalten. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der Arbeitnehmer des Betriebes oder von mindestens einhundert Arbeitnehmern unterzeichnet sein.

(4) An der Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat von Holding-Gesellschaften nehmen auch die Arbeitnehmer der abhängigen Gesellschaften teil. Einzelheiten regelt die Wahlordnung. Diese kann hier auch mittelbare Wahlen vorsehen.

(5) Auf Antrag von mindestens einem Fünftel der Arbeitnehmer des Betriebes findet vor Ablauf der Wahlzeit eine Abstimmung über die Abberufung von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und gleichzeitig die Wahl eines neuen Vertreters für den Fall der Abberufung von Mitgliedern des Aufsichtsrates statt.

(6) Der Aufsichtsrat muß mindestens einmal im Kalendervierteljahr zusammentreten.

§ 47

Bei anderen juristischen Personen mit mehr als 500 Arbeitnehmern muß, wenn dies gesetzlich zulässig ist, ein Aufsichtsrat, sonst ein Beirat gebildet werden, der in seiner Zusammensetzung, seinen Rechten und Pflichten dem Aufsichtsrat im Sinne des Aktiengesetzes unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 46 entspricht.

Dritter Teil

1. Schiedsverfahren

§ 48

- (1) Der Schiedsspruch ergeht mit einfacher Mehrheit der Stimmen des Schiedsgerichts, falls die Partner nichts anderes vereinbart haben.
- (2) Der Schiedsspruch ist unter Angabe des Tages, an dem er gefällt wird, von den Mitgliedern des Schiedsgerichts zu unterschreiben und schriftlich zu begründen, soweit die Parteien nicht auf eine schriftliche Begründung ausdrücklich verzichten.
- (3) Eine vom Vorsitzenden unterschriebene Ausfertigung des Schiedsspruchs ist jeder Partei zuzustellen und soll beim Arbeitsgericht, das zuständig wäre, niedergelegt werden.
- (4) Der Schiedsspruch hat unter den Parteien dieselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts.
- (5) Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für Schiedssprüche, die von einem Schiedsrichter gefällt werden.

2. Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 49

- (1) Die Mitglieder des Betriebsrates und des Wirtschaftsausschusses sowie beteiligte Vertreter von Organisationen beider Partner sind verpflichtet, über alle ihnen bekanntgewordenen vertraulichen Angelegenheiten, namentlich über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht endet nicht mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb oder der Organisation. Sie gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats.
- (2) Wer als Mitglied des Betriebsrates, des Wirtschaftsausschusses oder als zugezogener Vertreter vorsätzlich oder grobfahrlässig die ihm obliegende Schweigepflicht verletzt, wird mit Geldstrafe bis zu 1000 DM oder mit Haft bestraft. Wer die Handlung in der Absicht begeht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen oder einem anderen Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 3000 DM oder mit einer dieser Strafen bestraft.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrates oder des Geschädigten ein, sofern nicht ein öffentliches Interesse vorliegt. Die Zurücknahme des Strafantrags ist zulässig.

(4) Die Verurteilung eines Betriebsratsmitgliedes hat zur Folge, daß dieser auf eine vom Gericht durch Urteil festzusetzende Zeit nicht Mitglied eines Betriebsrates sein kann.

§ 50

(1) Wer als Arbeitgeber, als Vertreter eines Arbeitgebers oder als Mitglied des Betriebsrates den Wahlvorschriften böswillig zuwiderhandelt oder die Ausübung des Mitbestimmungsrechts böswillig stört oder verhindert, wird mit Geldstrafe bis zu 5000 DM oder mit Haft bestraft.

(2) Ist die Verfehlung nach Absatz 1 in der Absicht begangen, den Betrieb zu schädigen oder sich oder einem anderen einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, so ist die Strafe Gefängnis bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis zu 10 000 DM oder eine dieser Strafen.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrates, der zuständigen Gewerkschaft oder des Arbeitgebers ein.

(4) Die Bestimmung des § 49 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 51

Dieses Gesetz findet auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen, keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.

§ 52

Gesetzliche Bestimmungen über die Rechtsstellung der Beamten bleiben unberührt.

§ 53

Die bestehenden Betriebsvertretungen bleiben bis zum Ende ihrer laufenden Wahlperiode im Amt.

§ 54

Die Bundesregierung erläßt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen mit Zustimmung des Bundestages.

Bonn, den 17. Mai 1950]

Dr. von Brentano
und Fraktion

B e g r ü n d u n g

A l l g e m e i n e s

Das Problem der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb drängt nach einer Lösung. Es ist von besonderer Tragweite, weil über den schon großen Kreis der unmittelbar beteiligten Partner hinaus die ganze breite Verbraucherschicht des Volkes von den Auswirkungen betroffen werden kann. Bei der Entscheidung über das Mitbestimmungsrecht muß daher außer den Forderungen der Partner auch das öffentliche Interesse besonders stark berücksichtigt werden. Die Lösung muß dem Arbeitsfrieden und der Zusammenarbeit der Sozialpartner dienen und die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft im allgemeinen Interesse steigern.

Der Entwurf behandelt im ersten Teil den Betriebsrat als gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb und im zweiten Teil die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebes. Bei dieser Beteiligung ist zwischen den arbeitsvertraglichen, den sozialen und den wirtschaftlichen Angelegenheiten unterschieden worden.

Die entscheidende Forderung der Arbeitnehmer geht auf Sicherung ihrer Existenz und Anerkennung ihrer Gleichberechtigung in ihren menschlichen und arbeitsvertraglichen Beziehungen zum Arbeitgeber. Diese Forderungen werden weithin als berechtigt anerkannt und ihnen kann nur durch Gewährung des vollen Mitbestimmungsrechts in allen arbeitsvertraglichen Verhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprochen werden. Dasselbe gilt für die Regelung der sozialen Angelegenheiten. Denn hier handelt es sich um den Schutz und die Wohlfahrt der Arbeitnehmer. Es ist daher berechtigt, daß ihnen auch hierüber das volle Mitbestimmungsrecht und, soweit es sich um die Unterstützung außerbetrieblicher Stellen handelt, eine gleichberechtigte Mitwirkung eingeräumt wird.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes stehen die Verantwortung und die Initiative des Unternehmers im Vordergrund. Sie sollen und können im allgemeinen Interesse nicht beeinträchtigt werden.

Als Partner im Betrieb haben die Arbeitnehmer aber einen Anspruch darauf, an den Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten mitzuwirken und über den Gang und die Entwicklung des Unternehmens unterrichtet zu werden. Dieser Mitwirkung im Betrieb dient die Bildung eines Wirtschaftsausschusses, der sich zu einem Organ bester Zusammenarbeit entwickeln und praktisch zu einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten führen kann, ohne daß die letzte Entscheidung und die Verantwortung dem Unternehmer genommen werden.

Dem berechtigten Verlangen der Arbeitnehmer auf Sicherung ihrer Existenz bei Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für sie zur Folge haben, dient — außer den Kündigungsschutzgesetzen — das Recht des Betriebsrates, in solchen Fällen die Vermittlung einer Schiedsstelle und in Fragen von erheblicher Bedeutung die Vermittlung des Wirtschaftsministeriums anzurufen. Bei wirklich bedeutenden Auswirkungen von Betriebsänderungen ist heute schon eine Lösung der Probleme ohne Einschaltung der zuständigen Verwaltungsstellen nicht mehr möglich. Es erscheint deshalb richtig, von vornherein dem Wirtschaftsministerium den Interessenausgleich zu überlassen.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kontrollorganen des Betriebes ist eine alte Forderung, der schon durch das Betriebsrätegesetz von 1920 in gewissem Umfange entsprochen worden war. Diese Beteiligung steht noch in der Entwicklung. Eine Beteiligung der öffentlichen Hand an den Kontrollorganen gehört nicht zum Gegenstand dieses Gesetzes.

Das Gesetz will nur einen Rahmen für die Betätigung beider Partner geben und überläßt es ihnen weitgehend, durch Vereinbarungen eigene Regelungen zu finden, die den besonderen Verhältnissen des Betriebes angepaßt sind.

Erster Teil

Der Betriebsrat

Der erste Teil enthält nach einleitenden allgemeinen Bestimmungen die Vorschriften über die Bildung und Arbeitsweise des Betriebsrats sowie über die Beendigung der Zugehörigkeit zum Betriebsrat. Sie sind im allgemeinen den neuen deutschen Betriebsrätegesetzen nachgebildet und berücksichtigen im übrigen die Bestrebungen nach einer Fortentwicklung des Betriebsrätereiches.

Hierzu gehört die Ausschaltung jeder Politisierung und jedes unzulässigen Fremdeinflusses bei der Wahl und Arbeit der Betriebsräte (§§ 1 Absatz 3 und 9 Absatz 1 Satz 2).

Den Anregungen aus jüngster Zeit entsprechen die Verlängerung der Wahlperiode auf zwei Jahre (§ 11 Absatz 1), die Persönlichkeitswahl (§ 12 Absatz 1) und ihre Durchführung in Arbeitnehmergruppen oder in Betriebsabteilungen (§§ 14 ff.). Die enge persönliche Verbindung zwischen Wählern und Betriebsratsmitglied soll dadurch erreicht werden, daß die Betriebsratsmitglieder den Gruppen oder Abteilungen, in denen sie gewählt werden, angehören müssen (§ 14 Absatz 2).

I. Abschnitt:

Allgemeines

§ 1

Dem Entwurf ist der ihn beherrschende Leitsatz vorangestellt, daß im Betrieb Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Gemeinschaft zur Erfüllung des Betriebszweckes im Rahmen der Gesamtwirtschaft bilden (§ 1 Absatz 1). Hierin liegt einmal, daß sie Partner sind, die bei aller Wahrung ihrer persönlichen Interessen doch einem gemeinsamen Ziel, dem Gedeihen des Unternehmens, dienen. Bei der Erfüllung dieser Aufgabe dürfen sie aber nicht nur ihre beiderseitigen Belange im Auge haben, sondern müssen sich in den Rahmen der Gesamtwirtschaft fügen, von der ihr Betrieb nur ein Glied ist.

In dieser Gemeinschaft vertritt der Betriebsrat die Arbeitnehmer gerichtlich und außergerichtlich als ihre gesetzliche Vertretung.

Die Wahl von Betriebsräten soll nicht in das Belieben der Beteiligten gestellt, sondern beiden Partnern zur Pflicht gemacht werden, um das Ziel der Bildung einer wahren Betriebsgemeinschaft verwirklichen zu können (§ 1 Absatz 2). Deshalb ist auch Wert gerade darauf gelegt worden, schon in kleinen Betrieben eine Vertretung der Arbeitnehmer zu schaffen.

Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer nur im Rahmen der ihn hierzu ermächtigenden gesetzlichen Bestimmungen. Im Rahmen ihrer Befugnisse sollen die Betriebsratsmitglieder unabhängig sein und mit eigenem Urteil an die ihnen gestellten Probleme herangehen. Deshalb sollen sie an Aufträge und Weisungen („Marschrouten“) nicht gebunden sein (§ 1 Absatz 3).

§ 2

entspricht im wesentlichen § 4 des hessischen Betriebsrätegesetzes (BRG).

§ 3

entspricht im wesentlichen § 3 des hessischen und bremischen BRG. Wegen der Einbeziehung der Angestellten, denen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist, in den Kreis der Arbeitgeber s. § 12 Absatz 2 BRG von 1920.

§ 4

entspricht § 11 des hessischen BRG. (Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder nach: § 13 Bremisches BRG: 24; § 12 Wahlordnung für Württemberg-Baden: 30; § 2 Wahlordnung der Gewerkschaften der britischen Zone: 20.

§ 5

entspricht den §§ 50 ff und 91 des BRG von 1920.

§ 6

Der Entwurf hebt ausdrücklich hervor, daß die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in ihrer Arbeit, insbesondere der Beratung ihrer Mitglieder, nicht beeinträchtigt werden sollen. Ihnen bleibt vor allem die besonders wichtige Aufgabe, durch Abschluß von Tarifverträgen und Musterbetriebsvereinbarungen die weitere Entwicklung auf der Grundlage des Gesetzes im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit zum Wohle beider Partner und der Verbraucher zu fördern. Hierzu sind ihnen im zweiten Teil des Entwurfs wichtige Rechte vorbehalten worden.

II. Abschnitt:

Wahlrecht

§ 7

entspricht § 6 des hessischen und § 5 des bremischen BRG., s. § 6 der Wahlordnung für Württemberg-Baden vom 16. April 1947.

§ 8

Absatz 1 entspricht Artikel II Absatz 1 Kontrollratsgesetz Nr. 22 und § 6 Absatz 1 der Wahlordnung der Gewerkschaften der britischen Zone.

Absatz 2 entspricht § 7 Absatz 1 des hessischen BRG mit dem Unterschied, daß eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren gefordert wird; s. § 6 Wahlordnung der Gewerkschaften der britischen Zone: Mindestalter 20 Jahre; § 6 des bremischen BRG und § 6 der Wahlordnung für Württemberg-Baden: Mindestalter 21 Jahre.

Absatz 3 entspricht dem Grundgedanken des § 6 Absatz 3 und 4 des bremischen BRG.

III. Abschnitt: Wahlvorschriften

Dieser Abschnitt enthält nur die grundsätzlichen Bestimmungen über die Wahl des Betriebsrates. Die Einzelheiten müssen in einer Wahlordnung geregelt werden. (§ 12 Absatz 2).

§ 9

Absatz 1 entspricht § 9 Absatz 1 des hessischen BRG und dem § 8 des bremischen BRG.

Absatz 2: Durch die Zulassung einer mittelbaren Wahl in größeren Betrieben auf Verlangen der Mehrzahl der Wahlberechtigten soll die Verwirklichung der Vorschläge vor allem aus dem Bergbau ermöglicht werden, wonach die Arbeitnehmer zunächst Sprecher wählen, die dann ihrerseits die Betriebsratsmitglieder wählen.

§ 10

entspricht § 9 Absatz 2 des hessischen BRG und § 10 des bremischen BRG.

§ 11

Absatz 1 und 2: Die Verlängerung der Wahlzeit auf zwei Jahre ist erforderlich, um dem Betriebsrat eine ersprießliche Arbeit zu ermöglichen (so auch § 11 des bremischen BRG). Die Wiederwahl wird allgemein für zulässig erklärt.

Absatz 3 entspricht § 11 Absatz 2 des bremischen BRG.

§ 12

Absatz 1 stellt den Grundsatz der Persönlichkeitswahl auf und überträgt dem Wahlausschuß die Durchführung.

Absatz 2: Das Wahlverfahren wie die Anfechtungsmöglichkeiten sollen in einer besonderen Wahlordnung geregelt werden.

§ 13

Durch die Berücksichtigung der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern im Betrieb bei der Aufstellung der Wahlvorschläge soll eine möglichst angemessene Wahrung ihrer Interessen im Betriebsrat gewährleistet werden; s. auch § 12 Absatz 1 des hessischen BRG und § 14 des bremischen BRG.

§ 14

Absatz 1: Bei größeren Betrieben muß der Gefahr begegnet werden, daß der Arbeitnehmer gezwungen wird, Betriebsratsmitglieder zu wählen, die er nicht kennt. Deshalb ist hier wie in Betrieben, wo es die Eigenart nahelegt, die Wahl in Gruppen oder Abteilungen durchzuführen.

Absatz 2: Hierbei müssen die Betriebsratsmitglieder, um eine möglichst enge Verbindung zwischen ihnen und den Arbeitnehmern herzustellen, den Gruppen oder Abteilungen, in denen sie gewählt werden, angehören.

Absatz 3 gibt die Durchführungsbestimmungen.

S. zu § 14: § 3 Wahlordnung der Gewerkschaften der britischen Zone.

§ 15

entspricht § 14 des hessischen und § 15 des bremischen BRG.

IV. Abschnitt:
Arbeitsweise des Betriebsrates

§ 16

entspricht § 16 des bremischen BRG.

§ 17

ist § 19 des hessischen BRG nachgebildet.

§ 18

entspricht § 20 des hessischen BRG und §§ 18 und 19 des bremischen BRG.

§ 19

Absatz 1 und 2 Satz 1 entsprechen den §§ 21 des hessischen und bremischen BRG.

§ 20

entspricht im wesentlichen § 22 Absatz 1 und 2 des hessischen und § 22 des bremischen BRG.

§ 21

entspricht weitgehend § 23 des hessischen BRG; s. auch Artikel VIII Kontrollratsgesetz Nr. 22.

Dem Gedanken der Partnerschaft entspricht es, auch dem Arbeitgeber ein Recht zur Teilnahme an den Betriebsratversammlungen vorzubehalten.

V. Abschnitt:
Beendigung der Mitgliedschaft

§ 22

entspricht weitgehend § 24 des hessischen und § 23 des bremischen BRG. Der Ausschluß eines Betriebsratsmitgliedes und die Auflösung des Betriebsrates durch Entscheidung des Arbeitsgerichtes ist in §§ 23, 49 Absatz 4 und 50 Absatz 4 des Entwurfs bei Verletzung der gesetzlichen Pflichten vorgesehen.

§ 23

entspricht dem Gedanken der §§ 39 Absatz 2, 41 und 43 Absatz 2 des BRG von 1920.

§ 24

entspricht § 26 des hessischen und § 25 des bremischen BRG.

§ 25

entspricht §§ 27, 28 des hessischen und §§ 26 und 27 des bremischen BRG.

§ 26

entspricht § 29 des hessischen und § 28 des bremischen BRG.

Zweiter Teil

Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebes

I. Abschnitt:

Allgemeines

§ 27

In Absatz 1 wird die Richtlinie für die Parteien aufgestellt, die sie bei der Ausübung ihrer Rechte zu beachten haben. Diese Richtlinie ist auch für die Entscheidungen der Schiedsstellen und der Gerichte bedeutsam.

Aus der Partnerschaft ergibt sich die Verpflichtung, den Arbeitsfrieden zu sichern und die Durchführung aller Bestimmungen zu überwachen, die das Verhältnis der Partner zueinander regeln.

§ 28

Diese Bestimmung gibt die Gliederung der vier ersten Abschnitte des zweiten Teils, woran sich der Abschnitt über die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Organen des Betriebes schließt.

II. Abschnitt:

Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse

I. Allgemeines

§ 29

Die übliche Einteilung in personelle, soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten ist im Entwurf insoweit aufgegeben, als die personellen Angelegenheiten und der hierher gehörende Teil der sozialen Angelegenheiten als „arbeitsvertragliche Verhältnisse“ zusammengefaßt sind. Außer anderen Gründen war hierfür maßgebend, daß auf diese Weise einheitliche Bestimmungen das gesamte arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln.

In Absatz 1 wird die grundsätzliche Bestimmung vorangestellt, daß bei der Regelung der arbeitsvertraglichen Verhältnisse Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichberechtigte Partner handeln. Hierdurch wird die Forderung verwirklicht, daß bei der Festlegung gerade der persönlichen Vertragsbeziehungen zwischen beiden Partnern von einer gleichen rechtlichen Grundlage ausgegangen wird.

Aus diesem Grundsatz der menschlichen und rechtlichen Gleichheit der Partner ergibt sich das volle Mitbestimmungsrecht in dieser Angelegenheit und daraus der Anspruch auf Unterrichtung und Vorlage aller Unterlagen in den arbeitsvertraglichen Verhältnissen (Absatz 2).

2. Abschluß von innerbetrieblichen Vereinbarungen

§§ 30, 31

Die sicherste Grundlage für eine geordnete Abwicklung aller laufenden Fragen ist der Abschluß einer innerbetrieblichen Vereinbarung über die arbeitsvertraglichen Grundlagen des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Deshalb gewährt der Entwurf hier einen klagbaren Anspruch auf Abschluß solcher Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung). Durch diesen Zwang soll die Mitbestimmung auf den wichtigen arbeitsvertraglichen Gebieten

gesichert werden. Vor allem soll beiden Parteien gegenüber durch den Vertragsabschluß ihre Gleichberechtigung betont werden. Für den Fall, daß es zu keiner Vereinbarung kommt, sieht § 31 die Möglichkeit der Vereinbarung eines Schiedsverfahrens zur Entscheidung der Meinungsverschiedenheiten vor. Kommt es dazu nicht, so ist eine Vermittlung durch die Berufsorganisationen und notfalls die Entscheidung des Arbeitsgerichtes vorgesehen. Es erschien richtig, diese Aufgabe den Gerichten zu übertragen, um darzutun, daß es um die Durchsetzung eines Rechtes, nicht um das Aushandeln eines Vorteils geht.

3. Verfahren in Einzelfällen

§§ 32 bis 35

Für den Einzelfall ist die gemeinsame Entscheidung durch Arbeitgeber und Betriebsrat vorgesehen.

Da es in diesen Fällen auf eine schnelle Erledigung ankommt, erschien die Bestellung eines ständigen Schiedsmannes, der das Vertrauen der Partner genießt, als beste Lösung.

In größeren Betrieben tritt an die Stelle des Schiedsmannes ein Schiedsausschuß.

Das Recht des Betriebsrats, gegen die Einstellung eines außertariflichen Angestellten Widerspruch zu erheben, falls schwerwiegende Bedenken bestehen, soll Meinungsverschiedenheiten vorbeugen, die sich aus einer Einstellung ohne Anhören des Betriebsrats ergeben können. Die Rechte sind dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter eingeräumt worden, um dem Arbeitgeber die Information zu erleichtern und um in personellen Angelegenheiten die vertrauliche Behandlung zu gewährleisten. Es bleibt dem pflichtgemäßen Ermessen des Betriebsratsvorsitzenden überlassen, in welcher Weise er die Information verwertet.

§ 36

stellt nochmals klar, daß der Entwurf nur Rahmenbestimmungen geben will.

§ 37

erläutert, daß durch den Entwurf das Recht des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers auf Regelung ihres Vertragsverhältnisses im Rahmen der gesetzlichen oder sonstigen Bestimmungen nicht beeinträchtigt werden soll.

III. Abschnitt:

Regelung der sozialen Angelegenheiten

§§ 38 bis 40

Da alle sonst hierunter gerechneten Angelegenheiten, die das arbeitsvertragliche Verhältnis betreffen, z. B. Lohnfragen, in vorstehendem Abschnitt behandelt sind, bleiben an sozialen Angelegenheiten im wesentlichen die Bekämpfung der Betriebsgefahren und die Wohlfahrteinrichtungen übrig.

Es ist auch hier für die Regelung der grundsätzlichen Fragen der Weg der Vereinbarung vorgesehen (§ 38), soweit nicht die Regelung außerbetrieblichen Stellen obliegt. In Einzelfragen sollen beide Partner gleichberechtigt entscheiden (§ 40). Im übrigen entspricht die Regelung den Bestimmungen über die arbeitsvertraglichen Angelegenheiten.

IV. Abschnitt:
Bildung von Wirtschaftsausschüssen
§§ 41 bis 44

Der Wirtschaftsausschuß ist das Organ des Betriebes, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch sachverständige Vertreter ihre Erfahrungen und Anregungen austauschen und an der wirtschaftlichen Gestaltung des Betriebes zusammenwirken.

Der Betriebsrat hat daher auch im wesentlichen freie Hand bei der Auswahl der von ihm zu bestimmenden Mitglieder des Ausschusses. Er kann unter allen Belegschaftsmitgliedern Sachverständige auswählen, die sein Vertrauen haben (§ 42).

Durch die Verpflichtung zu gemeinsamer periodischer Unterrichtung der Belegschaft durch Arbeitgeber und Wirtschaftsausschuß ergibt sich ein sehr wirksamer Zwang zum gemeinsamen Handeln in den Wirtschaftsausschüssen. Wie die Unterrichtung erfolgt, bleibt den Partnern überlassen. Es hat sich weitgehend wieder die Ausgabe von Werkszeitungen und anderen Betriebsnachrichten eingebürgert, die in jedem Falle mindestens zusätzlich benutzt werden sollten, wenn eine mündliche Berichterstattung erfolgt.

V. Abschnitt:
Entscheidungen über Betriebsänderungen
§ 45

Nachteilige Auswirkungen von Betriebsänderungen auf die Belegschaft können sehr verschiedener Art sein. Der Entwurf sieht zur Vermittlung eines Interessenausgleichs zunächst den Schiedsmann vor, den die Parteien nach § 34 bestimmt haben. Hält dieser wegen der Art der Auswirkung und der Möglichkeit einer Beilegung der Meinungsverschiedenheiten die Anrufung des Vorsitzenden des Landesarbeitsamtes für zweckmäßig, so kann er die Parteien an diesen verweisen.

Handelt es sich um Auswirkungen von erheblicher Bedeutung, so wird im allgemeinen ein so starkes öffentliches Interesse vorliegen, daß es angezeigt ist, das Wirtschaftsministerium um seine Vermittlung zu ersuchen. Zur Entscheidung der Meinungsverschiedenheiten ist für den Fall des Scheiterns der Vermittlung eine Schiedsstelle vorgesehen.

VI. Abschnitt:
Beteiligung der Arbeitnehmer an den Organen des Betriebes
§§ 46, 47

Da die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten werden sollen, erschien es richtig, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Vertreter selbst frei zu wählen. Dabei sollen auch Betriebsrat und Gewerkschaften als die berufenen Berater der Belegschaft Kandidaten benennen.

Einzelheiten der Wahl sind in der Wahlordnung zu regeln, wobei auch eine Stichwahl vorzusehen wäre, um einwandfreie Wahlergebnisse zu erzielen.

Dritter Teil

1. Schiedsverfahren

§ 48

ist § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 nachgebildet.

2. Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 49 Absatz 1 entspricht im wesentlichen dem § 25 und § 35
Absatz 2 des Württemberg-Badischen Beteiligungsgesetzes.

§ 50 ist dem § 65 des Hessischen BRG nachgebildet.