

## Vorblatt

### Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes (Entwurf der Bundesregierung)

#### A. Problem

Das geltende Betriebsverfassungsgesetz ist im Jahre 1952 in Kraft getreten und seitdem im wesentlichen unverändert geblieben. Die umwälzenden wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Veränderungen der letzten 18 Jahre haben auch das betriebliche Geschehen erfaßt. Dadurch haben sich die betrieblichen Verhältnisse sehr weit von der gesetzlich festgelegten Betriebsverfassung entfernt. Dieser Umstand erfordert nunmehr dringend eine grundlegende Neugestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Ziel, das Gesetz mit der betrieblichen Wirklichkeit wieder in Einklang zu bringen. Dabei gilt es, nicht nur den gewandelten Verhältnissen durch moderne Regelungen Rechnung zu tragen, sondern das Gesetz auch künftigen Entwicklungen offen zu halten.

#### B. Lösung

Der Entwurf enthält folgende Schwerpunkte:

- Erstmals erhält der einzelne Arbeitnehmer eigene Rechte innerhalb der Betriebsverfassung. Ihm werden Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsrechte in Angelegenheiten eingeräumt, die ihn selbst und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen. Außerdem regelt der Entwurf erstmals das Beschwerderecht des Arbeitnehmers.
- Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten werden ausgebaut und verstärkt.
- Die Rechte des Betriebsrats werden auf neue Bereiche, so z. B. die Arbeitsplatzgestaltung und den Arbeitsablauf, die Personalwirtschaft, insbesondere die Personalplanung, sowie die Berufsbildung ausgedehnt.
- Die Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben wird sichergestellt und verstärkt.

— Die Regeln über die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber werden neu gestaltet.

Außer diesen Schwerpunkten bringt der Entwurf zahlreiche weitere Verbesserungen, so z. B. hinsichtlich der Errichtung von Betriebsräten, ihrer Tätigkeit, der Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrats, der Rechte, Aufgaben und Organisation der Jugendvertretung und der erstmaligen Einbeziehung der Seeschifffahrt in die Betriebsverfassung.

**C. Alternativen**

Keine

**D. Kosten**

Für den Bundeshaushalt keine.

Bundesrepublik Deutschland  
Der Bundeskanzler  
I/4 (IV/4) — 80020 — Be 23/70

Bonn, den 29. Januar 1971

An den Herrn  
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

### Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes

mit Begründung (Anlage 1). Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 361. Sitzung am 29. Januar 1971 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen. Im übrigen erhebt der Bundesrat gegen den Entwurf keine Einwendungen.

Die Gegenäußerung der Bundesregierung zu dem Beschluß des Bundesrates wird so bald wie möglich nachgereicht werden.

**Brandt**

## Anlage 1

**Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes**

		Inhaltsübersicht	
		§§	
<i>Erster Teil</i>	Allgemeine Vorschriften .....	1 bis	6
<i>Zweiter Teil</i>	Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat ..	7 bis	59
1. Abschnitt	Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats .....	7 bis	20
2. Abschnitt	Amtszeit des Betriebsrats .....	21 bis	25
3. Abschnitt	Geschäftsführung des Betriebsrats	26 bis	41
4. Abschnitt	Betriebsversammlung .....	42 bis	46
5. Abschnitt	Gesamtbetriebsrat .....	47 bis	53
6. Abschnitt	Konzernbetriebsrat .....	54 bis	59
<i>Dritter Teil</i>	Jugendvertretung .....	60 bis	73
1. Abschnitt	Betriebliche Jugendvertretung ....	60 bis	71
2. Abschnitt	Gesamtjugendvertretung .....	72 bis	73
<i>Vierter Teil</i>	Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer .....	74 bis	113
1. Abschnitt	Allgemeines .....	74 bis	80
2. Abschnitt	Mitwirkungs- und Beschwerde- recht des Arbeitnehmers .....	81 bis	86
3. Abschnitt	Soziale Angelegenheiten .....	87 bis	89
4. Abschnitt	Arbeitsplatz und Arbeitsablauf ...	90 und	91
5. Abschnitt	Personalwirtschaft und Berufsbil- dung .....	92 bis	105
1. Unterabschnitt	Personalwirtschaft .....	92 bis	95
2. Unterabschnitt	Berufsbildung .....	96 bis	98
3. Unterabschnitt	Personelle Einzelmaßnahmen ....	99 bis	105
6. Abschnitt	Wirtschaftliche Angelegenheiten ..	106 bis	113
1. Unterabschnitt	Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten .....	106 bis	110
2. Unterabschnitt	Betriebsänderungen .....	111 bis	113
<i>Fünfter Teil</i>	Besondere Vorschriften für einzel- ne Betriebsarten .....	114 bis	119
1. Abschnitt	Seeschifffahrt .....	114 bis	117
2. Abschnitt	Luftfahrt .....	118	
3. Abschnitt	Tendenzbetriebe und Religionsge- meinschaften .....	119	
<i>Sechster Teil</i>	Straf- und Bußgeldvorschriften ...	120 bis	122
<i>Siebenter Teil</i>	Änderung von Gesetzen .....	123 bis	125
<i>Achter Teil</i>	Übergangs- und Schlußvorschriften	126 bis	132

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

## ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

### § 1

#### Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

### § 2

#### Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durchzuführen.

(3) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten im Benehmen mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(4) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

### § 3

#### Zustimmungsbedürftige Tarifverträge

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen), wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern dient;
2. die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen;

3. von § 4 abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben, soweit dadurch die Bildung von Vertretungen der Arbeitnehmer erleichtert wird.

(2) Tarifverträge nach Absatz 1 bedürfen insoweit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Vor der Entscheidung über die Zustimmung ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von dem Tarifvertrag betroffen werden, den an der Entscheidung über die Zustimmung interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrags nach Absatz 1 Nr. 2 endet die Amtszeit der Betriebsräte, die in den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben bestehen; eine solche durch Tarifvertrag errichtete Vertretung der Arbeitnehmer hat die Befugnisse und Pflichten eines Betriebsrats.

### § 4

#### Nebenbetriebe und Betriebsteile

Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind und die Voraussetzungen des § 1 erfüllen. Soweit Betriebsteile die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen, sind sie dem Hauptbetrieb zuzuordnen; das gleiche gilt für Nebenbetriebe, die die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen.

### § 5

#### Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend

durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;

4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) Dieses Gesetz findet, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes in ihm bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtige Aufgaben auf Grund besonderer Erfahrung oder Kenntnisse erfüllen.

#### § 6

##### Arbeiter und Angestellte

(1) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Arbeiter gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für denselben Betrieb arbeiten.

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die eine durch § 3 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für denselben Betrieb Angestelltentätigkeit verrichten.

#### ZWEITER TEIL

### Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

#### ERSTER ABSCHNITT

### Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

#### § 7

##### Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

#### § 8

##### Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das Alter erreicht haben, mit dem die Volljährigkeit eintritt, und sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat.

(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

#### § 9

##### Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis	20	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann),
21 bis	50	wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
51 bis	150	Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
151 bis	300	Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
301 bis	600	Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
601 bis	1 000	Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
1 001 bis	1 500	Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
1 501 bis	2 000	Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,
2 001 bis	3 000	Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,
3 001 bis	4 000	Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,
4 001 bis	5 000	Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
5 001 bis	7 000	Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern,
7 001 bis	9 000	Arbeitnehmern aus 39 Mitgliedern,
9 001 bis	12 000	Arbeitnehmern aus 45 Mitgliedern,
12 001 bis	15 000	Arbeitnehmern aus 49 Mitgliedern,
15 001 bis	18 000	Arbeitnehmern aus 53 Mitgliedern,
18 001 bis	21 000	Arbeitnehmern aus 57 Mitgliedern,
21 001 bis	25 000	Arbeitnehmern aus 61 Mitgliedern,
25 001 bis	30 000	Arbeitnehmern aus 65 Mitgliedern,
über	30 000	Arbeitnehmern aus 71 Mitgliedern.

#### § 10

##### Vertretung der Minderheitsgruppen

(1) Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

(2) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei bis zu 50 Gruppenangehörigen einen Vertreter,

51 bis	200 Gruppenangehörigen	2 Vertreter,
201 bis	500 Gruppenangehörigen	3 Vertreter,
501 bis	900 Gruppenangehörigen	4 Vertreter,
901 bis	2 000 Gruppenangehörigen	5 Vertreter,
2 001 bis	4 000 Gruppenangehörigen	6 Vertreter,
4 001 bis	8 000 Gruppenangehörigen	7 Vertreter,
8 001 bis	13 000 Gruppenangehörigen	8 Vertreter,
13 001 bis	19 000 Gruppenangehörigen	9 Vertreter,
19 001 bis	25 000 Gruppenangehörigen	10 Vertreter,
über	25 000 Gruppenangehörigen	11 Vertreter.

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

#### § 11

##### **Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder**

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen.

#### § 12

##### **Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze**

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen beschließen.

(2) Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige derjenigen Gruppe, die sie gewählt hat. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

#### § 13

##### **Zeitpunkt der Betriebsratswahlen**

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle drei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 18 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,

4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,

5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder

6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums (Absatz 1) eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zum Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

#### § 14

##### **Wahlvorschriften**

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

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, so wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter (§ 10) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen.

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

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch einhundert Gruppenangehörige.

(5) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 4 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so können die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Betriebsrats Wahlvorschläge machen. Auf diese Wahlvorschläge sind Absatz 4 Sätze 2 und 3 und Absatz 5 nicht anzuwenden.

#### § 15

##### **Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern**

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Betriebsabteilungen und der

unselbständigen Nebenbetriebe zusammensetzen. Dabei sollen möglichst auch Vertreter der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

(2) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

#### § 16

##### Bestellung des Wahlvorstands

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muß in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. In Betrieben mit Arbeitern und Angestellten müssen im Wahlvorstand beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.

#### § 17

##### Wahl des Wahlvorstands

(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(3) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

#### § 18

##### Wahlvorbereitung

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. Kommt der Wahlvorstand dieser Ver-

pflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) Ist zweifelhaft, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist (§ 4), so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

#### § 19

##### Wahlanfechtung

Jeder Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber können binnen einer Frist von vierzehn Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

#### § 20

##### Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

## ZWEITER ABSCHNITT

### Amtszeit des Betriebsrats

#### § 21

##### Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt drei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat



neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

#### § 22

##### **Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats**

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.

#### § 23

##### **Verletzung gesetzlicher Pflichten**

(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht Antrag auf Unterlassung stellen. Handelt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider, so hat das Arbeitsgericht gegen ihn auf Antrag und nach vorheriger Androhung wegen jeder Zuwiderhandlung eine Geldstrafe bis zu 20 000 DM zu verhängen.

#### § 24

##### **Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Ablauf der Amtszeit, Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit, Ausschluß aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder, wenn nach Ablauf der in § 19 bezeichneten Frist festgestellt wird, daß das Mitglied nicht wählbar war.

(2) Bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit bleibt das Betriebsratsmitglied Vertreter der Gruppe, für die es gewählt ist. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

#### § 25

##### **Ersatzmitglieder**

(1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen

Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt (§ 14 Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2), so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung der §§ 10 und 12 nach der Höhe der erreichten Stimmzahlen.

### **DRITTER ABSCHNITT**

#### **Geschäftsführung des Betriebsrats**

#### § 26

##### **Vorsitzender**

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören.

(2) Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder an, so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte je ein Mitglied für den Vorsitz vor. Der Betriebsrat wählt aus den beiden vorgeschlagenen den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter.

(3) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse.

#### § 27

##### **Betriebsausschuß**

(1) Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuß. Der Betriebsausschuß besteht bei Betriebsräten mit

9 bis	17	Mitgliedern aus 3 Ausschußmitgliedern,
21 bis	29	Mitgliedern aus 5 Ausschußmitgliedern,
35 bis	49	Mitgliedern aus 7 Ausschußmitgliedern,
53 oder mehr		Mitgliedern aus 9 Ausschußmitgliedern.

Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß.

(2) Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Ist der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehört jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch fünf Mitglieder an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter für den Betriebsausschuß; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder angehört.

(3) Der Betriebsausschuß führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledi-

gung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.

(4) Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

#### § 28

##### **Übertragung von Aufgaben auf weitere Ausschüsse**

(1) Ist ein Betriebsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Soweit ihnen diese Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, gilt § 27 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Für die Zusammensetzung der Ausschüsse gilt § 27 Abs. 2 entsprechend. Dies gilt nicht, soweit dem Ausschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in Ausschüsse, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.

#### § 29

##### **Einberufung der Sitzungen**

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Jugendvertreter und den Vertrauensmann der Schwerbeschädigten, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben (§ 67 und § 32). Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugendvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugendvertreter das Ersatzmitglied zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats, die Jugendvertretung oder der Arbeitgeber beantragt. Ein solcher Antrag kann auch von der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe gestellt werden, wenn diese Gruppe im Betriebsrat durch mindestens zwei Mitglieder vertreten ist.

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

#### § 30

##### **Betriebsratssitzungen**

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

#### § 31

##### **Teilnahme der Gewerkschaften**

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

#### § 32

##### **Teilnahme des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten**

An der Verhandlung von Fragen, welche die Interessen der Schwerbeschädigten berühren, nimmt der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten (§ 13 des Schwerbeschädigtengesetzes) beratend teil.

#### § 33

##### **Beschlüsse des Betriebsrats**

(1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

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

(3) Nimmt die Jugendvertretung an der Beschlußfassung teil, so werden die Stimmen der Jugendvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit (Absatz 1) mitgezählt.

#### § 34

##### **Sitzungsniederschrift**

(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. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Arbeitgeber oder ein Beauftragter einer Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen.

#### § 35

##### Aussetzung von Beschlüssen

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

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

#### § 36

##### Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

#### § 37

##### Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

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

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

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(4) Auf die Schulung und Bildung durch Einrichtungen, die im Hinblick auf die von ihnen durchgeführten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind, ist Absatz 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Veranstaltungen solcher Einrichtungen hat.

(5) Für Betriebsrattätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied in derselben oder der darauffolgenden Arbeitswoche Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

#### § 38

##### Freistellungen

(1) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Freizustellen sind in Betrieben mit in der Regel

- 50 bis 150 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied für 12 Arbeitsstunden in der Woche,
- 151 bis 300 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied für 24 Arbeitsstunden in der Woche,
- 301 bis 600 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
- 601 bis 1000 Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit bis zu 10 000 Arbeitnehmern ist für je weitere 1000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied, in Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern für je weitere 2000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

(2) Über die Freistellung beschließt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Gruppen sind angemessen zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder an, so bestimmt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden und den Umfang ihrer Freistellung dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so wird der Beschluß nach Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.

(3) Das Arbeitsentgelt freigestellter Betriebsratsmitglieder darf für die Dauer ihrer Freistellung ein-

schließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Freistellung nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt, das vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erhalten.

(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen.

#### § 39

##### Sprechstunden

(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) An Sprechstunden des Betriebsrats kann ein Mitglied der Jugendvertretung zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer teilnehmen.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers.

#### § 40

##### Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber die erforderlichen Räume und die sächlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

#### § 41

##### Umlageverbot

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

#### VIERTER ABSCHNITT

##### Betriebsversammlung

#### § 42

##### Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung

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

öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

(2) Die Abteilungsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile. Sie wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst dem Betriebsteil als Arbeitnehmer angehört. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

#### § 43

##### Regelmäßige

##### Betriebs- und Abteilungsversammlungen

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Betriebsrat hat darüber hinaus einmal in jedem Kalenderhalbjahr für jede Abteilung eine Abteilungsversammlung einzuberufen, in der die besonderen Belange der Arbeitnehmer der Abteilung zu erörtern sind. Die Abteilungsversammlungen sollen gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.

(2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen.

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

(4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muß der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.

#### § 44

##### Zeitpunkt und Verdienstaussfall

(1) Die in §§ 17 und 43 Abs. 1 und 4 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Das gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrtkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teil-

nahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

(2) Sonstige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hier- von kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu mindern.

#### § 45

### Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar berühren, insbesondere tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, behandeln. Sie können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

#### § 46

### Beauftragte der Verbände

(1) An allen Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen teil, so kann er einen Beauftragten der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

(2) Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen sind den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

## FUNFTER ABSCHNITT

### Gesamtbetriebsrat

#### § 47

### Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten.

(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen (§ 10) angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht derselben Gruppe angehören. Ist der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch fünf Mitglieder an, so wählt jede Gruppe den auf sie entfallenden Gruppenvertreter; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2

in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder angehört. Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

(3) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. Für die Bestellung gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Angehörige seiner Gruppe in der Wählerliste eingetragen sind.

#### § 48

### Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens, der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat oder eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

#### § 49

### Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Gesamtbetriebsrat auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Betriebsrat.

#### § 50

### Zuständigkeit

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

(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

#### § 51

### Geschäftsführung

(1) Für den Gesamtbetriebsrat gelten §§ 25, 26 Abs. 1 und 3, § 27 Abs. 1, 3 und 4, §§ 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.

(2) Haben die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Drittel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat (§ 47 Abs. 4), so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte ein Mitglied für den Vorsitz des Gesamtbetriebsrats vor. Der Gesamtbetriebsrat wählt aus den vorgeschlagenen seinen Vorsitzenden und stellvertretenden

Vorsitzenden. Der Gesamtbetriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Gesamtbetriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Stimmenverhältnis (§ 47 Abs. 4) bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Haben die nach § 47 Abs. 2 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat (§ 47 Abs. 4) und gehören jeder Gruppe mindestens fünf Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter für den Gesamtbetriebsausschuß.

(3) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten (§ 47 Abs. 1), so hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 29 Abs. 2 und 4 gilt entsprechend.

(4) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit Mehrheit der Stimmen (§ 47 Abs. 4) der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen (§ 47 Abs. 4) vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(5) Auf die Beschlußfassung des Gesamtbetriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats ist § 33 Abs. 1 und 2 anzuwenden.

#### § 52

##### **Teilnahme des Hauptvertrauensmannes der Schwerbeschädigten**

An der Verhandlung von Fragen, welche die Interessen der Schwerbeschädigten berühren, nimmt der Hauptvertrauensmann der Schwerbeschädigten (§ 13 Abs. 6 des Schwerbeschädigtengesetzes) beratend teil.

#### § 53

##### **Betriebsräteversammlung**

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat alle Betriebsratsmitglieder zu einer Versammlung einzuberufen.

(2) In der Betriebsräteversammlung hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,
2. der Unternehmer einen Bericht über die Lage und die Entwicklung des Unternehmens

zu erstatten.

(3) § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2, § 43 Abs. 2, §§ 45 und 46 gelten entsprechend.

## SECHSTER ABSCHNITT

### **Konzernbetriebsrat**

#### § 54

##### **Errichtung des Konzernbetriebsrats**

(1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.

(2) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

#### § 55

##### **Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats Stimmengewicht**

(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht der gleichen Gruppe angehören. Haben die nach § 47 Abs. 2 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat (§ 47 Abs. 4) und gehören jeder Gruppe mindestens fünf Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe den auf die entfallenden Gruppenvertreter. Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

(2) Der Gesamtbetriebsrat hat für jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. Für die Bestellung gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder seiner Gruppe im Gesamtbetriebsrat insgesamt Stimmen haben. Entsendet ein Gesamtbetriebsrat nur ein Mitglied in den Konzernbetriebsrat, so hat dieses Mitglied so viele Stimmen, wie die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, von dem es entsandt wurde, insgesamt im Gesamtbetriebsrat Stimmen haben.

#### § 56

##### **Ausschluß von Konzernbetriebsratsmitgliedern**

Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Konzernunternehmen, der Arbeitgeber, der Konzernbetriebsrat oder eine im Konzern vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Konzernbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

## § 57

**Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Konzernbetriebsrat auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtbetriebsrat.

## § 58

**Zuständigkeit**

(1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet.

(2) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

## § 59

**Geschäftsführung**

(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten §§ 25, 26 Abs. 1 und 3, §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37, 40, 41 und § 51 Abs. 2 Sätze 1 und 2, Abs. 4 und 5 entsprechend.

(2) Ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten (§ 54 Abs. 1), so hat der Gesamtbetriebsrat der Hauptverwaltung des Konzerns oder, soweit ein solcher Gesamtbetriebsrat nicht besteht, der Gesamtbetriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Konzernunternehmens zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Gesamtbetriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

## DRITTER TEIL

**Jugendvertretung**

## ERSTER ABSCHNITT

**Betriebliche Jugendvertretung**

## § 60

**Errichtung und Aufgabe**

(1) In Betrieben, in denen in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 18. Le-

bensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer), werden Jugendvertretungen gewählt.

(2) Die Jugendvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer wahr.

## § 61

**Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

## § 62

**Zahl der Jugendvertreter,  
Zusammensetzung der Jugendvertretung**

(1) Die Jugendvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 jugendlichen Arbeitnehmern  
aus 1 Jugendvertreter,

21 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern  
aus 3 Jugendvertretern,

51 bis 200 jugendlichen Arbeitnehmern  
aus 5 Jugendvertretern,

mehr als 200 jugendlichen Arbeitnehmern  
aus 7 Jugendvertretern.

(2) Die Jugendvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

## § 63

**Wahlvorschriften**

(1) Die Jugendvertretung wird in geheimer, unmittelbarer und gemeinsamer Wahl gewählt.

(2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugendvertretung bestimmt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugendvertreter gelten § 14 Abs. 3 Sätze 1 und 2 erster Halbsatz, Absatz 4 Satz 1, Absätze 5 und 6, § 18 Abs. 1, §§ 19 und 20 entsprechend.

## § 64

**Amtszeit**

(1) Die Amtszeit der Jugendvertretung beträgt zwei Jahre.

(2) Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugendvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit.

(3) Für die vorzeitige Neuwahl der Jugendvertretung gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 entsprechend.

(4) Ein Mitglied der Jugendvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugendvertretung.

#### § 65

##### Geschäftsführung

(1) Für die Jugendvertretung gelten § 23 Abs. 1 und 2, § 24 Abs. 1, §§ 25, 26 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3, §§ 30, 31, 33, 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.

(2) Die Jugendvertretung kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

#### § 66

##### Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats

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

(2) Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

#### § 67

##### Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugendvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugendvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Die Jugendvertreter haben Stimmrecht (§ 33), soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats ausschließlich jugendliche Arbeitnehmer betreffen.

#### § 68

##### Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugendvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen.

#### § 69

##### Sprechstunden

An Sprechstunden des Betriebsrats kann ein Mitglied der Jugendvertretung zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer teilnehmen.

#### § 70

##### Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugendvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Betriebsrat zu beantragen;
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugendvertretung hat die betroffenen jugendlichen Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugendvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugendvertretung kann verlangen, daß ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

#### § 71

##### Jugendversammlung

Die Jugendvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Betriebsjugendversammlung einberufen. §§ 44 bis 46 gelten entsprechend.

#### ZWEITER ABSCHNITT

##### Gesamtjugendvertretung

#### § 72

##### Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugendvertretungen, so ist eine Gesamtjugendvertretung zu errichten.

(2) In die Gesamtjugendvertretung entsendet jede Jugendvertretung ein Mitglied. Jedes Mitglied der Gesamtjugendvertretung hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, jugendliche Arbeitnehmer in die Wählerliste eingetragen sind.

(3) Die Jugendvertretung hat für jedes Mitglied der Gesamtjugendvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. Für die Bestellung gilt Absatz 2 entsprechend.



## § 73

**Geschäftsführung  
und Geltung sonstiger Vorschriften**

(1) Die Gesamtjugendvertretung kann im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.

(2) Für die Gesamtjugendvertretung gelten §§ 25, 26 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3, §§ 30, 31, 33 Abs. 1, §§ 34, 36, 37 Abs. 1 und 2, § 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 3 und 4 und § 67 entsprechend.

## VIERTER TEIL

**Mitwirkung und Mitbestimmung  
der Arbeitnehmer**

## ERSTER ABSCHNITT

**Allgemeines**

## § 74

**Grundsätze für die Zusammenarbeit**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammenreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen, einschließlich politischer Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden, zu unterlassen.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

## § 75

**Grundsätze für die Behandlung  
der Betriebsangehörigen**

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

## § 76

**Einigungsstelle**

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein.

(6) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(7) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

## § 77

**Durchführung gemeinsamer Beschlüsse,  
Betriebsvereinbarungen**

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der

Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.

(2) Betriebsvereinbarungen werden durch Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam beschlossen. Sie sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und durch den Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Verkürzung der Verjährungsfristen.

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

#### § 78

##### Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 7) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

#### § 79

##### Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig be-

zeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 7) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 7) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

#### § 80

##### Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugendvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugendvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der jugendlichen Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugendvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuß hat das Recht, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, so-

weit dies zur ordnungsmäßigen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

## ZWEITER ABSCHNITT

### Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers

#### § 81

##### Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.

(2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

#### § 82

##### Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.

(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitentgelts erläutert und daß mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

#### § 83

##### Einsicht in die Personalakten

(1) Soweit im Betrieb Personalakten geführt werden, hat der Arbeitnehmer das Recht, in diese Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.

#### § 84

##### Beschwerderecht

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

#### § 85

##### Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit mit der Beschwerde Rechtsansprüche des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

#### § 86

##### Ergänzende Vereinbarungen

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, daß in den Fällen des § 85 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

## DRITTER ABSCHNITT

### Soziale Angelegenheiten

#### § 87

##### Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung von Arbeitsentgelten, deren Höhe nach der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers bemessen wird, insbesondere von Akkord- und Prämiensätzen, sowie die Festlegung der für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte maßgebenden Grundlagen.

(2) Kommt eine Einigung über die vorstehenden Angelegenheiten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

#### § 88

#### Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist.

#### § 89

#### Arbeitsschutz

(1) Der Betriebsrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den

Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz im Betrieb einzusetzen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen.

(3) An den Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(4) Der Betriebsrat erhält Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

#### VIERTER ABSCHNITT

#### Arbeitsplatz und Arbeitsablauf

#### § 90

#### Unterrichtungs- und Beratungsrechte

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung:

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von neuen technischen Anlagen,
3. von neuen Fertigungsverfahren oder
4. der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs

rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

#### § 91

#### Mitbestimmungsrecht

(1) Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplatzgestaltung oder des Arbeitsablaufs, die den gesicherten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer

Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

(2) Kommt eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## FUNFTER ABSCHNITT

### Personalwirtschaft und Berufsbildung

#### ERSTER UNTERABSCHNITT

##### Personalwirtschaft

#### § 92

##### Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

#### § 93

##### Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden.

#### § 94

##### Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

(1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

#### § 95

##### Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und

Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Veränderung der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers verbunden ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

#### ZWEITER UNTERABSCHNITT

##### Berufsbildung

#### § 96

##### Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats mit diesem Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

#### § 97

##### Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.

## § 98

**Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen**

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Falle des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Falle des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Handelt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider, so hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats und nach vorheriger Androhung gegen den Arbeitgeber für jeden Tag der Zuwiderhandlung eine Geldstrafe bis zu 500 DM zu verhängen. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

## DRITTER UNTERABSCHNITT

## Personelle Einzelmaßnahmen

## § 99

**Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen**

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm unter Vorlage der Unterlagen Auskunft über die Person der Beteiligten und die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben und

die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze stören würde.

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

## § 100

**Vorläufige personelle Maßnahmen**

(1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme

zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Falle darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

(3) Lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt es rechtskräftig fest, daß offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.

### § 101

#### Geldstrafen

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Absatz 3 aufrecht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber zu untersagen, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten. Hält der Arbeitgeber entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Untersagung die personelle Maßnahme aufrecht, so hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats und nach vorheriger Androhung gegen den Arbeitgeber für jeden Tag der Zuwiderhandlung eine Geldstrafe bis zu 500 DM zu verhängen.

### § 102

#### Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

(3) Der Betriebsrat kann der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn nach seiner Ansicht

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrates zuzuleiten.

(5) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und daß bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

### § 103

#### Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrates, der Jugendvertretung, des Wahlvorstandes sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.

### § 104

#### Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und handelt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider, so hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats und nach vorheriger Androhung gegen den Arbeitgeber für jeden Tag der Zuwiderhandlung eine Geldstrafe bis zu 500 DM zu verhängen.

## § 105

**Leitende Angestellte**

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

**SECHSTER ABSCHNITT****Wirtschaftliche Angelegenheiten****ERSTER UNTERABSCHNITT****Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

## § 106

**Wirtschaftsausschuß**

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuß zu bilden. Der Wirtschaftsausschuß hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluß von Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

## § 107

**Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses**

(1) Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem

Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses können auch die in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.

(2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung sind die Sätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses (§ 106) selbst zu übernehmen oder einem Ausschuß des Betriebsrats (§ 28) zu übertragen. Übernimmt der Betriebsrat die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses selbst, so kann er für die Behandlung der dem Wirtschaftsausschuß obliegenden Angelegenheiten weitere Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bis zur gleichen Anzahl, wie er Mitglieder hat, hinzuziehen. Diese Arbeitnehmer sollen möglichst aus den Betriebsabteilungen und unselbständigen Nebenbetrieben hinzugezogen werden, die nicht im Betriebsrat vertreten sind. Werden die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuß des Betriebsrats übertragen, so gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Betriebsrat in diesen Ausschuß bis zur gleichen Anzahl, wie er Mitglieder in ihn entsendet, weitere Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten berufen kann, die nicht Mitglieder des Betriebsrats sind. Für die Verschwiegenheitspflicht der in den Sätzen 2 und 4 bezeichneten weiteren Arbeitnehmer gilt § 79 entsprechend. Für die Abänderung und den Widerruf des Beschlusses nach Satz 1 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforderlich wie für den Beschluß nach Satz 1. Ist in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so beschließt dieser über die anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses; Sätze 1 bis 6 gelten entsprechend mit der Maßgabe, daß für die Beschlußfassung die Mehrheit der Stimmen (§ 47 Abs. 4) seiner Mitglieder erforderlich ist.

## § 108

**Sitzungen**

(1) Der Wirtschaftsausschuß tritt mindestens einmal im Monat zusammen.

(2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzuneh-



men. Er kann sachkundige Arbeitnehmer einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 3.

(3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die Unterlagen (§ 106 Abs. 2) Einsicht zu nehmen.

(4) Der Wirtschaftsausschuß hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(5) Der Jahresabschluß ist dem Wirtschaftsausschuß unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.

(6) Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen (§ 107 Abs. 3), so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

#### § 109

##### Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinne des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 80 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen (§ 107 Abs. 3), so gilt Satz 1 entsprechend.

#### § 110

##### Unterrichtung der Arbeitnehmer

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

(2) In Unternehmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, aber in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer beschäftigen, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß die Unterrichtung der Arbeitnehmer mündlich erfolgen kann. Ist in diesen Unternehmen ein Wirtschaftsausschuß nicht zu errichten, so erfolgt die Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat.

#### ZWEITER UNTERABSCHNITT

##### Betriebsänderungen

#### § 111

##### Betriebsänderungen

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über von ihm geplante Maßnahmen, die dazu führen können, daß

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt mehr als 5 ständig beschäftigte Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt 10 vom Hundert der im Betrieb ständig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als insgesamt 25 ständig beschäftigte Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt mindestens 50 ständig beschäftigte Arbeitnehmer

entlassen werden oder auf eine andere Tätigkeit umgesetzt werden, für die das Arbeitsentgelt geringer ist, oder anderweitige wesentliche Nachteile erleiden, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Maßnahme mit dem Betriebsrat zu beraten.

(2) Der Betriebsrat hat in den Fällen des Absatzes 1 ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des § 112. Dies gilt nicht, wenn Maßnahmen nach Absatz 1 durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, insbesondere auf Grund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebs bedingt sind.

#### § 112

##### Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Maßnahme zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Maßnahme entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Maßnahme oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf

Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Die Einigungsstelle hat dabei sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

#### § 113

##### Nachteilsausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Maßnahme ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

(2) Erleiden Arbeitnehmer infolge einer Abweichung nach Absatz 1 andere wirtschaftliche Nachteile, so hat der Unternehmer diese Nachteile bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten auszugleichen.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine Maßnahme durchführt, für die nach § 111 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

### FUNFTER TEIL

#### Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten

##### ERSTER ABSCHNITT

##### Seeschifffahrt

#### § 114

##### Grundsatz

(1) Auf die Betriebe der Seeschifffahrtsunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus

den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt.

(2) Eine Jugendvertretung wird nicht gewählt.

(3) Besatzungsmitglieder sind die in § 3 des Seemannsgesetzes genannten Personen. Von ihnen gelten die Schiffsleute als Arbeiter, die Schiffsoffiziere und sonstigen Angestellten als Angestellte im Sinne dieses Gesetzes.

(4) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschifffahrtsunternehmens.

(5) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kaufahrtschiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen.

#### § 115

##### Bordvertretung

(1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen drei wählbar sind, wird eine Bordvertretung gewählt. Ihre Amtszeit beträgt ein Jahr.

(2) Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person (Bordobmann),

21 bis 300 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus 3 Mitgliedern,

über 300 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus 5 Mitgliedern.

(3) Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder, die am Wahltag an Bord des Schiffes sind. Wählbar sind nur Besatzungsmitglieder des Schiffes, die die Voraussetzungen des § 8 erfüllen.

(4) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei bis zu 150 Gruppenangehörigen einen Vertreter, über 150 Gruppenangehörigen zwei Vertreter.

(5) Die Fristen für die Bestellung des Wahlvorstandes werden für die Wahl der Bordvertretung in § 16 Abs. 1 auf drei Wochen und in § 16 Abs. 2 auf zwei Wochen verkürzt.

(6) Bestellt die am Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, so kann ihn der Kapitän auf Antrag von drei Wahlberechtigten bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so stellt ihn der Seebetriebsrat.

(7) Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich des Grundgesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezoge-

nen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

(8) Die Mitgliedschaft in der Bordvertretung endet auch durch Abmusterung des Besatzungsmitglieds von Bord des Schiffes.

(9) Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Beteiligung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder Besatzungsmitglieder des Schiffes unmittelbar betreffen.

(10) Soweit der Kapitän berechtigt ist, Angelegenheiten endgültig zu entscheiden, übernimmt die Bordvertretung die nach diesem Gesetz dem Betriebsrat zustehenden Aufgaben und Befugnisse.

(11) Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.

(12) Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeit Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch Betriebsvereinbarung geregelt ist.

(13) Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gebildet ist.

(14) Der Kapitän kann in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen und über die eine Einigung nicht erzielt werden konnte, vorläufige Regelungen treffen, wenn der ordnungsgemäße Schiffsbetrieb dies erfordert. Den betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekanntzugeben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, ist den Besatzungsmitgliedern ein durch die vorläufige Regelung entstandener Schaden vom Arbeitgeber zu ersetzen.

(15) Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän ihr Einsicht in die an Bord geführten Schiffstagebücher zu gewähren. In den Fällen, in denen der Kapitän Eintragungen über Angelegenheiten macht, die der Anhörung, Beratung oder sonstigen Beteiligung der Bordvertretung unterliegen, kann diese eine Abschrift der Eintragung verlangen und Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben. In Fällen, in denen über eine der Anhörung, Beratung oder sonstigen Beteiligung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheiten eine Einigung zwischen Kapi-

tän und Bordvertretung nicht erzielt wird, kann die Bordvertretung dies zum Schiffstagebuch erklären.

(16) Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb und die Schiffsreise betreffen, zu beantworten.

## § 116

### Seebetriebsrat

(1) In Seebetrieben werden Seebetriebsräte gewählt.

(2) Der Seebetriebsrat besteht in Schiffsverkehrsunternehmen mit in der Regel

5 bis 500 Wahlberechtigten	aus einer Person (Seeobmann),
501 bis 1000 Wahlberechtigten	aus drei Mitgliedern,
über 1000 Wahlberechtigten	aus fünf Mitgliedern.

(3) Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschiffsverkehrsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 entsprechend mit der Maßgabe, daß

1. in Seeschiffsverkehrsunternehmen, zu denen mehr als 8 Schiffe gehören oder in denen in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur Besatzungsmitglieder, die das Wahlrecht zum Seebetriebsrat besitzen, wählbar sind;
2. in den Fällen, in denen die Voraussetzungen der Nummer 1 nicht vorliegen, nur im Landbetrieb des Seeschiffsverkehrsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer wählbar sind, es sei denn, daß der Arbeitgeber mit der Wahl von Besatzungsmitgliedern einverstanden ist.

(4) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei bis zu 500 Gruppenangehörigen einen Vertreter, über 500 Gruppenangehörigen zwei Vertreter.

(5) Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er von mindestens drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.

(6) Die Fristen für die Bestellung des Wahlvorstandes werden für die Wahl des Seebetriebsrats in § 16 Abs. 1 auf drei Monate und in § 16 Abs. 2 auf zwei Monate verlängert.

(7) Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich des Grundgesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

(8) Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet auch, wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist.

(9) Der Seebetriebsrat kann in Angelegenheiten, in denen er nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluß fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen sind.

(10) Die Mitglieder des Seebetriebsrats sind so zu beschäftigen, daß sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz muß den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(11) Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.

(12) Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitgliedern eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(13) Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort tätig zu werden sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Abs. 15 Satz 1 gilt entsprechend.

(14) Liegt ein Schiff in einem Hafen innerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes, so kann der Seebetriebsrat Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.

(15) Läuft ein Schiff innerhalb eines Kalenderjahres keinen Hafen im Geltungsbereich des Grundgesetzes an, so gelten Absätze 13 und 14 für europäische Häfen. Die Schleusen des Nord-Ostsee-Kanals gelten nicht als Häfen.

(16) Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen abweichend von den Absätzen 14 und 15 auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(17) Der Seebetriebsrat hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb des Unternehmens. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.

(18) Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die

1. der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen, aber alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe betreffen;
2. nach § 115 Abs. 13 von der Bordvertretung abgegeben werden.

## § 117

### Reedereibetriebsrat

(1) In Seeschiffsunternehmen, die zur Unterstützung des Seebetriebs einen Landbetrieb unterhalten, bilden die Mitglieder des Seebetriebsrats und des Landbetriebsrats gemeinsam den Reedereibetriebsrat.

(2) Der Reedereibetriebsrat ist zuständig für die Behandlung der Angelegenheiten, die der Beteiligung des Betriebsrats unterliegen und sowohl den Seebetrieb als auch den Landbetrieb betreffen.

(3) Die Mitglieder des Seebetriebsrats haben im Reedereibetriebsrat insgesamt soviel Stimmen, wie der Seebetriebsrat Mitglieder hätte, wenn sich seine Mitgliederzahl nach § 9 bestimmen würde. Die so errechnete Stimmenzahl ist unter Berücksichtigung der §§ 10 und 12 auf die im Seebetriebsrat vorhandenen Gruppen aufzuteilen; die auf die Gruppen entfallende Stimmenzahl ist auf die Gruppenvertreter gleichmäßig zu verteilen.

(4) Soweit dem Betriebsrat in den §§ 47 bis 59 Aufgaben, Befugnisse und Pflichten übertragen sind, nimmt diese der Reedereibetriebsrat wahr. Das gleiche gilt, soweit in den §§ 106 bis 113 eine Beteiligung des Betriebsrats vorgesehen ist.

(5) Besteht in einem Unternehmen der Seeschiffahrt nur ein See- oder ein Landbetriebsrat, so nimmt dieser auch die Aufgaben eines Reedereibetriebsrats wahr.

## ZWEITER ABSCHNITT

### Luftfahrt

## § 118

### Geltung für die Luftfahrt

(1) Auf Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden.

(2) Für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden. Über die Zusammenarbeit dieser Vertretung mit den nach diesem Gesetz zu errichtenden Vertretungen der Arbeitnehmer der Landbetriebe des Luftfahrtunternehmens kann der Tarifvertrag von diesem Gesetz abweichende Regelungen vorsehen; § 3 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

## DRITTER ABSCHNITT

**Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften**

## § 119

**Geltung für Tendenzbetriebe  
und Religionsgemeinschaften**

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen, finden die §§ 106 bis 113 keine Anwendung. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden nur insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

## SECHSTER TEIL

**Straf- und Bußgeldvorschriften**

## § 120

**Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane  
und ihre Mitglieder**

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugendvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst;
2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, des Reedereibetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 7 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört;
3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, des Reedereibetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 7 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, des Reedereibetriebsrats, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ein. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von vier Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, an dem der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat, der Konzernbetriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, der Redereibetriebsrat, der Wahlvorstand, der Unternehmer oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft von der Tat Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

## § 121

**Strafbare Verletzung der Geheimhaltungspflicht**

(1) Wer der Vorschrift des § 79, auch soweit sie nach § 80 Abs. 3 Satz 2, § 107 Abs. 3 Satz 5, § 108 Abs. 2 Satz 3 und § 109 Satz 3 anzuwenden ist, zuwiderhandelt, wird mit Freiheitsstrafe und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen bestraft.

(2) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers oder des Unternehmers ein. § 120 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

## § 122

**Ordnungswidrigkeiten**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer die in § 90 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, §§ 110 und 111 Abs. 1 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 20 000 DM geahndet werden.

## SIEBENTER TEIL

**Änderung von Gesetzen**

## § 123

**Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches**

Im Bürgerlichen Gesetzbuch wird hinter § 613 folgender § 613 a eingefügt:

„§ 613 a“

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Dies gilt nicht, wenn eine juristische Person durch Verschmelzung oder Umwandlung erlischt; § 8 des Umwandlungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. November 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 2081) bleibt unberührt."

### § 124

#### Anderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz wird wie folgt geändert:

#### 1. § 1 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

##### a) Es wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung ferner, wenn sie gegen eine Richtlinie gemäß § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt, der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat und wenn der Betriebsrat aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat.“

##### b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

#### 2. Die Überschrift des 2. Abschnittes erhält folgende Fassung:

„Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung“

#### 3. § 15 wird wie folgt geändert:

##### a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugendvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder

durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Mitgliedschaft ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.“

##### b) Es wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser nach § 18 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.“

##### c) Der bisherige Absatz 2 wird unter Ersetzung des Wortes „Betriebsratsmitglieder“ durch die Worte „in Absatz 1 und 2 genannten Personen“ Absatz 3.

##### d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und erhält folgende Fassung:

„(4) Wird eine der in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 3 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäße Anwendung.“

#### 4. § 16 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 und 2 genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern.“

## § 125

**Anderung des Arbeitsgerichtsgesetzes**

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 Nr. 4 erhält folgende Fassung:
 

„4. für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 120 bis 122 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;“.
  - b) In Absatz 1 wird hinter Nummer 4 folgende Nummer 5 eingefügt:
 

„5. für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, soweit zu entscheiden ist über

    - a) die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat von Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften zu wählen;
    - b) die Durchführung der Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
    - c) die Durchführung der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;“.
  - c) Die bisherige Nummer 5 wird Nummer 6.
  - d) Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.
2. In § 8 Abs. 1 werden die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 4 und 5, Abs. 2 und 3“ durch die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 4 bis 6“ ersetzt.
3. In § 10 werden die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 und 3“ durch die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 4 und 5“ und die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 5“ durch die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 6“ ersetzt.
4. § 12 Abs. 5 erhält folgende Fassung:
 

„(5) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Nr. 4 bis 6, des § 103 Abs. 3, des § 108 Abs. 3 und des § 109 werden Gebühren und Auslagen nicht erhoben.“
5. In § 16 Abs. 2 Satz 2 werden die Worte „Nr. 5“ durch die Worte „Nr. 6“ ersetzt.
6. In § 80 Abs. 1 werden hinter den Worten „§ 2 Abs. 1 Nr. 4“ die Worte „und 5“ eingefügt.
7. § 82 Satz 2 erhält folgende Fassung:
 

„In Angelegenheiten des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Gesamtjugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses und der Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

ist das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat.“

8. § 85 Satz 2 erhält folgende Fassung:
 

„Die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozeßordnung über die Zwangsvollstreckung einschließlich der einstweiligen Verfügung gelten entsprechend mit der Maßgabe, daß

  1. der nach dem Beschluß Verpflichtete als Schuldner und derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt;
  2. die Entscheidungen im Verfahren über Anträge auf Anordnung einer einstweiligen Verfügung durch Beschluß der Kammer ergehen, erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen und ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 945 der Zivilprozeßordnung nicht besteht.“
9. In § 86 Abs. 1 und 2 werden jeweils die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. o“ durch die Worte „§ 2 Abs. 1 Nr. 5 Buchstabe a“ ersetzt.
10. In § 92 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:
 

„In den Fällen des § 85 Satz 2 Nr. 2 findet die Rechtsbeschwerde nicht statt.“
11. § 97 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:
 

„Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung“
  - b) In den Absätzen 1 und 3 bis 5 werden jeweils die Worte „Nr. 5“ durch die Worte „Nr. 6“ ersetzt.
12. § 98 erhält folgende Fassung:
 

„§ 98  
Entscheidung über die Besetzung  
der Einigungsstelle

  - (1) In den Fällen des § 76 Abs. 2 Sätze 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entscheidet der Vorsitzende allein. Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 84 entsprechend.
  - (2) Gegen die Entscheidungen des Vorsitzenden findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Für das Verfahren gelten § 87 Abs. 2 und 3 und die §§ 88 bis 90 Abs. 1 und 2 sowie § 91 Abs. 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Kammer des Landesarbeitsgerichts der Vorsitzende tritt. Gegen dessen Entscheidungen findet kein Rechtsmittel statt.“
13. §§ 99, 100, 114 und 121 werden aufgehoben.

## ACHTER TEIL

## Übergangs- und Schlußvorschriften

## § 126

**Erstmalige Betriebsratswahl nach diesem Gesetz**

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen nach § 13 finden erstmals im Jahre 197 . . . statt.

(2) Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte, die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Neuwahl nach Absatz 1, Jugendvertretungen bis zum Ablauf ihrer Amtszeit im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach diesem Gesetz.

## § 127

**Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen**

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen zur Regelung der in den §§ 7 bis 20, 60 bis 63, 115 und 116 bezeichneten Wahlen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl;
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie;
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
5. die Stimmabgabe;
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
7. die Anfechtung der Wahl;
8. die Aufbewahrung der Wahlakten.

## § 128

**Verweisungen**

Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet

werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

## § 129

**Außerkräftreten von Vorschriften**

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 681), zuletzt geändert durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 1106), mit Ausnahme der §§ 76 bis 77 a, 81, 85 und 87 außer Kraft. In § 81 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte „§§ 67 bis 77“ durch die Worte „§§ 76 und 77“ ersetzt; Satz 2 wird gestrichen. In § 87 werden die Worte „6 bis 20, 46 und 47,“ gestrichen. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 erhält die Bezeichnung „Betriebsverfassungsgesetz 1952“.

(2) Soweit in den nicht aufgehobenen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 auf Vorschriften verwiesen wird, die nach Absatz 1 aufgehoben sind, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes.

## § 130

**Öffentlicher Dienst**

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

## § 131

**Geltung in Berlin**

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

## § 132

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am . . . . . 197 . . in Kraft.



## Begründung

### A. Allgemeines

#### I.

Das geltende Betriebsverfassungsgesetz wurde im Jahre 1952 nach harten politischen Auseinandersetzungen im Bundestag verabschiedet und trägt deshalb an vielen Stellen die Spuren des Kompromisses. Trotzdem hat es sich zumindest in den ersten Jahren seiner Geltung im großen und ganzen bewährt. Es verbesserte gegenüber dem vorhergehenden Recht die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben erheblich und fand deshalb u. a. auch im Ausland starke Beachtung. Wegen der Unzulänglichkeiten zeichneten sich dann aber doch sehr bald insbesondere bei den Betriebsverfassungspraktikern die ersten Reformwünsche ab. Sie verstärkten sich mit der zunehmenden Anwendung technisch-organisatorischer Neuerungen und dem wirtschaftlichen Wachstum in den Betrieben und führten schließlich, nicht zuletzt auch wegen des Wandels in den gesellschaftlichen Anschauungen, bei allen Beteiligten und Interessierten zur Überzeugung, daß das geltende Betriebsverfassungsgesetz reformiert werden müsse. Es wurden von vielen Seiten, insbesondere auch von den Tarifpartnern, zahlreiche Reformvorschläge unterbreitet.

Die im Bundestag vertretenen Parteien schalteten sich in der 5. Legislaturperiode mit eigenen Vorlagen in die Diskussion ein. Die CDU/CSU-Fraktion brachte am 2. November 1967 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Drucksache V/2234) im Bundestag ein, dessen erste Lesung am 13. Dezember 1967 stattfand. Der Ausschuß für Arbeit führte auf der Grundlage dieses Entwurfs am 9. Mai 1968 eine öffentliche Anhörung (Protokoll Nr. 61) durch. Die SPD-Fraktion legte ihren Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung (Drucksache V/3658) am 16. Dezember 1968 vor. Er wurde am 22. Januar 1969 im Bundestag in erster Lesung behandelt. Am 20. März 1969 folgte die FDP-Fraktion mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Drucksache V/4011), dessen erste Lesung am 23. April 1969 stattfand.

Die Gesetzentwürfe konnten in der 5. Legislaturperiode nicht mehr abschließend beraten werden. Der Bundeskanzler griff den Problembereich in seiner Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 auf und kündigte darin die Vorlage des Entwurfs eines Betriebsverfassungsgesetzes auf der Grundlage der in der 5. Legislaturperiode eingebrachten Gesetzentwürfe an. Die Vorarbeiten für diesen Gesetzentwurf wurden nach der Regierungserklärung sofort in Angriff genommen. Dabei wurden u. a. auch die Ergebnisse des Berichts der Mitbestimmungskommission (Drucksache VI/334) berücksichtigt, soweit sie betriebsverfassungsrechtliche Fragen betreffen.

Da die Unternehmensverfassung aus rechtssystematischen Gründen nicht in das Betriebsverfassungsgesetz paßt, enthält der Gesetzentwurf keine Regelung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen. Es ist vielmehr beabsichtigt, die §§ 76 und 77 des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes als Restteile des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 einstweilen unverändert weitergelten zu lassen. Die Bundesregierung wird auf die mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen zusammenhängenden Fragen in ihrer Stellungnahme zum Bericht der Mitbestimmungskommission eingehen.

Die Spitzenorganisationen der Tarifpartner und weitere Verbände wurden zu den im Entwurf enthaltenen Reformen eingehend gehört.

#### II.

Der Entwurf des Gesetzes beschränkt sich nicht auf die Änderung einzelner Vorschriften des geltenden Rechts, sondern enthält eine neue Kodifikation des Betriebsverfassungsrechts. Dies zeigt sich u. a. auch schon darin, daß sich die Zahl der Paragraphen wesentlich vermehrt hat. Im einzelnen wird auf folgende wichtige Reformpunkte hingewiesen:

Der Entwurf verbessert zunächst die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb. Er gibt ihm erstmals eigene gesetzliche Informations-, Anhörungs- und Erörterungsrechte in Angelegenheiten, die seine Person und seinen Arbeitsplatz unmittelbar berühren. Außerdem wird das Beschwerderecht des einzelnen Arbeitnehmers erstmals ausdrücklich gesetzlich geregelt.

Im kollektivrechtlichen Bereich erweitert der Entwurf die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats auf wichtigen Gebieten, ohne in die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen, insbesondere auf wirtschaftlichem Gebiet, einzugreifen. Die Bundesregierung ist der Ansicht, daß die Fragen der Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung nicht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt werden sollten, sondern einer Neuregelung des Unternehmensverfassungsrechts vorbehalten bleiben müssen.

Bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten wird der im geltenden Recht vorgesehene Mitbestimmungskatalog verbessert und erweitert.

Im Bereich des Arbeitsschutzes schreibt der Entwurf eine noch engere Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber und den jeweils zuständigen Behörden vor.

Da die Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs für die Arbeitnehmer immer bedeut-

samer werden, räumt der Entwurf dem Betriebsrat auf diesem Gebiet nunmehr ausdrücklich besondere Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte ein. Dadurch wird erreicht, daß die Auswirkungen solcher Maßnahmen auf die Arbeitnehmer bereits im Planungsstadium berücksichtigt werden. Dabei sollen die gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als Beurteilungsmaßstab dienen. Der Betriebsrat kann angemessene Maßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich verlangen, wenn unzumutbare Belastungen eintreten, weil der Arbeitgeber unter offensichtlicher Außerachtlassung der gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft über eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit Maßnahmen bezüglich der Arbeitsplatzgestaltung oder des Arbeitsablaufs durchgeführt hat.

Im Bereich der personellen Angelegenheiten verstärkt der Entwurf die Rechte des Betriebsrats ebenfalls. Nach geltendem Recht setzt die Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten erst ein, wenn konkrete Einzelmaßnahmen, z. B. Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, zur Entscheidung anstehen. Der Vorraum dieser Entscheidung, insbesondere der gesamte Bereich der Personalplanung, der Personalführung und -beurteilung sowie die Erstellung von Einstellungsfragebogen und Einstellungsrichtlinien, ist bisher ausgeklammert. Dieser Komplex gewinnt jedoch insbesondere in den Großbetrieben zunehmend an Bedeutung, da bei angespanntem Arbeitsmarkt ein rationeller und den Bedürfnissen der Wirtschaft angepaßter Personaleinsatz nur im Wege einer sorgfältigen Personalplanung zu erreichen ist. Daraus ergibt sich, daß schon im Planungsstadium weitreichende Entscheidungen getroffen werden, die für die Arbeitnehmer des Betriebs oder Unternehmens große Bedeutung haben. Daher ist eine angemessene Beteiligung des Betriebsrats im Planungsstadium zum Zwecke einer möglichst frühzeitigen Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer erforderlich. Der Entwurf sieht deshalb vor, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit dem Betriebsrat die erforderlichen Maßnahmen, insbesondere die Vermeidung von Härten, zu beraten hat. Im Hinblick auf die große Bedeutung einer rechtzeitigen Personalplanung ist ferner vorgesehen, daß der Betriebsrat in dieser Frage auch eigene Initiativen entwickeln und dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung unterbreiten kann.

In diesem Zusammenhang ist das neu eingeführte Recht des Betriebsrats zu erwähnen, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß offene Arbeitsplätze allgemein oder für bestimmte Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Die Vorschrift will u. a. auch den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt aktivieren.

Von besonderer Bedeutung ist auch das ebenfalls neue Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der

Aufstellung von Personalfragebogen, von Beurteilungsgrundsätzen und insbesondere von Richtlinien über die Personalauswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen. Durch solche Richtlinien, deren Aufstellung nach dem Entwurf in größeren Betrieben vom Betriebsrat erzwungen werden kann, werden die erforderlichen personellen Entscheidungen im Interesse des Betriebsfriedens und einer gerechteren Behandlung der Arbeitnehmer durchschaubarer gemacht und versachlicht.

Die Bedeutung der Berufsbildung, d. h. der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung, ist allseits anerkannt. Eine über das geltende Recht hinausgehende Beteiligung des Betriebsrats an den betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ist deshalb von der Sache her notwendig. Der Entwurf stellt zunächst eine allgemeine Verpflichtung für Arbeitgeber und Betriebsrat auf, im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und Berufsförderung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu fördern. Der Arbeitgeber wird außerdem verpflichtet, die Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs mit dem Betriebsrat zu beraten. Bezüglich der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung erhält der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht. Außerdem ist er an der Bestellung der Ausbilder beteiligt. Unter gewissen Voraussetzungen kann er der Bestellung von Ausbildern widersprechen oder deren Abberufung verlangen.

Der Entwurf verbessert auch die Rechte des Betriebsrats bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen. Der Arbeitgeber muß grundsätzlich vor solchen Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Das Recht des Betriebsrats zur Verweigerung der Zustimmung ist allerdings nicht unbeschränkt, sondern bleibt wie im geltenden Recht auch künftig an einen Katalog von bestimmten Verweigerungsgründen gebunden. Die Verweigerungsgründe sind gegenüber dem geltenden Recht jedoch erheblich erweitert. In besonderen Fällen erhält der Arbeitgeber das Recht, personelle Maßnahmen ohne die Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchzuführen. Er darf jedoch, wenn der Betriebsrat die Voraussetzungen für die vorläufige Durchführung einer personellen Maßnahme bestreitet, die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb einer Frist von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Feststellung der Rechtmäßigkeit seiner Maßnahme beantragt. Die Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen kann gerichtlich erzwungen werden.

Wegen der einschneidenden Bedeutung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber verbessert der Entwurf die Rechtsstellung des Betriebsrats und der Arbeitnehmer auch in diesem Punkt erheblich. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören und ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne

Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist kraft Gesetzes rechtsunwirksam. Darüber hinaus hat der Betriebsrat bei allen ordentlichen Kündigungen das Recht, der Kündigung aus bestimmten näher umschriebenen Gründen zu widersprechen mit der Folge, daß dann, wenn die gesetzlichen Widerspruchsgründe vorliegen, die Kündigung in einem anschließenden Kündigungsschutzverfahren als sozialwidrige Kündigung im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen ist. Von den Widerspruchsgründen ist von besonderer Bedeutung das Recht des Betriebsrats, der Kündigung zu widersprechen, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer — gegebenenfalls nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen — an einen anderen Arbeitsplatz im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Bei den Widerspruchsgründen handelt es sich in erster Linie um Gesichtspunkte, die wegen ihres kollektiven Einschlags vom Betriebsrat wegen der größeren Sachkenntnis und des vollständigen Überblicks über die betrieblichen Verhältnisse und Möglichkeiten besser geltend gemacht werden können als vom einzelnen betroffenen Arbeitnehmer. Ferner sieht der Entwurf vor, daß der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung dem betroffenen Arbeitnehmer die vom Betriebsrat erhobenen Bedenken schriftlich mitzuteilen hat.

Im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten behält der Entwurf den Wirtschaftsausschuß bei. Die Mitglieder werden jedoch im Gegensatz zum geltenden Recht nicht zur Hälfte vom Arbeitgeber, sondern allein vom Betriebsrat bestellt, wobei dieser auch leitende Angestellte in den Wirtschaftsausschuß berufen kann. Die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses wird wesentlich erweitert. Neu ist, daß der Betriebsrat das Recht erhält, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses selbst zu übernehmen oder auf einen Ausschuß des Betriebsrats zu übertragen. In diesen Fällen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, weitere Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich leitender Angestellter, und zwar möglichst aus den Betriebsabteilungen und unselbständigen Nebenbetrieben, die nicht im Betriebsrat vertreten sind, bei der Behandlung der dem Wirtschaftsausschuß obliegenden Angelegenheiten zu beteiligen.

Bei unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen, bei denen die Möglichkeit besteht, daß eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird oder anderweitige wesentliche Nachteile erleidet, räumt der Entwurf dem Betriebsrat ein abgestuftes Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrecht ein. Im Gegensatz zum geltenden Recht knüpft der Entwurf die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht mehr an bestimmte katalogmäßig umschriebene Formen der Betriebsänderung an, sondern stellt nur noch darauf ab, daß eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern des Betriebs infolge der unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidung Nachteile erden kann. Dies rechtfertigt sich daraus, daß es für die betroffenen Arbeitnehmer im Endergebnis gleichgültig ist, aus welchen Gründen die Nachteile entstehen. Dabei sind zwei Bereiche zu unterscheiden,

nämlich die unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidung als solche und die Auswirkungen dieser Entscheidung auf die Arbeitnehmer. Hinsichtlich der unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidung als solcher räumt der Entwurf dem Betriebsrat schon im Stadium der Planung ein umfassendes Informations- und Beratungsrecht ein. Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Unternehmer kann die Einigungsstelle angerufen werden, die in diesem Fall allerdings nur auf die Herbeiführung einer gütlichen Einigung beschränkt ist. Bezüglich der sozialen Auswirkungen solcher unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen besitzt der Betriebsrat demgegenüber ein echtes Mitbestimmungsrecht. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nachteilige soziale Folgen für die Arbeitnehmer durch einen Sozialplan ausgleichen oder abmildern. Kommt ein Sozialplan nicht durch freiwillige Vereinbarung zustande, so stellt die Einigungsstelle einen Sozialplan auf. Die Einigungsstelle hat dabei sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer als auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu berücksichtigen.

Das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird im Entwurf aufrechterhalten.

Auch die Friedenspflicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Interesse der Sicherung des geordneten Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens bleibt bestehen. Dies gilt insbesondere für die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitskampfes, die den tariffähigen Koalitionen vorbehalten bleibt, während die Regelung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sich in den im Gesetz vorgezeichneten rechtlichen Bahnen zu vollziehen hat. Auch politische und insbesondere parteipolitische Betätigungen, die nach den Vorstellungen des Entwurfs nicht mehr schlechthin unzulässig sein sollen, unterliegen diesen Beschränkungen. Aus der Tatsache, daß in § 75 des Entwurfs im Gegensatz zu der Fassung des entsprechenden § 51 des geltenden Rechts ein ausdrückliches Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb nicht mehr enthalten ist, ist nicht auf eine Absicht der Bundesregierung zu schließen, die Betriebe sollten künftig ein bevorzugtes Feld politischer Auseinandersetzungen sein. Vielmehr liegt die Funktion der Betriebe auch weiterhin in erster Linie in der Erfüllung der Betriebszwecke im Rahmen eines geordneten Arbeitsablaufs. Andererseits erschien das geltende strikte Verbot, das sich insbesondere auf die legitimen Wirkungsmöglichkeiten der demokratischen Parteien nachteilig auswirkte, nicht mehr mit der Lebenswirklichkeit vereinbar, zumal Gruppierungen mit auf Umsturz oder radikale Veränderungen der bestehenden Gesellschaftsordnung gerichteten politischen Zielsetzungen entweder diesem Verbot formal nicht unterlagen oder dieses Verbot nicht beachteten oder es umgingen.

Ein besonderes Problem stellt die Rechtsstellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung dar. Das geltende Recht geht davon aus, daß Gewerkschaften und Betriebsräte unterschiedliche Aufgaben und Funktionen haben. Dieser Grundsatz wird beibehal-

ten. Die Praxis hat allerdings erwiesen, daß auch bei Wahrung des Grundsatzes der Aufgabentrennung und der gegenseitigen Unabhängigkeit eine innerbetriebliche Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebs nützlich und sinnvoll ist. Aus diesem Grunde räumt der Entwurf dem Betriebsrat ausdrücklich das Recht ein, seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durchzuführen. Außerdem ist vorgesehen, daß Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahrung der sich aus dem Entwurf ergebenden Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften im Benehmen mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Zugang zum Betrieb haben, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Neu im Entwurf ist das Recht der Tarifpartner, durch Tarifvertrag zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche vorzusehen, wenn dies nach den Verhältnissen der erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern dient. Solche Tarifverträge bedürfen einer staatlichen Genehmigung, weil sie die Organisation der Betriebsverfassung berühren.

Der Entwurf enthält ferner eine Neuabgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten. Er strebt eine gegenüber dem geltenden Recht eindeutigere Abgrenzung dieses Personenkreises an, indem er an die Stelle des subjektiven Abgrenzungsmerkmals des „besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers“ objektive Kriterien setzt. Danach gehören zu diesem Personenkreis diejenigen leitenden Angestellten, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder die nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs wichtige Aufgaben auf Grund besonderer Erfahrung oder Kenntnisse erfüllen. Diese Neuabgrenzung des Entwurfs enthält keine wesentliche Veränderung des von ihm erfaßten Personenkreises gegenüber dem geltenden Recht.

Im Bereich der organisatorischen Vorschriften enthält der Entwurf eine große Zahl von Verbesserungen und Neuregelungen. Hiervon sind insbesondere hervorzuheben:

- Um den Kontakt des Betriebsrats zu den Arbeitnehmern in den Großbetrieben zu verbessern und ferner die Betriebsratsarbeit durch die Bildung einer ausreichenden Zahl von Fachausschüssen zu aktivieren, wird die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder in Großbetrieben von derzeit 35 auf 71 Mitglieder erhöht.
- Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden im Interesse einer Erleichterung der organisatorischen Vorbereitung durch die Gewerkschaften

für alle Betriebe im gleichen Jahr in dem Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Mai statt.

- Durch eine Reihe von Vorschriften wird die Bildung von Betriebsräten erleichtert. Diese Regelungen betreffen insbesondere die Einberufung einer Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands, die Bestellung des Wahlvorstands mit Hilfe der Gewerkschaften und notfalls unter Einschaltung des Arbeitsgerichts sowie die Einräumung eines besonderen Kündigungsschutzes für die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlkandidaten.
- Der Gruppenschutz wird in einer Reihe von Punkten — z. B. bei der Wahl des Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats, bei der Besetzung des Betriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Betriebsrats, bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, bei der Entsendung der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats bzw. des Konzernbetriebsrats — ausgebaut.
- Der Entwurf führt erstmals eine feste an die Betriebsgröße anknüpfende Staffel für die ständig freizustellenden Betriebsratsmitglieder ein.
- Neben den bereits im geltenden Recht geregelten Betriebsversammlungen und Teilversammlungen sieht der Entwurf auch die Durchführung von Abteilungsversammlungen vor. Hierdurch soll die Behandlung von Themen erleichtert werden, die lediglich spezielle Belange der Arbeitnehmer der einzelnen Abteilungen betreffen.
- Die Bildung von Gesamtbetriebsräten wird obligatorisch vorgeschrieben.
- Die Bildung von Konzernbetriebsräten wird ermöglicht.
- Die Jugendvertretung, die im geltenden Recht nur in Grundzügen geregelt ist, behandelt der Entwurf in einem eigenen Teil. Organisation, Aufgaben, Stellung und Rechte der Jugendvertretung werden insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Aktivierung der Teilnahme der Jugendlichen am betrieblichen Geschehen neu gestaltet.

Hervorzuheben sind insbesondere

eine angemessene Vergrößerung der Jugendvertretung,

die Erweiterung des passiven Wahlrechts durch Wegfall der unteren Altersgrenze des 16. Lebensjahres,

das Recht der Jugendvertretung auf eigene Sitzungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat,

die Teilnahme eines Jugendvertreters an allen Betriebsratssitzungen,

die Teilnahme der gesamten Jugendvertretung an Betriebsratssitzungen bei Angelegenheiten, die überwiegend die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen,

volles Stimmrecht der Jugendvertreter im Betriebsrat bei Angelegenheiten, die ausschließlich die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen,

die Möglichkeit der Durchführung von Jugendversammlungen sowie

die Bildung einer Gesamtjugendvertretung.

- Der Entwurf sieht erstmals eine betriebsverfassungsrechtliche Regelung für den Bereich der Seeschifffahrt in der Form vor, daß auf jedem deutschen Kauffahrteischiff eine Bordvertretung, für die Gesamtheit der Besatzungsmitglieder einer Reederei ein Seebetriebsrat und für die Wahrnehmung der Interessen sowohl der Besatzungsmitglieder als auch der in den Landbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer einer Reederei ein Reedereibetriebsrat zu bilden ist.

Hinsichtlich der Rechtsstellung der einzelnen Betriebsratsmitglieder sieht der Entwurf folgende wesentliche Verbesserungen vor:

- Das Verbot der ordentlichen Kündigung der Betriebsratsmitglieder wird grundsätzlich auf den Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft im Betriebsrat ausgedehnt.
- Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wird an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden; diese Zustimmung kann auf Antrag des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt werden.
- Allen Betriebsratsmitgliedern wird das Recht auf bezahlte Freistellung mindestens für die Dauer von drei Wochen je Amtszeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Betriebsratsarbeit dienlich sind, eingeräumt.
- Außerdem enthält der Entwurf Regelungen, die dem Zwecke dienen, freigestellten Betriebsratsmitgliedern nach Beendigung der Freistellung den beruflichen Anschluß zu sichern.

## B. Zu den einzelnen Vorschriften

### ERSTER TEIL

#### Allgemeine Vorschriften

##### Zu § 1 — Errichtung von Betriebsräten

Diese Vorschrift entspricht § 8 Abs. 1 des geltenden Rechts. Die Sonderregelung des § 8 Abs. 2 des geltenden Rechts, die für den Bereich der Landwirtschaft die Errichtung des Betriebsrats erst ab zehn Arbeitnehmer vorsieht, wird im Interesse einer einheitlichen Regelung des Betriebsverfassungsrechts für alle Wirtschaftszweige nicht mehr übernommen.

##### Zu § 2 — Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

§ 2 enthält den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

und umschreibt die Rechtsstellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung.

*Absatz 1* regelt den schon in § 49 Abs. 1 des geltenden Rechts enthaltenen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Vorschrift wird jedoch wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung im Entwurf in die einleitenden allgemeinen Vorschriften vorgezogen. Inhaltlich entspricht Absatz 1 im wesentlichen § 49 Abs. 1 des geltenden Rechts. Die Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat zur Berücksichtigung des „Gemeinwohls“ ist nicht übernommen worden. Diese Regelung war § 70 Abs. 1 des Aktiengesetzes von 1937 nachgebildet, wonach der Vorstand auch die Interessen der Allgemeinheit zu berücksichtigen hatte. Diese Verpflichtung des Vorstandes ist bei der Neuregelung des Aktienrechts nicht übernommen worden. Aus diesem Grunde verzichtet auch der Entwurf auf eine entsprechende Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat.

*Absatz 2* regelt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften und die Unterstützung des Betriebsrats durch die Gewerkschaften. Wie das geltende Recht hält auch der Entwurf an der Aufgabentrennung von Betriebsräten und Gewerkschaften und an der Unabhängigkeit der Betriebsräte von den Gewerkschaften fest. Bei Wahrnehmung dieser Grundsätze hat sich auch schon unter dem geltenden Recht eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften und eine Unterstützung der Betriebsräte durch die Gewerkschaften eingespielt und für die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer der Betriebe als sinnvoll und nützlich erwiesen. Die Vorschrift des Absatzes 2 baut auf dieser Praxis auf.

*Absatz 3* stellt im Interesse der Rechtssicherheit klar, daß Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zum Betrieb zusteht. Dieses Zutrittsrecht umfaßt auch die Befugnis der Gewerkschaftsbeauftragten, mit allen betriebsverfassungsrechtlichen Stellen und mit Arbeitnehmern in Verbindung zu treten, soweit dies zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist. Daß das Zutrittsrecht im Benehmen mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ausgeübt werden kann und daß dabei auf unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften und den Schutz von Betriebsgeheimnissen Rücksicht genommen werden muß, ergibt sich aus der Natur der Sache. Der Zugang von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betriebsrat, der sich aus den Absätzen 1 und 2 und den übrigen diese Materie betreffenden Vorschriften des Entwurfs ergibt, wird durch Absatz 3 nicht berührt.

*Absatz 4* entspricht im wesentlichen § 2 des geltenden Rechts.

##### Zu § 3 — Zustimmungsbedürftige Tarifverträge

Die in § 3 behandelten Tarifverträge räumen den Tarifpartnern die Möglichkeit ein, unter bestimmten

Voraussetzungen und in bestimmtem Umfang von der im Gesetz vorgegebenen Organisation der Betriebsverfassung abzuweichen. Die organisatorischen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sind ihrer Natur nach zwingend. Der Gesetzgeber hat es jedoch in der Hand, im Hinblick auf notwendige Anpassungen an besondere Verhältnisse Abweichungsmöglichkeiten zuzulassen, wie dies z. B. in § 20 Abs. 3 des geltenden Rechts bereits geschehen ist. Im Hinblick auf die grundsätzlich zwingende Natur von Organisationsvorschriften müssen jedoch solche Abweichungsmöglichkeiten ausdrücklich festgelegt und klar umschrieben werden. Um sicherzustellen, daß abweichende Regelungen den Grundgedanken des Betriebsverfassungsgesetzes nicht widersprechen, erscheint es geboten, in Anknüpfung an das Vorbild des § 20 Abs. 3 des geltenden Rechts die Zustimmung einer staatlichen Stelle als Wirksamkeitsvoraussetzung solcher Tarifverträge vorzusehen. Inwieweit von anderen als organisatorischen Vorschriften durch Tarifvertrag abgewichen werden kann, regelt der Entwurf — ebenso wie das geltende Recht — grundsätzlich nicht.

Im einzelnen gibt *Absatz 1 Nr. 1* den Tarifpartnern die Möglichkeit, neben den im Gesetz vorgesehenen Vertretungen zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer zu schaffen, z. B. Arbeitsgruppensprecher, Abteilungssprecher, Sprecher von Arbeitnehmern mit gleichartiger Funktion. Solche zusätzlichen Vertretungen sollen die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern verbessern, nicht jedoch die Zuständigkeiten des Betriebsrats übernehmen oder verändern.

Nach *Absatz 1 Nr. 2* können entsprechend § 20 Abs. 3 des geltenden Rechts die im Gesetz vorgesehenen Vertretungen der Arbeitnehmer durch andere Vertretungen ersetzt werden, wenn wegen der Eigenart der Betriebe der Errichtung der gesetzlichen Vertretung besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, z. B. durch Baustellendelegierte.

Durch *Absatz 1 Nr. 3* soll es ermöglicht werden, die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben zum Hauptbetrieb abweichend von § 4 des Entwurfs entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen tarifvertraglich zu regeln.

*Absatz 2* bindet tarifvertragliche Abweichungen von den organisatorischen Vorschriften des Gesetzes nach Durchführung eines förmlichen Anhörungsverfahrens an die Zustimmung staatlicher Stellen. Hierdurch soll insbesondere verhindert werden, daß für einen Betrieb mehrere Tarifverträge mit sich widersprechenden Regelungen betriebsverfassungsrechtlicher Fragen gelten.

Die Regelungen des *Absatzes 3* über die Ablösung von nach dem Gesetz gewählten Betriebsräten durch andere Arbeitnehmervertretungen auf Grund eines Tarifvertrags entspricht inhaltlich dem geltenden Recht bei Sondervertretungen nach § 20 Abs. 3.

#### Zu § 4 — Nebenbetriebe und Betriebsteile

§ 4 entspricht — abgesehen von einer Änderung hinsichtlich der Nebenbetriebe — § 3 des geltenden

Rechts. Da ein Nebenbetrieb grundsätzlich ein selbständiger Betrieb ist und deshalb einen eigenen Betriebsrat zu wählen hat, soll er abweichend vom geltenden Recht nur dann dem Hauptbetrieb zugeordnet werden, wenn er selbst nicht betriebsratsfähig ist.

#### Zu § 5 — Arbeitnehmer

*Absatz 1* und *Absatz 2 Nr. 1* entsprechen § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Buchstabe a des geltenden Rechts.

*Absatz 2 Nr. 2* bezeichnet im Gegensatz zu § 4 Abs. 2 Buchstabe b des geltenden Rechts nicht mehr alle Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft und alle Mitglieder einer anderen Personengesamtheit als Nichtarbeitnehmer, sondern nur solche Gesellschafter und Mitglieder, die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung oder zur Geschäftsführung berufen sind. Diese Einschränkung trägt der Tatsache Rechnung, daß bei den nicht zur Vertretung oder zur Geschäftsführung berufenen Gesellschaftern oder Mitgliedern der Arbeitnehmercharakter überwiegt.

Die *Nummern 3 bis 5* entsprechen § 4 Abs. 2 Buchstaben d bis f des geltenden Rechts. Dabei dient die ausdrückliche Erwähnung des Ehegatten in Nummer 5 der Klarstellung.

*Absatz 3* betrifft den bisher in § 4 Abs. 2 Buchstabe c des geltenden Rechts geregelten Personenkreis der leitenden Angestellten. Während die Regelung des geltenden Rechts den in ihr genannten Kreis der leitenden Angestellten als Nichtarbeitnehmer bezeichnet, ohne jedoch dadurch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Status dieser Personen abschließend zu regeln, vermeidet Absatz 3 eine solche nur für die Zwecke des Betriebsverfassungsgesetzes geltende Umschreibung des Arbeitnehmerbegriffs, indem er die leitenden Angestellten grundsätzlich mit zu den Arbeitnehmern zählt. Dadurch wird der Arbeitnehmerbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff angepaßt. Absatz 3 bestimmt lediglich, daß die Vorschriften des Entwurfs — abgesehen von den §§ 105, 107 und 108 — auf die leitenden Angestellten keine Anwendung finden. Bei der Umschreibung der zum Kreis der leitenden Angestellten zu zählenden Arbeitnehmer lehnt sich Absatz 3 zum Teil an das geltende Recht an, wobei jedoch der Begriff des „besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers“ vermieden wird, da er sich als zu unbestimmt erwiesen hat. Durch die statt dessen eingefügten neuen objektivierenden Kriterien wird gegenüber dem geltenden Recht eine eindeutiger Abgrenzung gewährleistet, ohne daß dabei der Personenkreis gegenüber dem geltenden Recht wesentlich verändert wird.

#### Zu § 6 — Arbeiter und Angestellte

§ 6 entspricht — abgesehen von redaktionellen Anpassungen und einer Änderung hinsichtlich der Gruppenzugehörigkeit der in Heimarbeit Beschäftigten — § 5 des geltenden Rechts. In Heimarbeit

Beschäftigte, die eine Angestelltentätigkeit ausüben, z. B. Stenotypistinnen, werden der Angestellten-Gruppe zugeordnet. Absatz 2 Satz 2 letzter Halbsatz des geltenden Rechts: „... sowie das mit einfachen oder mechanischen Dienstleistungen beschäftigte Büropersonal“ ist, da es sich bei diesen Personen in aller Regel ohnehin um Angestellte handelt, gestrichen worden.

## ZWEITER TEIL

### Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

#### ERSTER ABSCHNITT

#### Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

##### Zu § 7 — Wahlberechtigung

Diese Vorschrift entspricht § 6 des geltenden Rechts.

##### Zu § 8 — Wählbarkeit

*Absatz 1* Satz 1 bindet die für die Wählbarkeit maßgebende Altersgrenze entsprechend der Regelung für das passive Wahlrecht zum Deutschen Bundestag an die allgemeine Volljährigkeitsgrenze. Außerdem ist die für das passive Wahlrecht erforderliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von bisher einem Jahr auf sechs Monate verkürzt worden, da dieser Zeitraum im allgemeinen ausreicht, um den Überblick über die betrieblichen Verhältnisse zu erwerben, der für die Ausübung des Betriebsratsamtes notwendig ist. Im Hinblick auf die rechtliche bzw. wirtschaftliche Einheit eines Unternehmens bzw. eines Konzerns sind gemäß Absatz 1 Satz 2 auf die Dauer der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit Beschäftigungszeiten in anderen Betrieben des Unternehmens oder eines Konzerns im Sinne des § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes anzurechnen.

Wegen der Verkürzung der notwendigen Dauer der Betriebszugehörigkeit auf sechs Monate kann auf die bisher nach § 7 Abs. 1 Satz 2 bestehende Möglichkeit einer abweichenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der Mehrheit der Arbeitnehmer verzichtet werden.

*Absatz 2* entspricht unter Berücksichtigung der notwendigen Anpassung an den neuen Absatz 1 dem § 7 Abs. 2 des geltenden Rechts.

Als weitere Voraussetzung für die Wählbarkeit zum Betriebsrat sieht das geltende Recht das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag vor. Der Entwurf übernimmt diese Voraussetzung nicht. Für Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten der EWG gilt diese Voraussetzung auf Grund der vorrangigen Verordnung Nr. 1612/68 des Rates der EWG über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft vom 15. Oktober 1968 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. 257 vom 19. Oktober 1968 S. 2) schon nach geltendem Recht nicht mehr. Eine Bei-

behaltung dieser Voraussetzung nur für Arbeitnehmer aus Nicht-EWG-Staaten erscheint insbesondere mit Rücksicht auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung des § 75 des Entwurfs innerlich nicht gerechtfertigt.

##### Zu § 9 — Zahl der Betriebsratsmitglieder

Entgegen dem geltenden Recht, nach dem in einer Vorabstimmung im Rahmen der jeweiligen Staffellung eine Erhöhung der Mitgliederzahl des Betriebsrats beschlossen werden kann, sieht der Entwurf nach der Betriebsgröße gestaffelte feste Zahlen der Betriebsratsmitglieder vor.

Um eine stärkere Betreuung der Arbeitnehmer in Großbetrieben sicherzustellen und eine Intensivierung der Betriebsratsarbeit zu ermöglichen, ist die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder von derzeit 35 Betriebsratsmitgliedern in Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern auf 71 Betriebsratsmitglieder in Betrieben mit mehr als 30 000 Arbeitnehmern erhöht worden. Im Zusammenhang hiermit sind die Vorschriften der §§ 27 und 28 des Entwurfs zu sehen, nach denen in größeren Betrieben dem Betriebsausschuß und möglichen weiteren Ausschüssen bestimmte Angelegenheiten zur selbständigen Beratung und Entscheidung übertragen werden können. Damit wird die Möglichkeit geschaffen, einerseits den Betriebsrat als Gesamtgremium zu entlasten und andererseits die Betriebsratsarbeit in kleineren Fachausschüssen intensiver zu gestalten.

##### Zu § 10 — Vertretung der Minderheitsgruppen

Gegenüber dem geltenden Recht wird die Mindestvertretung der Minderheitsgruppe leicht verstärkt. Die Erweiterung der Staffell der der Minderheitsgruppe wenigstens zustehenden Vertreter auf bis 11 Vertreter ist eine Konsequenz der in § 9 vorgesehenen Vergrößerung der Betriebsräte.

##### Zu § 11 — Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder

Diese Vorschrift entspricht dem geltenden Recht.

##### Zu § 12 — Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze

§ 12 entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Absatz 2 Satz 3 stellt klar, daß die Regelung für die Wahl von gruppenfremden Arbeitnehmern auch für die Ersatzmitglieder gilt.

##### Zu § 13 — Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

Im Interesse einer Erleichterung der organisatorischen Vorbereitung durch die Gewerkschaften sollen die Betriebsratswahlen grundsätzlich für alle Betriebe einheitlich alle drei Jahre während des in Absatz 1 vorgesehenen Zeitraums stattfinden. Der Beginn des Dreijahresrhythmus ist in der Übergangsvorschrift des § 126 festgelegt.



*Absatz 2* regelt die Fälle, in denen außerhalb des in Absatz 1 genannten regelmäßigen Wahlzeitraums ein Betriebsrat zu wählen ist. Die Katalogpunkte entsprechen im wesentlichen den Tatbeständen, in denen nach § 22 des geltenden Rechts eine Neuwahl des Betriebsrats vorgesehen ist.

*Absatz 3* regelt den Anschluß einer außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums durchgeführten Betriebsratswahl an die regelmäßigen Wahlzeiträume.

#### Zu § 14 — Wahlvorschriften

Die *Absätze 1 bis 5* entsprechen dem geltenden Recht.

*Absatz 6* räumt den Gewerkschaften in den Fällen, in denen in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, ein eigenes Recht zur Aufstellung von Wahlvorschlägen ein. Durch diese Vorschrift soll die erstmalige Wahl von Betriebsräten in den Betrieben erleichtert werden, in denen bisher ein Betriebsrat nicht gewählt wurde.

#### Zu § 15 — Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

Diese Vorschrift strebt an, daß im Betriebsrat sowohl die einzelnen Betriebsabteilungen und unselbständigen Nebenbetriebe als auch die Beschäftigungsarten und die Geschlechter entsprechend den betrieblichen Verhältnissen vertreten sind.

#### Zu § 16 — Bestellung des Wahlvorstands

Da sich die Fristen in den *Absätzen 1 und 2* für die Bestellung des Wahlvorstands in der Praxis als zu kurz erwiesen haben, werden sie jeweils um zwei Wochen verlängert.

Die in Absatz 1 Satz 2 eröffnete Möglichkeit zur Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder ist erforderlich, um in Großbetrieben mit mehreren Wahllokalen die ordnungsmäßige Durchführung der Betriebsratswahlen zu gewährleisten.

Neu ist die Regelung, daß gemäß *Absatz 2* Sätze 2 und 3 die Antragsteller Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen können und daß das Arbeitsgericht in Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern bei der Bestellung des Wahlvorstands auch nicht im Betrieb beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder berücksichtigen kann, wenn dies im Einzelfall aus besonderen Gründen erforderlich ist.

#### Zu § 17 — Wahl des Wahlvorstands

§ 17 entspricht unter Anpassung an § 16 des Entwurfs im wesentlichen § 16 des geltenden Rechts, stellt jedoch klar, wer zu der den Wahlvorstand stellenden Betriebsversammlung einberufen kann, und daß für die Beschlußfassung die einfache Mehrheit der in der Betriebsversammlung anwesenden Arbeitnehmer genügt.

#### Zu § 18 — Wahlvorbereitung

Diese Vorschrift entspricht im wesentlichen § 17 des geltenden Rechts. Die Verweisung in Absatz 1 Satz 2 auf § 16 ergibt sich aus der dort vorgesehenen erweiterten Berechtigung der Antragsteller.

#### Zu § 19 — Wahlanfechtung

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 18 des geltenden Rechts, gibt jedoch abweichend vom geltenden Recht jedem einzelnen Wahlberechtigten ein Wahlanfechtungsrecht.

#### Zu § 20 — Wahlschutz und Wahlkosten

Diese Vorschrift entspricht im wesentlichen § 19 des geltenden Rechts. Das im geltenden Recht in Absatz 3 vorgeschriebene Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts wegen Teilnahme an der in § 16 genannten Betriebsversammlung wird aus rechts-systematischen Gründen im Zusammenhang mit der Betriebsversammlung in § 44 des Entwurfs geregelt.

## ZWEITER ABSCHNITT

### Amtszeit des Betriebsrats

#### Zu § 21 — Amtszeit

Inhaltlich entspricht diese Vorschrift im wesentlichen dem geltenden Recht. Da in den Fällen des § 13 Abs. 2 Betriebsräte außerhalb des nach § 13 Abs. 1 in Verbindung mit § 126 Abs. 1 neu eingeführten einheitlichen Wahlzeitraums zu wählen sind und diese jedoch wieder in den einheitlichen Wahlzeitraum eingeordnet werden sollen, entstehen von Satz 1 abweichende Amtszeiten. Mit Rücksicht hierauf mußte in Satz 1 das Wort „regelmäßig“ eingefügt werden. Die neu angefügten Sätze 3 bis 5 sind Folgen der Vereinheitlichung des Wahltermins in § 13 und regeln das Ende der von Satz 1 abweichenden Amtszeiten.

#### Zu § 22 — Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats

Das geltende Recht ermächtigt, falls wegen der in § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 genannten Tatbestände eine vorzeitige Neuwahl des Betriebsrats notwendig wird, den bestehenden Betriebsrat lediglich, die „laufenden“ Geschäfte bis zur Wahl des neuen Betriebsrats weiterzuführen. Die Fassung der Vorschrift hat zu Meinungsverschiedenheiten darüber geführt, welche Angelegenheiten zu den laufenden Geschäften des Betriebsrats gehören. Um hier Klarheit zu schaffen und auch in diesen Fällen eine volle Aufgabenerfüllung des Betriebsrats sicherzustellen, sieht der Entwurf von einer derartigen Beschränkung der Geschäftsführung des Betriebsrats ab.



**Zu § 23 — Verletzung gesetzlicher Pflichten**

*Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1* entsprechen inhaltlich dem geltenden Recht.

Der in *Absatz 2* neu eingefügte Satz 2 stellt sicher, daß auch in diesem Falle die Antragsteller Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen können und daß das Arbeitsgericht nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Satz 3 auch nicht im Betrieb beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in den Wahlvorstand berufen kann.

Während nach geltendem Recht alle groben Pflichtverletzungen von Betriebsratsmitgliedern zum Ausschluß aus dem Betriebsrat oder zur Auflösung des Betriebsrats führen können, sind Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, abgesehen von den Ordnungsstrafverfahren des § 64 und den Strafvorschriften des § 78, nicht ausdrücklich mit Sanktionen verbunden. Dies gilt insbesondere für Verstöße des Arbeitgebers gegen die Friedenspflicht.

Der neu angefügte *Absatz 3* gibt nunmehr unmittelbar im Entwurf dem Betriebsrat und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht die Verhängung einer Geldstrafe zu beantragen, wenn der Arbeitgeber ein ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung untersagtes pflichtwidriges Verhalten fortsetzt.

**Zu § 24 — Erlöschen der Mitgliedschaft**

*Absatz 1* entspricht mit redaktionellen Änderungen und Ergänzungen dem geltenden Recht.

Durch *Absatz 2* wird klargestellt, daß ein Betriebsratsmitglied bei einem Wechsel seiner Gruppenzugehörigkeit weiterhin Vertreter der Gruppe bleibt, für die es gewählt worden ist.

**Zu § 25 — Ersatzmitglieder**

§ 25 entspricht, abgesehen von redaktionellen Klarstellungen, dem geltenden Recht.

**DRITTER ABSCHNITT****Geschäftsführung des Betriebsrats****Zu § 26 — Vorsitzender**

*Absätze 1 und 3* entsprechen § 27 des geltenden Rechts.

Der neu eingefügte *Absatz 2* verstärkt den Gruppenschutz. Ist jede Gruppe durch mehr als ein Drittel der Mitglieder im Betriebsrat vertreten, so entscheidet auch hier der Betriebsrat in seiner Gesamtheit darüber, wer Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats wird. Er ist jedoch in diesen Fällen an die getrennten Vorschläge jeder Gruppe gebunden, so daß der Vertreter einer Gruppe nicht gegen den Willen der Mehrheit seiner Gruppe bestellt werden kann.

**Zu § 27 — Betriebsausschuß**

Im Hinblick auf die Vergrößerung des Betriebsrats sowie im Interesse einer Straffung der Betriebsratsarbeit enthält § 27 eine Neuregelung sowohl der Organisation als auch der Befugnisse des Betriebsausschusses. Die Vorschrift gilt auch für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat.

Nach *Absatz 1* Satz 1 hat bereits ein neunköpfiger Betriebsrat — nach geltendem Recht erst ein Betriebsrat ab 11 Mitgliedern — einen Betriebsausschuß zu bilden. Während das geltende Recht die Größe des Betriebsausschusses einheitlich auf fünf Mitglieder festsetzt, sieht der Entwurf eine Staffe- lung entsprechend der Betriebsratsgröße bis zu höchstens 11 Mitgliedern vor.

*Absatz 2* enthält eine Verstärkung des Gruppenschutzes. Während nach geltendem Recht der Betriebsausschuß lediglich aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen bestehen muß, sieht der Entwurf eine Vertretung der Gruppen im Betriebsausschuß entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat, jedoch mindestens mit einem Mitglied vor. Außerdem sieht Absatz 2 Satz 3 vor, daß unter den dort genannten Voraussetzungen jede Gruppe ihre Vertreter für den Betriebsausschuß selbst bestimmt.

*Absatz 3* Satz 2 sieht vor, daß dem Betriebsausschuß über die Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats hinaus Aufgaben des Betriebsrats zur selbständigen Erledigung übertragen werden können, z. B. Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte im personellen Bereich oder bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebs. Im Hinblick auf die weitreichende Bedeutung einer derartigen Übertragung bedarf der Übertragungsbeschluß der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats sowie der Schriftform. Wegen der Bedeutung und des normativen Charakters der Betriebsvereinbarungen bleibt der Abschluß von Betriebsvereinbarungen dem Betriebsrat vorbehalten.

*Absatz 4* läßt bei kleineren Betrieben zu, daß der Betriebsrat die Führung laufender Geschäfte auf den Vorsitzenden oder andere Betriebsratsmitglieder überträgt. Dies entspricht einem praktischen Bedürfnis.

**Zu § 28 — Übertragung von Aufgaben auf weitere Ausschüsse**

Diese neue Vorschrift ermöglicht im Interesse einer Intensivierung der Betriebsratsarbeit neben dem Betriebsausschuß nach § 27 die Bildung von weiteren Ausschüssen des Betriebsrats, denen bestimmte Aufgaben auch zur selbständigen Erledigung übertragen werden können, z. B. für die Verwaltung von Sozialeinrichtungen, personelle Angelegenheiten u. ä. Insoweit gelten für die Übertragung von Aufgaben dieselben Grundsätze wie für die Übertragung von Aufgaben auf den Betriebsausschuß (vgl. zu § 27). Diese Vorschrift gilt auch für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat.

*Absatz 2* sichert den Gruppenschutz bei der Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse — abgesehen von dem Ausnahmefall des Satzes 2 — in gleicher Weise wie beim Betriebsausschuß.

Durch *Absatz 3* wird sichergestellt, daß für die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in gemeinsame Ausschüsse von Betriebsrat und Arbeitgeber (z. B. paritätische Akkordkommissionen) die gleichen Grundsätze wie für die Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse gelten.

#### Zu § 29 — Einberufung der Sitzungen

*Absatz 1* Satz 1 entspricht inhaltlich dem geltenden Recht. Der neu eingefügte Satz 2 stellt klar, daß sich die Tätigkeit des Wahlvorstands über die Ladung zur konstituierenden Sitzung hinaus auch auf die Leitung der Sitzung bis zur Bestellung eines Wahlleiters für die Wahl des Vorsitzenden erstreckt.

Die Erweiterung des *Absatzes 2* um Satz 4 ist eine Folge des in den §§ 32 und 67 vorgesehenen Teilnahmerechts des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten und der Jugendvertreter an den Betriebsratssitzungen. Die neu angefügten Sätze 5 und 6 dienen der ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit, indem sie bei Verhinderung eines Mitglieds des Betriebsrats oder der Jugendvertretung an einer Betriebsratssitzung die rechtzeitige Ladung des Ersatzmitglieds sicherstellen.

*Absatz 3* gibt auch der Jugendvertretung sowie der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, sofern sie mindestens durch zwei Mitglieder im Betriebsrat vertreten ist, das Recht, die Einberufung einer Sitzung des Betriebsrats zu verlangen.

*Absatz 4* entspricht dem geltenden Recht.

#### Zu § 30 — Betriebsratssitzungen

§ 30 entspricht inhaltlich dem geltenden Recht.

#### Zu § 31 — Teilnahme der Gewerkschaften

Über das geltende Recht hinaus wird auch der Mehrheit einer Gruppe im Betriebsrat das Recht zugestanden, die Hinzuziehung eines Beauftragten einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu verlangen. In diesem Falle sind der betreffenden Gewerkschaft Zeitpunkt und Tagesordnung der Sitzung rechtzeitig mitzuteilen, damit sich der Gewerkschaftsbeauftragte auf die Betriebsratssitzung ordnungsgemäß vorbereiten kann.

#### Zu § 32 — Teilnahme des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten

Die neu vorgesehene Teilnahme des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten an Betriebsratssitzungen dient dem Zweck, eine möglichst sachgerechte Entscheidung des Betriebsrats in den die Schwerbeschädigten betreffenden Fragen zu gewährleisten.

#### Zu § 33 — Beschlüsse des Betriebsrats

Die Änderung in *Absatz 1* berücksichtigt, daß der Entwurf in einigen Fällen für Beschlüsse des Betriebsrats eine qualifizierte Mehrheit vorsieht.

In Anlehnung an die Regelung der Beschlußfähigkeit von Organen in neueren Gesetzen stellt *Absatz 2* nicht auf die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Betriebsratsmitglieder, sondern darauf ab, daß mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt.

*Absatz 3* stellt klar, daß die Stimmen der Jugendvertreter, sofern sie nach dem Entwurf an der Beschlußfassung teilnehmen (vgl. hierzu § 67 Abs. 2 des Entwurfs), bei der Feststellung der Stimmenmehrheit das gleiche Stimmengewicht wie die Betriebsratsmitglieder haben. Für die Feststellung der Beschlußfähigkeit des Betriebsrats verbleibt es bei der Regelung des Absatzes 2.

#### Zu § 34 — Sitzungsniederschrift

*Absatz 1* entspricht § 33 Abs. 1 des geltenden Rechts. Die bisherige Regelung des § 33 Abs. 2, nach der dem Arbeitgeber, sofern er an der Sitzung des Betriebsrats teilgenommen hat, der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen ist, ist nicht übernommen worden, da das Protokoll eine interne Angelegenheit des Betriebsrats ist. Ebenso wie dem Arbeitgeber ist dem Beauftragten der Gewerkschaft, der an der Sitzung teilgenommen hat, der entsprechende Teil der Sitzungsniederschrift abschriftlich auszuhändigen.

#### Zu § 35 — Aussetzung von Beschlüssen

Das Recht, die Aussetzung eines Beschlusses des Betriebsrats zu verlangen, wird auch der Jugendvertretung eingeräumt. Im übrigen entspricht *Absatz 1* dem § 34 Abs. 1 des geltenden Rechts.

*Absatz 2* stellt eine Konkretisierung des § 34 Abs. 2 des geltenden Rechts dar.

#### Zu § 36 — Geschäftsordnung

Wegen der Bedeutung der Geschäftsordnung für den ordnungsgemäßen Ablauf der Betriebsratstätigkeit erscheint es zweckmäßig, auf den Erlaß einer Geschäftsordnung stärker hinzuwirken. Deshalb wird die bisherige Kann-Vorschrift in eine Soll-Vorschrift umgewandelt. Die neu vorgeschriebene Schriftform dient der Rechtssicherheit. Im Hinblick auf die Bedeutung der Geschäftsordnung ist für ihren Erlaß die absolute Stimmenmehrheit vorgesehen.

#### Zu § 37 — Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

Die *Absätze 1 und 2* entsprechen dem geltenden Recht.

Im Hinblick auf die ständig steigenden Anforderungen an die Betriebsratsmitglieder sieht *Absatz 3* die

Möglichkeit einer Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen vor, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. Bei den in diesem Zusammenhang vom Betriebsrat zu treffenden Entscheidungen hat dieser auf die betrieblichen Notwendigkeiten und Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Bei Meinungsverschiedenheiten hierüber sieht Absatz 3 Satz 4 die Entscheidung der Einigungsstelle vor.

*Absatz 4* gibt über den Anspruch aus Absatz 3 hinaus jedem Betriebsratsmitglied für seine Amtszeit einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer von insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen in solchen Einrichtungen, die von der obersten Arbeitsbehörde des jeweiligen Landes nach Beratung mit den Tarifpartnern für die Schulung und Ausbildung von Betriebsräten als geeignet anerkannt sind. Wegen der auch hier notwendigen Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten gelten die entsprechenden Vorschriften des Absatzes 3.

Durch den neu eingeführten *Absatz 5* sollen Nachteile ausgeglichen werden, die durch eine Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit entstehen.

#### Zu § 38 — Freistellungen

*Absatz 1* Satz 1 regelt in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht die notwendige Arbeitsbefreiung der Betriebsratsmitglieder zur Ausübung ihrer Betriebsratstätigkeit. Zur Vermeidung von unnötigen Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sehen die neuen Sätze 2 und 3 in einer an die Betriebsgröße anknüpfenden Staffel Mindestzahlen für freizustellende Betriebsratsmitglieder vor. Satz 4 eröffnet die Möglichkeit, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung an die betrieblichen Bedürfnisse angepaßte, abweichende Regelungen über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu vereinbaren.

*Absatz 2* regelt das bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern einzuhaltende Verfahren. Über die Freistellung entscheidet der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber.

Im Interesse einer schnellen und betriebsnahen Entscheidung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Freistellung ist statt des bisherigen arbeitsgerichtlichen Verfahrens die Entscheidung der Einigungsstelle vorgesehen. Die in den Sätzen 2 und 3 vorgesehene Regelung dient dem Gruppenschutz.

Durch die *Absätze 3 und 4* sollen wirtschaftliche und berufliche Nachteile freigestellter Betriebsratsmitglieder verhindert werden, insbesondere für den Fall, daß vergleichbare Arbeitnehmer inzwischen eine bessere Entlohnung und eine bessere berufliche Stellung erreicht haben.

#### Zu § 39 — Sprechstunden

Um auch in kleineren Betrieben Sprechstunden des Betriebsrats während der Arbeitszeit zu ermög-

lichen, entfällt die bisher für die Abhaltung von Sprechstunden vorgesehene Betriebsgrößengrenze. Im Interesse einer schnellen und betriebsnahen Entscheidung ist bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Zeit und Ort der Sprechstunden die Entscheidung der Einigungsstelle vorgesehen (*Absatz 1*).

Entsprechend dem allgemeinen Ausbau der Rechte der Jugendvertretung wird in *Absatz 2* im Rahmen der Sprechstunden des Betriebsrats die Möglichkeit der Beratung jugendlicher Arbeitnehmer durch ein Mitglied der Jugendvertretung vorgesehen.

*Absatz 3* stellt klar, daß den Arbeitnehmern durch den Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats kein Ausfall an Arbeitsentgelt entstehen darf, soweit die Versäumnis von Arbeitszeit für diese Zwecke erforderlich ist.

#### Zu § 40 — Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

§ 40 entspricht § 39 des geltenden Rechts.

#### Zu § 41 — Umlageverbot

§ 41 entspricht § 40 des geltenden Rechts.

### VIERTER ABSCHNITT

#### Betriebsversammlung

#### Zu § 42 — Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung

*Absatz 1* entspricht hinsichtlich der Betriebsversammlungen und der Teilversammlungen dem § 41 des geltenden Rechts.

Um den Arbeitnehmern in den einzelnen Betriebsabteilungen die Erörterung ihrer gemeinsamen Belange, die in der großen Betriebsversammlung häufig nicht angesprochen werden können, zu ermöglichen, wird die Durchführung von Abteilungsversammlungen neu eingeführt.

*Absatz 2* Satz 1 umgrenzt den Begriff der Abteilungsversammlung. Absatz 2 Satz 2 will eine sachkundige Durchführung der Abteilungsversammlung durch den Betriebsrat sicherstellen und sieht deshalb vor, daß möglichst ein Betriebsratsmitglied aus der Abteilung die Abteilungsversammlung leitet.

#### Zu § 43 — Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Anstelle der im geltenden Recht vorgeschriebenen vier Betriebsversammlungen im Jahr sieht *Absatz 1* des Entwurfs für den Regelfall zwei Betriebsversammlungen und zwei Abteilungsversammlungen für jede Betriebsabteilung im Kalenderjahr vor. Die Ersetzung von zwei der bisher vorgeschriebenen vier Betriebsversammlungen durch Abteilungsver-

sammlungen dient einer besseren Kommunikation zwischen Betriebsrat und den Arbeitnehmern des Betriebs, da die Themen der Abteilungsversammlungen auf die speziellen Belange der Arbeitnehmer der jeweiligen Abteilung zugeschnitten werden können. Um zu vermeiden, daß den Betrieben durch Abteilungsversammlungen ein größerer Produktionsausfall entsteht als durch Betriebsversammlungen, schreibt Satz 3 vor, daß Abteilungsversammlungen in allen Abteilungen gleichzeitig stattfinden sollen. Über diese vorgeschriebenen Betriebs- und Abteilungsversammlungen hinaus kann der Betriebsrat nach Satz 4 in besonderen Fällen in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder eine weitere Abteilungsversammlung für jede Abteilung durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen geboten ist.

*Absätze 2 und 3* entsprechen inhaltlich dem geltenden Recht (vgl. § 42 Abs. 1 Sätze 2 und 3 und Abs. 2).

*Absatz 4* gibt den Gewerkschaften ein neues Initiativrecht zur Herbeiführung einer Betriebsversammlung, wenn der Betriebsrat im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr weder eine Betriebsversammlung noch Abteilungsversammlungen durchgeführt hat.

#### Zu § 44 — Zeitpunkt und Verdienstaufschlag

*Absatz 1 Satz 1* entspricht § 43 Abs. 1 Satz 1 des geltenden Rechts, stellt jedoch darüber hinaus klar, daß auch die Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands (vgl. § 17 des Entwurfs) grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfindet. Durch die Sätze 2 und 3 wird sichergestellt, daß die Arbeitnehmer durch die Teilnahme an den in Satz 1 genannten Betriebs- oder Abteilungsversammlungen keine finanziellen Einbußen erleiden.

*Absatz 2 Satz 1* und Satz 2 erster Halbsatz entspricht inhaltlich § 43 Abs. 2 des geltenden Rechts. Durch Anfügung des zweiten Halbsatzes wird klar gestellt, daß die Teilnahme an sonstigen im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführten Betriebs- oder Abteilungsversammlungen keine Minderung des Arbeitsentgelts zur Folge haben darf.

#### Zu § 45 — Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Vorschrift umschreibt die zulässigen Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen. Sie hält entsprechend § 44 des geltenden Rechts an dem Grundsatz fest, daß nur betriebsbezogene Themen zulässig sind, und hebt zur Verdeutlichung einige wichtige Themenbereiche besonders hervor.

#### Zu § 46 — Beauftragte der Verbände

*Absatz 1* entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 45 des geltenden Rechts. Durch die Neuregelung des Absatzes 2 soll sichergestellt werden, daß die im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften von Zeitpunkt und Tagesordnung der Versammlungen rechtzeitig Kenntnis erhalten.

## FUNFTER ABSCHNITT

### Gesamtbetriebsrat

#### Zu § 47 — Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

In Unternehmen mit mehreren Betrieben werden für die Arbeitnehmer wichtige Entscheidungen vielfach nicht auf betrieblicher Ebene, sondern durch die Unternehmensleitung getroffen. Aus diesem Grunde muß der Unternehmensleitung ein für das gesamte Unternehmen zuständiges Vertretungsorgan der Arbeitnehmer gegenüberstehen. Der Entwurf sieht daher in *Absatz 1* die Bildung von Gesamtbetriebsräten zwingend vor.

*Absatz 2* regelt die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats. Sätze 1 und 2 entsprechen dem geltenden Recht. Satz 3 sieht einen verstärkten Gruppenschutz vor, indem er den Gruppen in gleicher Weise wie bei der Wahl des Betriebsausschusses (§ 27) und weiterer Ausschüsse des Betriebsrats (§ 28) das Recht einräumt, ihre Vertreter für den Gesamtbetriebsrat selbst zu bestimmen.

Die im geltenden Recht (§ 47 Abs. 2 bis 4) vorgesehene Möglichkeit, die Mitgliederzahl und die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats abweichend zu regeln, ist nicht übernommen worden, da sie in der Praxis entweder zu einer Benachteiligung der Vertretung der Gruppen oder einzelner Betriebe im Gesamtbetriebsrat führt.

Um sicherzustellen, daß die Betriebe im Gesamtbetriebsrat kontinuierlich vertreten sind, schreibt *Absatz 3* die Bestellung von Ersatzmitgliedern vor. Die Bezugnahme auf Absatz 2 sichert hierbei ebenfalls die Rechte der Gruppen.

*Absatz 4* regelt die Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat. Während das geltende Recht auf die Stimmenverhältnisse im Betriebsrat abstellt, greift der Entwurf auf das Zahlenverhältnis der wahlberechtigten Gruppenangehörigen im Betrieb zurück. Hierdurch soll eine den tatsächlichen Stärkeverhältnissen der einzelnen Betriebe und der Gruppen gerechtere Stimmengewichtung erzielt werden.

#### Zu § 48 — Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

In Anlehnung an die entsprechende Vorschrift für den Betriebsrat ermöglicht § 48 den bisher nicht geregelten Ausschluß von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats wegen grober Pflichtverletzung, ohne daß damit notwendigerweise der Ausschluß aus dem entsendenden Betriebsrat verbunden sein muß.

#### Zu § 49 — Erlöschen der Mitgliedschaft

Diese Vorschrift regelt die Frage des Erlöschens der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat in Anlehnung an die entsprechende Vorschrift für den Betriebsrat, wobei die Besonderheiten der Bildung des Gesamtbetriebsrats berücksichtigt sind.

**Zu § 50 — Zuständigkeit**

*Absatz 1* entspricht inhaltlich § 48 Abs. 1 des geltenden Rechts.

Der neue *Absatz 2* räumt den Einzelbetriebsräten die Möglichkeit ein, in einzelnen Angelegenheiten den Gesamtbetriebsrat einzuschalten. Diese Möglichkeit erscheint zweckmäßig, da dem Gesamtbetriebsrat wegen seines unmittelbaren Kontakts zur Unternehmensleitung vielfach bessere Verhandlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Der Betriebsrat kann die Delegation auf die Durchführung von Verhandlungen beschränken und sich die endgültige Entscheidung selbst vorbehalten.

**Zu § 51 — Geschäftsführung**

*Absatz 1* regelt die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats durch Bezugnahme auf die entsprechenden Vorschriften für den Betriebsrat.

Die Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden sowie die Bildung des Gesamtbetriebsausschusses werden durch *Absatz 2* in Anlehnung an die entsprechenden Vorschriften für den Betriebsrat geregelt, wobei die besondere Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat berücksichtigt wird.

*Absatz 3* enthält Vorschriften über das Verfahren für die Konstituierung des Gesamtbetriebsrats.

In *Absatz 4* werden unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat die Mehrheitserfordernisse für Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats und dessen Beschlußfähigkeit in Anlehnung an die Regelung für den Betriebsrat bestimmt.

Für die Beschlußfassung im Gesamtbetriebsausschuß und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats sieht *Absatz 5* abweichend von der Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat vor, daß jedes Ausschußmitglied nur eine Stimme hat. Eine Beibehaltung der für den Gesamtbetriebsrat geltenden Stimmengewichtung auch für die Ausschüsse ist im Hinblick darauf, daß die Ausschüsse nur einen Teil der Gesamtbetriebsratsmitglieder umfassen, nicht möglich.

**Zu § 52 — Teilnahme des Hauptvertrauensmannes der Schwerbeschädigten**

Durch diese Vorschrift wird die Wahrnehmung der besonderen Belange der Schwerbeschädigten auch im Gesamtbetriebsrat sichergestellt.

**Zu § 53 — Betriebsräteversammlung**

Neu in das Gesetz aufgenommen ist die Einberufung einer jährlichen Versammlung aller Betriebsratsmitglieder eines Unternehmens durch den Gesamtbetriebsrat (*Absatz 1*). Diese Versammlung dient dem Zweck, allen Betriebsratsmitgliedern, auch den-

jenigen, die nicht Mitglied des Gesamtbetriebsrats sind, aus erster Hand Informationen über die Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats sowie über die Lage und Entwicklung des Unternehmens zu geben. Außerdem eröffnet sie die Möglichkeit eines persönlichen Gedankenaustausches der Betriebsratsmitglieder eines Unternehmens (*Absatz 2*).

In *Absatz 3* werden durch Bezugnahme auf entsprechende Vorschriften über die Betriebsversammlung die Durchführung der Betriebsräteversammlung, die zulässigen Themen sowie die Teilnahme von Vertretern der Verbände geregelt.

**SECHSTER ABSCHNITT****Konzernbetriebsrat****Zu § 54 — Errichtung des Konzernbetriebsrats**

Neu in das Gesetz aufgenommen ist die Möglichkeit der Errichtung von Konzernbetriebsräten. Da jedoch nicht in allen Konzernen ein Bedürfnis für einen Konzernbetriebsrat bestehen wird, ist die Errichtung des Konzernbetriebsrats der Entscheidung einer qualifizierten Mehrheit der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen vorbehalten (*Absatz 1 Satz 2*).

Für den Begriff des Konzerns knüpft *Absatz 1 Satz 1* an § 18 Absatz 1 Aktiengesetz an, weil nur bei den dort genannten Konzernen ein Abhängigkeitsverhältnis eines oder mehrerer Konzernunternehmen von einem herrschenden Konzernunternehmen besteht.

*Absatz 2* stellt eine notwendige Sonderregelung für Konzernunternehmen mit nur einem Betriebsrat dar.

**Zu § 55 — Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht**

Die Vorschrift regelt für den Konzernbetriebsrat die Zusammensetzung, den Gruppenschutz, die Bestellung von Ersatzmitgliedern und die Stimmengewichtung in Anlehnung an die für den Gesamtbetriebsrat vorgesehenen Bestimmungen.

**Zu § 56 — Ausschluß von Konzernbetriebsratsmitgliedern**

Diese Vorschrift über den Ausschluß von Mitgliedern aus dem Konzernbetriebsrat entspricht der für den Gesamtbetriebsrat vorgesehenen Regelung des § 48.

**Zu § 57 — Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Vorschrift über das Erlöschen der Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat übernimmt die für den Gesamtbetriebsrat vorgesehene Regelung des § 49 des Entwurfs.

**Zu § 58 — Zuständigkeit**

Die Zuständigkeitsregelung für den Konzernbetriebsrat ist für den Gesamtbetriebsrat nachgebildet. Dies gilt auch für die Möglichkeit der Übertragung von Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats auf den Konzernbetriebsrat.

**Zu § 59 — Geschäftsführung**

Die Vorschrift verweist hinsichtlich der Geschäftsführung des Konzernbetriebsrats auf die entsprechenden Vorschriften für den Gesamtbetriebsrat und übernimmt für die Konstituierung des Konzernbetriebsrats inhaltlich die für den Gesamtbetriebsrat vorgesehene Regelung. Die Bildung von Ausschüssen des Konzernbetriebsrats mit selbständiger Entscheidungsbefugnis nach §§ 27 und 28 des Entwurfs ist nicht vorgesehen, da hierfür beim Konzernbetriebsrat ein Bedürfnis nicht bestehen dürfte.

## DRITTER TEIL

## Jugendvertretung

## ERSTER ABSCHNITT

## Betriebliche Jugendvertretung

**Zu § 60 — Errichtung und Aufgabe**

Während die Jugendvertretung bisher nur in ihren Grundzügen und im übrigen Gesetz verstreut geregelt ist, faßt der Entwurf im Interesse einer besseren Übersichtlichkeit die Vorschriften über die Jugendvertretung in einem eigenen Teil zusammen. Dabei wurde insbesondere auch weitgehend auf Verweisung verzichtet und statt dessen einzelne die Jugendvertretung betreffende Vorschriften anderer Teile des Gesetzes wörtlich wiederholt.

*Absatz 1* entspricht inhaltlich dem geltenden Recht (§ 20 Abs. 2 Satz 1).

*Absatz 2* betrifft die Zuständigkeit der Jugendvertretung und stellt klar, daß sie sich der besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer anzunehmen hat. Im einzelnen ist die Zuständigkeit der Jugendvertretung insbesondere in § 70 geregelt.

**Zu § 61 — Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

*Absatz 1* entspricht dem geltenden Recht (§ 20 Abs. 2 Satz 1).

*Absatz 2* gewährt im Gegensatz zum geltenden Recht (§ 20 Abs. 2 Satz 3) das passive Wahlrecht auch jugendlichen Arbeitnehmern unter 16 Jahren. Die bisherige Einschränkung des passiven Wahlrechts erscheint sachlich nicht geboten.

**Zu § 62 — Zahl der Jugendvertreter, Zusammensetzung der Jugendvertretung**

Wegen der Erweiterung der Aufgaben der Jugendvertretung wird in *Absatz 1* die Höchstzahl der Jugendvertreter von bisher 5 (§ 20 Abs. 2 Satz 2) auf 7 erhöht, wobei die maßgebenden Betriebsgrößenzahlen modifiziert werden.

*Absätze 2 und 3* übernehmen hinsichtlich der Zusammensetzung der Jugendvertretung inhaltlich die für den Betriebsrat geltende entsprechende Vorschrift des § 15 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2.

**Zu § 63 — Wahlvorschriften**

*Absatz 1* entspricht dem geltenden Recht (vgl. § 20 Abs. 2 Satz 4).

In *Absatz 2* Satz 1 wird die Einleitung der Wahl der Jugendvertretung dem Betriebsrat übertragen. Für die Wahl der Jugendvertretung übernimmt Satz 2 die wesentlichen Vorschriften über die Betriebsratswahl unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Jugendvertretung in gemeinsamer Wahl gewählt wird.

**Zu § 64 — Amtszeit**

*Absätze 1 und 2* entsprechen dem geltenden Recht (vgl. § 21). Die Amtszeit der Jugendvertretung von zwei Jahren ist beibehalten worden. Eine Angleichung an die dreijährige Amtszeit des Betriebsrats erscheint nicht sachgerecht, da im Hinblick auf die Einführung des zehnten Schuljahres eine dreijährige Amtszeit der Jugendvertretung einzelne Jahrgänge der jugendlichen Arbeitnehmer von der Wahl zur Jugendvertretung ausschließen würde.

Hinsichtlich der Beendigung der Amtszeit, der Auflösung und der vorzeitigen Neuwahl der Jugendvertretung sowie hinsichtlich des Ausschlusses von Mitgliedern der Jugendvertretung, des Erlöschens der Mitgliedschaft und der Regelung für die Ersatzmitglieder werden in *Absatz 3* die für den Betriebsrat geltenden Vorschriften sinngemäß übernommen.

*Absatz 4* regelt die bisher streitige Rechtsfrage der Mitgliedschaft in der Jugendvertretung nach Vollendung des 24. Lebensjahres. Im Hinblick auf die zweijährige Amtszeit erscheint es vertretbar, die Vollendung des 24. Lebensjahres nicht als Grund für ein Ausscheiden aus der Jugendvertretung vorzusehen.

**Zu § 65 — Geschäftsführung**

Durch *Absatz 1* werden bestimmte für den Betriebsrat geltende organisatorische Vorschriften für die Jugendvertretung übernommen, soweit dem nicht Besonderheiten der Jugendvertretung entgegenstehen.

In *Absatz 2* wird der Jugendvertretung das Recht auf eigene Sitzungen eingeräumt. Das dabei geforderte Einvernehmen mit dem Betriebsrat sowie das

Teilnahmerecht des Betriebsratsvorsitzenden oder eines beauftragten Betriebsratsmitglieds sollen die notwendige Verbindung zwischen Jugendvertretung und Betriebsrat sicherstellen. Durch Bezugnahme auf § 29 wird der technische Ablauf der Sitzungen der Jugendvertretung an die Betriebsratssitzungen angepaßt.

**Zu § 66** — Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats

In dieser Vorschrift ist im Interesse einer zusammenfassenden Regelung des Rechts der Jugendvertretung die Vorschrift des § 35 wiederholt, soweit sie die Jugendvertretung betrifft.

**Zu § 67** — Teilnahme an Betriebsratssitzungen

Das in *Absatz 1* Satz 1 vorgesehene Teilnahmerecht eines Mitglieds der Jugendvertretung an allen Betriebsratssitzungen dient einerseits der umfassenden Information der Jugendvertretung über die allgemeine Tätigkeit des Betriebsrats, will andererseits aber auch sicherstellen, daß bei den Beratungen allgemeiner Angelegenheiten die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer berücksichtigt werden können. In Angelegenheiten, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen, soll durch die in *Absatz 1* Satz 2 vorgesehene Ausdehnung des Teilnahmerechts auf die gesamte Jugendvertretung eine verstärkte Einflußnahme der Jugendvertretung ermöglicht werden.

*Absatz 2* sieht vor, daß die gesamte Jugendvertretung bei Angelegenheiten, die allein die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, volles Stimmrecht bei der Beschlußfassung des Betriebsrats hat. Hierdurch soll der Jugendvertretung die Möglichkeit gegeben werden, in den speziellen Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer gleichberechtigt mitzuentcheiden.

**Zu § 68** — Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Die Vorschrift stellt sicher, daß die Jugendvertretung im gleichen Ausmaß bei den Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber beteiligt wird, wie dies im Verhältnis zum Betriebsrat in § 67 Abs. 1 Satz 2 vorgesehen ist.

**Zu § 69** — Sprechstunden

Die Vorschrift wiederholt im Interesse einer zusammenfassenden Regelung des Rechts der Jugendvertretung die Vorschrift des § 39 Abs. 2 über die Teilnahme eines Mitglieds der Jugendvertretung an Sprechstunden des Betriebsrats.

**Zu § 70** — Allgemeine Aufgaben

*Absatz 1* enthält erstmals Vorschriften über die allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung, die

sich an die für den Betriebsrat geltende Regelung in § 80 des Entwurfs anlehnen.

*Absatz 2* stellt die hierfür erforderliche Unterrichtung der Jugendvertretung durch den Betriebsrat einschließlich der Vorlage der erforderlichen Unterlagen sicher.

**Zu § 71** — Jugendversammlung

Die Möglichkeit zur Durchführung von Betriebsjugendversammlungen ist neu aufgenommen. Die jugendlichen Arbeitnehmer erhalten damit die Gelegenheit, ihre Angelegenheiten unter sich zu erörtern. Die Betriebsjugendversammlung ist aus Gründen der Zweckmäßigkeit in zeitlichem Zusammenhang mit der Betriebsversammlung oder den Abteilungsversammlungen durchzuführen. Im übrigen finden die für die Betriebsversammlung geltenden Vorschriften entsprechend Anwendung.

## ZWEITER ABSCHNITT

### Gesamtjugendvertretung

**Zu § 72** — Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

Die Bildung einer Gesamtjugendvertretung ist neu in das Gesetz aufgenommen mit der Maßgabe, daß jede Jugendvertretung nur ein Mitglied in die Gesamtjugendvertretung entsendet. Für die Stimmengewichtung der Mitglieder der Gesamtjugendvertretung wird ähnlich wie beim Gesamtbetriebsrat auf die zahlenmäßigen Verhältnisse der jugendlichen Arbeitnehmer in den Einzelbetrieben abgestellt (*Absätze 1 und 2*).

*Absatz 3* übernimmt für die Gesamtjugendvertretung inhaltlich die für den Gesamtbetriebsrat geltende Regelung über die Bestellung von Ersatzmitgliedern (vgl. § 47 Abs. 3 des Entwurfs).

**Zu § 73** — Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

*Absatz 1* regelt die Möglichkeit eigener Sitzungen der Gesamtjugendvertretung und das Teilnahmerecht eines Mitglieds des Gesamtbetriebsrats an diesen Sitzungen in Anlehnung an die Vorschrift des § 65 Abs. 2 des Entwurfs.

Die in *Absatz 2* angeführten Vorschriften betreffen insbesondere Fragen der Geschäftsführung, der Mitgliedschaft, der Zuständigkeit der Gesamtjugendvertretung sowie das Teilnahmerecht der Gesamtjugendvertretung an Sitzungen des Gesamtbetriebsrats.

## VIERTER TEIL

Mitwirkung und Mitbestimmung  
des Arbeitnehmers

## ERSTER ABSCHNITT

## Allgemeines

## Zu § 74 — Grundsätze für die Zusammenarbeit

Diese Vorschrift enthält in Anlehnung an § 49 des geltenden Rechts Regelungen über die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Das in § 49 Abs. 1 des geltenden Rechts enthaltene allgemeine Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ist allerdings wegen seiner grundlegenden Bedeutung in § 2 des Entwurfs übernommen worden.

*Absätze 1 und 2* sind § 49 *Absätze 2 und 3* des geltenden Rechts nachgebildet.

Auch die Friedenspflicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bleibt im Interesse der Sicherung des geordneten Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens bestehen. Dies gilt insbesondere für die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitskampfes, die den tariffähigen Koalitionen vorbehalten bleibt, während die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sich in den im Gesetz vorgezeichneten rechtlichen Bahnen zu vollziehen hat. Auch politische und insbesondere parteipolitische Betätigungen, die nach den Vorstellungen des Entwurfs nicht mehr schlechthin unzulässig sein sollen, unterliegen diesen Beschränkungen, d. h. Maßnahmen, durch die der geordnete Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt wird, sind unzulässig.

Durch den neuen *Absatz 3* wird klargestellt, daß Arbeitnehmer, die nach diesem Gesetz Aufgaben übernehmen, hierdurch — unbeschadet der sich aus ihrem Amt ergebenden Pflichten — nicht gehindert sind, als Gewerkschaftsmitglieder für ihre Gewerkschaft tätig zu werden.

Der bisherige *Absatz 4* des § 49 des geltenden Rechts ist nicht übernommen worden, da sich sein Gedanke bereits aus dem in § 2 Abs. 1 enthaltenen allgemeinen Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ergibt. Er hat auch im geltenden Recht keine praktische Bedeutung gehabt.

## Zu § 75 — Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

*Absatz 1 Satz 1* entspricht § 51 Satz 1 des geltenden Rechts. Wegen des Wegfalls des absoluten Verbots der parteipolitischen Betätigung von Arbeitgeber und Betriebsrat wird auf die entsprechenden Ausführungen im allgemeinen Teil der Begründung verwiesen.

Neu in den Entwurf aufgenommen ist die Verpflichtung des Betriebsrats, auf den Schutz älterer Arbeitnehmer vor Benachteiligungen wegen ihres Alters zu achten.

Der allgemeinen Forderung nach einer verstärkten Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte auch im Arbeitsleben wird durch den neuen *Absatz 2* dadurch Rechnung getragen, daß Arbeitgeber und Betriebsrat auf den Schutz der Persönlichkeit des einzelnen Arbeitnehmers und der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit verpflichtet werden.

## Zu § 76 — Einigungsstelle

Die Vorschrift über die Einigungsstelle entspricht inhaltlich im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 50).

Die Erweiterung des *Absatzes 1 Satz 1* läßt die Anrufung einer Einigungsstelle auch bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat zu. Die bisher schon allgemein für zulässig erachtete Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung eine betriebliche Einigungsstelle als ständige Einrichtung zu schaffen, ist ausdrücklich in den Entwurf aufgenommen worden (*Absatz 1 Satz 2*).

*Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1* übernehmen inhaltlich die Regelungen von § 50 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 und Abs. 2 des geltenden Rechts.

Das Verfahren über die Beschlußfassung der Einigungsstelle ist in *Absatz 3 Satz 2* in Anlehnung an die entsprechende Regelung für die Heimarbeitsausschüsse (§ 4 Abs. 3 des Heimarbeitsgesetzes) neu geregelt, die sich bewährt hat. Danach soll der Vorsitzende mit seiner Stimme erst dann den Ausschlag geben, wenn die von den Parteien benannten Beisitzer unter sich keine Einigung erzielen können. Aus Gründen der Rechtssicherheit sieht Satz 3 vor, daß die Beschlüsse der Einigungsstelle schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben sind.

*Absatz 4* gibt einem Bedürfnis der Praxis folgend die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung die Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle zu regeln, insbesondere Regelungen zu treffen, die das Verfahren beschleunigen.

Die *Absätze 5 und 6* entsprechen bis auf geringfügige redaktionelle Änderungen § 50 Abs. 3 und 4 des geltenden Rechts.

Diese Änderungen enthalten keine materiellen Abweichungen. Sie sollen vielmehr klarer als die Formulierungen des geltenden Rechts herausstellen, daß der Spruch der Einigungsstelle nur die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat betrifft und diese ersetzt und daß dem einzelnen Arbeitnehmer die Verfolgung seiner Rechte unbenommen bleibt, sofern er in seinen Rechten verletzt wird. Außerdem berühren diese Änderungen nicht die Möglichkeit für Arbeitgeber und Betriebsrat, den Spruch der Einigungsstelle in den Fällen gerichtlich nachprüfen zu lassen, in denen



die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit verkannt hat oder ihr Spruch die Verletzung einer Rechtsnorm beinhaltet.

*Absatz 7* sieht wie § 50 Abs. 5 des geltenden Rechts die Möglichkeit vor, durch Tarifvertrag die Einigungsstelle durch eine tarifliche Schlichtungsstelle zu ersetzen. Abweichend vom geltenden Recht soll jedoch eine solche tarifliche Schlichtungsstelle an die gleichen Verfahrensvorschriften gebunden sein wie die Einigungsstelle.

#### **Zu § 77** — Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

Diese Vorschrift ist gegenüber dem geltenden Recht erweitert worden und bringt eine eingehendere Regelung des Rechts der Betriebsvereinbarung.

Die *Absätze 1 und 2* entsprechen mit geringfügigen redaktionellen Anpassungen dem geltenden Recht.

Aus rechtssystematischen Gründen ist der bisherige § 59 über den Vorrang des Tarifvertrags vor der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Regelung von Arbeitsbedingungen als neuer *Absatz 3* eingefügt. Die vorgeschlagene Regelung trägt dem Vorrang der Tarifautonomie Rechnung. Insbesondere wird verhindert, daß der persönliche Geltungsbereich von Tarifverträgen auf einem anderen als dem hierfür vorgesehenen Weg der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz ausgedehnt wird.

Die *Absätze 4 bis 6* enthalten Bestimmungen über die bisher gesetzlich nicht geregelten Fragen der Wirkung, der Kündigung und der Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen. Sie lehnen sich an die Regelung für Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz an. Dadurch sollen derzeit bestehende Rechtsunklarheiten beseitigt werden.

#### **Zu § 78** — Schutzbestimmungen

Die Schutzbestimmung des § 78 entspricht im wesentlichen § 53 des geltenden Rechts. Sie dehnt jedoch ihren Geltungsbereich auf die Mitglieder aller nach dem Betriebsverfassungsgesetz möglichen Institutionen aus, da insoweit eine gleiche Schutzbedürftigkeit besteht.

Das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot wurde um den Hinweis auf die berufliche Entwicklung verdeutlicht.

#### **Zu § 79** — Geheimhaltungspflicht

Die Geheimhaltungspflicht wird einerseits auf die Mitglieder und Ersatzmitglieder aller Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgedehnt. Andererseits wird sie durch den Wegfall der in § 55 Abs. 1 des geltenden Rechts aufgeführten „vertraulichen Angaben“ auf echte Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse beschränkt. Beibehalten worden ist die weitere Voraussetzung, daß der Arbeitgeber solche Geheimnisse ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnen muß.

Außerdem stellt die Vorschrift klar, daß die Geheimhaltungspflicht grundsätzlich nicht zwischen den einzelnen Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes gilt.

#### **Zu § 80** — Allgemeine Aufgaben

Der Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats in *Absatz 1* ist redaktionell überarbeitet und insbesondere um die Betreuung der Jugendvertretung und der älteren Arbeitnehmer erweitert.

Die allgemeine Unterrichtspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat wird in *Absatz 2* konkretisiert. Außerdem ist vorgesehen, daß der Betriebsausschuß oder ein anderer Ausschuß des Betriebsrats Einblick in die Listen über Bruttolöhne und -gehälter nehmen kann (*Absatz 2 Satz 3*).

Zur Sicherung der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung durch den Betriebsrat wird diesem in dem neuen *Absatz 3* die Möglichkeit zugestanden, nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlichenfalls Sachverständige hinzuzuziehen.

### ZWEITER ABSCHNITT

#### Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers

#### **Zu § 81** — Unterrichtspflicht des Arbeitgebers

Die Erfahrungen der Praxis haben deutlich gemacht, daß trotz der umfassenden Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft durch den Betriebsrat beim einzelnen Arbeitnehmer insbesondere in größeren Betrieben vielfach das Gefühl einer bloßen Objektstellung weiterbesteht. Hiervon ausgehend sind Forderungen erhoben worden, dem einzelnen Arbeitnehmer insbesondere in dem Bereich „rund um seinen Arbeitsplatz“ ein unmittelbares Mitsprache- und Mitwirkungsrecht einzuräumen.

Der Entwurf trägt dem Rechnung und gibt dem einzelnen Arbeitnehmer ein eigenes Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen. Außerdem wird das Beschwerderecht des einzelnen Arbeitnehmers erstmals kodifiziert.

Um dem Arbeitnehmer seine Stellung und Aufgabe im Betrieb deutlich zu machen, wird in § 81 des Entwurfs eine Unterrichtspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer über den Gesamtzusammenhang seiner Tätigkeit im betrieblichen Arbeitsablauf vorgesehen. Diese soll auch und insbesondere bei Veränderungen im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers eingreifen. Diese Unterrichtspflicht des Arbeitgebers umfaßt bei der Einweisung des Arbeitnehmers in einen neuen Arbeitsplatz insbesondere auch die Belehrung des Arbeitnehmers über mögliche Unfall- und Gesundheitsgefahren im Rahmen seiner Tätigkeit sowie über die entsprechenden Schutzmaßnahmen und -einrichtungen.

**Zu § 82 — Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers**

Über die reine Information hinaus gibt § 82 dem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit, in den ihn persönlich oder seinen Arbeitsplatz betreffenden Fragen initiativ zu werden. Von besonderer Bedeutung ist hierbei das Recht des Arbeitnehmers, ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats, für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsablaufs eigene Vorschläge zu machen, Auskunft über die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts zu verlangen und mit den Vorgesetzten seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu erörtern.

**Zu § 83 — Einsicht in die Personalakten**

Diese Vorschrift regelt im Rahmen der Informationsrechte des Arbeitnehmers die Frage der Einsichtnahme in die Personalakten. Der Entwurf gibt dem einzelnen Arbeitnehmer ein eigenes Recht, über ihn geführte Personalakten einzusehen und ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl beizuziehen.

**Zu § 84 — Beschwerderecht**

Aufbauend auf dem Informations-, Anhörungs- und Erörterungsrecht regeln die §§ 84 ff. das Beschwerderecht des einzelnen Arbeitnehmers. Erstmals wird das Recht des Arbeitnehmers, sich zu beschweren, kodifiziert. § 84 regelt den Fall, daß der Arbeitnehmer seine Beschwerde bei den im Rahmen der Betriebsorganisation zuständigen Stellen erhebt. Dabei kann er ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung hinzuziehen.

*Absatz 2* stellt sicher, daß der Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten ist und daß der Arbeitgeber für Abhilfe der Beschwerde zu sorgen hat, falls er sie für berechtigt hält.

*Absatz 3* dient dem Schutz des beschwerdeführenden Arbeitnehmers und stellt klar, daß dem Arbeitnehmer durch die Erhebung der Beschwerde keine Nachteile entstehen dürfen.

**Zu § 85 — Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat**

§ 85 regelt die Einlegung der Beschwerde beim Betriebsrat, die sowohl unmittelbar als auch nach einem erfolglosen Beschwerdeverfahren nach § 84 möglich ist. Entsprechend dem geltenden Recht (§ 54 Abs. 1 Buchstabe c) hat der Betriebsrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe der Beschwerde hinzuwirken (*Absatz 1*).

*Absatz 2* eröffnet bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung der Beschwerde die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle durch den Betriebsrat. Hierdurch soll im Interesse einer Beilegung der Meinungsverschiedenheit eine zusätzliche Überprüfung der Berechtigung der Beschwerde durch eine dritte Stelle ermöglicht werden. Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat legt der

Spruch der Einigungsstelle die Meinungsverschiedenheit bei. Dies kann jedoch aus rechtsstaatlichen Gründen nicht in den Fällen gelten, in denen eine Beschwerde Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Gegenstand hat, denn bei Rechtsstreitigkeiten kann weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer der Rechtsweg abgeschnitten werden.

Durch *Absatz 3* wird sichergestellt, daß sowohl der Betriebsrat als auch der betroffene Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten sind und daß bei Berechtigung der Beschwerde der Arbeitgeber ihr abzuhelpen hat.

**Zu § 86 — Ergänzende Vereinbarungen**

Diese Vorschrift eröffnet im Interesse einer den betrieblichen Verhältnissen angepaßten Regelung die Möglichkeit, die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung näher zu regeln und an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle zu setzen.

**DRITTER ABSCHNITT****Soziale Angelegenheiten****Zu § 87 — Mitbestimmungsrechte**

Der Katalog der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist umgestellt und erweitert.

Die in § 56 Abs. 1 Buchstabe f enthaltende Regelung ist wörtlich übernommen und entsprechend ihrer grundlegenden Bedeutung als *Nummer 1* an die Spitze des Katalogs gestellt.

Die in *Nummer 2* und *Nummer 3* vorgesehene Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist an sich inhaltlich bereits von § 56 Abs. 1 Buchstabe a des geltenden Rechts erfaßt, wird jedoch der Klarheit wegen ausdrücklich erwähnt.

Die in *Nummer 4* vorgesehene Ergänzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats hinsichtlich der Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte hat nur redaktionelle Bedeutung, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sich nach allgemeiner Auffassung bisher schon hierauf erstreckt.

*Nummer 5* konkretisiert das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Urlaubsangelegenheiten. Über das geltende Recht hinaus wird dem Betriebsrat ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze eingeräumt. Außerdem wird dem Betriebsrat bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt, wenn im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern ein Einverständnis nicht erzielt wird.

*Nummer 6* ist neu und sieht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und An-

wendung solcher technischer Einrichtungen vor, die den Zweck haben, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, da derartige Kontrolleinrichtungen stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer eingreifen.

*Nummer 7* führt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in bezug auf Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz ein, soweit der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften Maßnahmen zum Zwecke der Unfallverhütung oder des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer zu treffen hat.

*Nummer 8* erweitert das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in bezug auf Sozialeinrichtungen insofern, als dieses nicht nur auf die Verwaltung, sondern auch auf die Form, insbesondere die Rechtsform, und die Ausgestaltung der Sozialeinrichtungen erstreckt wird. Außerdem werden auch solche Sozialeinrichtungen, die sich über Betrieb und Unternehmen hinaus auf den Konzern erstrecken, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterworfen. Nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er Sozialeinrichtungen errichten will; hier hat der Betriebsrat nach § 88 Nr. 2 nur die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

*Nummer 9* lehnt sich an die Regelung im Personalvertretungsrecht an und sieht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Zuweisung und Kündigung solcher Wohnräume vor, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder von einem Dritten nur mit Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses vermietet werden. Außerdem wird die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterworfen.

*Nummer 10* erstreckt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über das geltende Recht hinaus auf alle Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, soweit es sich um die Festlegung allgemeiner Regelungen in diesem Bereich handelt. Hierdurch soll ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in diesem Bereich sichergestellt werden.

Über das geltende Recht hinaus zieht *Nummer 11* neben den Akkordentgelten alle leistungsbezogenen Entgelte wie z. B. Prämien oder Provisionen in das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ein. Ferner wird die in Rechtsprechung und Literatur umstrittene Frage klargestellt, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Festlegung aller Bezugsgrößen erstreckt, die für die Ermittlung und Berechnung der leistungsbezogenen Entgelte von Bedeutung sind; so soll z. B. beim Akkordlohn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sowohl hinsichtlich der Festlegung des Zeitfaktors als auch des Geldfaktors bestehen. Soweit hierzu tarifvertragliche Regelungen bestehen, ist gemäß Abs. 1 Satz 1 ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgeschlossen.

*Absatz 2* entspricht inhaltlich § 56 Abs. 2 des geltenden Rechts.

#### Zu § 88 — Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Die Möglichkeit der Errichtung von Sozialeinrichtungen durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ist in Nummer 2 auch auf solche Sozialeinrichtungen ausgedehnt, deren Wirkungsbereich einen Konzern umfaßt.

#### Zu § 89 — Arbeitsschutz

Die *Absätze 1 und 2* entsprechen inhaltlich im wesentlichen dem geltenden Recht. In Absatz 2 wird klargestellt, daß nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die mit dem Unfallschutz befaßten sonstigen Stellen verpflichtet sind, den Betriebsrat zu beteiligen. Nach geltendem Recht ist nur der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat mit diesen Stellen zusammenzubringen.

Die neuen *Absätze 3 und 5* übernehmen im Interesse einer einheitlichen Darstellung der Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit bereits geltende entsprechende Regelungen der Reichsversicherungsordnung.

*Absatz 4* stellt sicher, daß der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte die entsprechenden Niederschriften und Protokolle erhält.

### VIERTER ABSCHNITT

#### Arbeitsplatz und Arbeitsablauf

#### Zu § 90 — Unterrichts- und Beratungsrechte

Der Vierte Abschnitt ist neu eingefügt und behandelt das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats in denjenigen Angelegenheiten, die Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs haben. Dabei wird dem Betriebsrat ein umfassendes Unterrichts- und Beratungsrecht im Planungsstadium und ein korrigierendes Mitbestimmungsrecht bei konkreten Maßnahmen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs eingeräumt.

Durch das Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrats nach § 90 soll sichergestellt werden, daß bei den dort aufgezählten unternehmerischen Entscheidungen schon im Planungsstadium die berechtigten Belange der Arbeitnehmer hinsichtlich der Auswirkungen dieser Entscheidungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Tragender Gesichtspunkt sollen dabei die gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft einschließlich der Arbeitsmedizin, -physiologie und -psychologie über eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit sein.

#### Zu § 91 — Mitbestimmungsrecht

Diese Vorschrift räumt dem Betriebsrat ein über die Einigungsstelle erzwingbares Mitbestimmungsrecht für den Fall ein, daß der Arbeitgeber bei

Änderungen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs die Grundsätze einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit nicht berücksichtigt hat. Der Betriebsrat kann in diesem Fall angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung der Arbeitnehmer verlangen. Solche Maßnahmen reichen von einer Abänderung der vom Arbeitgeber durchgeführten Änderung der Arbeitsplatzgestaltung oder des Arbeitsablaufs bis zu Ausgleichsmaßnahmen (z. B. häufigere Pausen bei zu schnellem Arbeitstakt), sofern eine Abänderung technisch nicht möglich oder wirtschaftlich nicht vertretbar ist.

## FUNFTER ABSCHNITT

### Personalwirtschaft und Berufsbildung

#### ERSTER UNTERABSCHNITT

##### Personalwirtschaft

#### Zu § 92 — Personalplanung

Das geltende Recht knüpft beim personellen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats jeweils an die personelle Einzelmaßnahme an. Von den sehr viel weiterreichenden Fragen der Personalplanung war der Betriebsrat bisher ausgeschlossen. Der Entwurf bezieht diesen Bereich nunmehr in das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats in personelle Angelegenheiten als Ersten Unterabschnitt „Personalwirtschaft“ neu ein. Wegen des überwiegend personellen Einschlags der Fragen der Berufsbildung, insbesondere als Bestandteil der qualifikationsorientierten Personalplanung, ist dieser Komplex als Zweiter Unterabschnitt „Berufsbildung“ in das personelle Mitwirkungsrecht des Betriebsrats einbezogen worden. Das bisherige Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen bildet den Dritten Unterabschnitt.

Die Vorschrift des § 92 Abs. 1 stellt sicher, daß der Betriebsrat bereits zu einem möglichst frühen Zeitpunkt über die personelle Situation des Betriebs und deren Entwicklung umfassend an Hand von Unterlagen unterrichtet wird und mit ihm die Maßnahmen sowie die Vorsorge zur Vermeidung von Härten für die Arbeitnehmer beraten werden. Diese Regelung bedeutet eine wesentliche Erweiterung und Abrundung des personellen Mitwirkungsrechts des Betriebsrats. Während der Betriebsrat bisher — u. U. sehr kurzfristig — vor die Entscheidung lediglich von Einzelmaßnahmen gestellt wird, wird ihm nunmehr die Mitwirkung bei den allgemeinen personellen Grundsatzentscheidungen, die die Grundlagen für personelle Einzelentscheidungen bilden, eingeräumt. Hiervon kann eine bessere Objektivierung und bessere Durchschaubarkeit sowohl der allgemeinen Personalwirtschaft als auch der personellen Einzelentscheidungen erwartet werden.

Das Bedürfnis nach einer vorausschauenden Personalplanung wird sowohl aus wirtschaftlichen als auch aus sozialpolitischen Erwägungen bejaht. Aus diesem Grunde soll der Betriebsrat die Einführung

einer Personalplanung anregen und Vorschläge für ihre Durchführung machen können (*Absatz 2*).

#### Zu § 93 — Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Die Vorschrift greift erstmals den Gedanken eines innerbetrieblichen Arbeitsmarktes auf und aktiviert die im Betrieb selbst vorhandenen Möglichkeiten eines rationellen Personaleinsatzes. Außerdem wird möglichen Verärgerungen der Belegschaft über die Hereinnahme Außenstehender trotz des im Betrieb vorhandenen qualifizierten Angebots entgegen gewirkt.

#### Zu § 94 — Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

*Absatz 1* gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Personalfragebogen, deren zulässiger Inhalt in letzter Zeit mehrfach zur Diskussion gestanden hat. Die Einschaltung des Betriebsrats und die Möglichkeit der Entscheidung der Einigungsstelle sollen sicherstellen, daß die Fragen auf die Gegenstände und den Umfang beschränkt bleiben, für die ein berechtigtes Auskunftsbedürfnis des Arbeitgebers besteht.

Bei der Aufstellung von allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen ist im wesentlichen die gleiche Interessen- und Rechtslage gegeben. Außerdem ist gerade in diesem Bereich eine Objektivierung erstrebenswert. Aus diesem Grunde sieht *Absatz 2* vor, daß auch die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

#### Zu § 95 — Auswahlrichtlinien

*Absatz 1* dieser Vorschrift räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht im Sinne eines Zustimmungserfordernisses bei der Aufstellung von Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen ein. Durch die Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung solcher Richtlinien soll einerseits eine weitgehende Transparenz der bei personellen Maßnahmen angewandten Grundsätze und andererseits eine Versachlichung dieser Grundsätze erreicht werden. Der Begriff der Versetzung wird dabei in *Absatz 3* in der Weise definiert, daß auch die landläufig als „Umsetzung“ bezeichneten Personalveränderungen im wesentlichen mit unter den Begriff der Versetzung fallen.

*Absatz 2* gibt dem Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern über das Vetorecht des Absatzes 1 hinaus ein Initiativrecht bei der Aufstellung von Richtlinien über die bei Personalmaßnahmen im Betrieb zu beachtenden objektiven Kriterien. Die Verstärkung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in Großbetrieben erscheint gerechtfertigt, da in diesen Betrieben die größere Zahl gleichartiger personeller Maßnahmen die Aufstellung objektivierender Richtlinien notwendig erscheinen läßt. Wegen der Auswirkungen einer Verletzung der Richtlinien nach den Absätzen 1 und 2 auf die Wirksamkeit der personellen Einzelmaßnahmen wird auf § 99 Abs. 2 Nr. 2 verwiesen.

## ZWEITER UNTERABSCHNITT

## Berufsbildung

**Zu § 96** — Förderung der Berufsbildung

Im Hinblick auf die Bedeutung der Berufsbildung, d. h. der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung, für die Arbeitnehmer und deren laufende Anpassung an die sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen verpflichtet *Absatz 1* Satz 1 Arbeitgeber und Betriebsrat erstmals, sich der Berufsbildung der Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit den sonstigen hierfür zuständigen Stellen anzunehmen. In diesem Rahmen werden dem Betriebsrat in *Absatz 1* Sätze 2 und 3 ein Anspruch auf Beratung entsprechender Fragen mit dem Arbeitgeber sowie ein eigenes Vorschlagsrecht eingeräumt.

*Absatz 2* verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, unter Beachtung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern — und hier insbesondere auch den älteren Arbeitnehmern — die Teilnahme an Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

**Zu § 97** — Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

Bei der Errichtung von betrieblichen Bildungseinrichtungen, z. B. einer betrieblichen Ausbildungsstätte, und der Einführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen, z. B. der Einrichtung von Fortbildungskursen, wird dem Betriebsrat ein Recht auf Beratung solcher Maßnahmen mit dem Arbeitgeber eingeräumt. Dieses Beratungsrecht erstreckt sich auch auf die Teilnahme von Arbeitnehmern an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen.

**Zu § 98** — Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

Während in den Angelegenheiten des § 97 der Betriebsrat auf ein Beratungsrecht beschränkt ist, sieht *Absatz 1* bei der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vor. Außerdem erhält der Betriebsrat das Recht, nach Maßgabe des Absatzes 3 Arbeitnehmer für die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen vorzuschlagen. Streitigkeiten über die in *Absatz 1* und 3 genannten Angelegenheiten werden nach *Absatz 4* von der Einigungsstelle entschieden.

*Absatz 2* räumt dem Betriebsrat ein Widerspruchs- bzw. Abberufungsrecht hinsichtlich der mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen ein. Da dieses Recht des Betriebsrats an die in *Absatz 2* näher umschriebenen Tatbestandsvoraussetzungen geknüpft ist, entscheidet bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in diesem Falle nicht die Einigungsstelle, sondern das Arbeitsgericht (*Absatz 5* Satz 1).

*Absatz 5* Satz 2 dient der Durchsetzung einer rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Satz 3 stellt klar, daß die im Berufsbildungsgesetz vorgesehene Möglichkeit der Untersagung der Durchführung der Berufsausbildung unberührt bleibt.

Durch *Absatz 6* soll die Beteiligung des Betriebsrats bei sonstigen Bildungsmaßnahmen im Betrieb, z. B. der Durchführung von Kursen der Ersten Hilfe usw., entsprechend der Regelung der vorstehenden Absätze ermöglicht werden.

## DRITTER UNTERABSCHNITT

## Personelle Einzelmaßnahmen

**Zu § 99** — Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

§ 99 *Absatz 1* lehnt sich inhaltlich an das geltende Recht an. Er faßt jedoch die Fälle der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung in einer Vorschrift zusammen. Außerdem verstärkt er die Informationspflicht des Arbeitgebers dahin gehend, daß dieser unter Vorlage von Unterlagen über die Personen der Beteiligten — so z. B. bei einer Einstellung die Unterlagen aller Bewerber — sowie über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen dem Betriebsrat umfassend Auskunft geben muß.

Dem Betriebsrat wird in *Absatz 2* das Recht eingeräumt, personellen Maßnahmen des Arbeitgebers nach *Absatz 1* seine Zustimmung zu verweigern, wobei er jedoch — wie nach geltendem Recht — an einen Katalog von Verweigerungsgründen gebunden ist. Während jedoch die Kataloggründe des geltenden Rechts, die nur extreme Fälle erfassen, kaum jemals praktisch geworden sind, sieht der Entwurf eine Erweiterung und stärker an der betrieblichen Wirklichkeit orientierte Festlegung der Verweigerungsgründe vor. Besonders erwähnenswert sind als Verweigerungsgründe der Verstoß gegen eine personelle Auswahlrichtlinie (Nummer 2) oder die Nichtbeachtung berechtigter Belange unmittelbar und mittelbar von personellen Maßnahmen betroffener Arbeitnehmer (Nummern 3 und 4).

*Absatz 3* lehnt sich an § 61 Abs. 2 des geltenden Rechts an, stellt jedoch klar, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt, wenn er nicht innerhalb der genannten Frist die Verweigerung seiner Zustimmung dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat.

Im Gegensatz zum geltenden Recht, das dem Betriebsrat die Darlegungs- und Beweislast für die Berechtigung seiner Verweigerung auferlegt, bringt der Entwurf in *Absatz 4* den Arbeitgeber in diese Position. Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf der Arbeitgeber grundsätzlich die personelle Maßnahme nicht durchführen, es sei denn, daß das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt. In diesem Verfahren hat der Arbeitgeber die vom Betriebsrat vorgebrachten Verweigerungsgründe zu widerlegen.

**Zu § 100 — Vorläufige personelle Maßnahmen**

Diese Vorschrift mildert das grundsätzliche Zustimmungserfordernis des § 99 zugunsten der Möglichkeit vorläufiger personeller Maßnahmen des Arbeitgebers für die Fälle, in denen eine solche vorläufige Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend geboten ist. Hierdurch soll sichergestellt werden, daß unaufschiebbare personelle Maßnahmen trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats einstweilen, gegebenenfalls bis zur endgültigen Entscheidung durch das Arbeitsgericht, durchgeführt werden können.

*Absatz 1 Satz 1* regelt die Voraussetzungen, die den Arbeitgeber zur vorläufigen Durchführung einer personellen Maßnahme berechtigen. Zum Schutz der Interessen des betroffenen Arbeitnehmers verpflichtet Satz 2 den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer über die Vorläufigkeit der Maßnahme und die Möglichkeit ihrer späteren Rückgängigmachung zu unterrichten.

Um sicherzustellen, daß der Betriebsrat von der vorläufigen personellen Maßnahme Kenntnis erhält, verpflichtet *Absatz 2 Satz 1* den Arbeitgeber zur unverzüglichen Unterrichtung des Betriebsrats. Da der Arbeitgeber ein Interesse an einer baldigen Klärung der Berechtigung oder Nichtberechtigung der vorläufigen Maßnahme hat, sieht Satz 2 vor, daß der Betriebsrat unverzüglich Einwendungen gegen die Vorläufigkeit der Maßnahme dem Arbeitgeber mitzuteilen hat. Entsprechend der Regelung des § 99 Abs. 4 ist es nach Satz 3 Sache des Arbeitgebers und nicht des Betriebsrats, die Berechtigung der vorläufigen Maßnahmen im Streitfall durch das Arbeitsgericht klären zu lassen. Da die personelle Maßnahme — wenn auch nur vorläufig — durchgeführt ist, soll durch die Frist von drei Tagen zur Anrufung des Arbeitsgerichts durch den Arbeitgeber verhindert werden, daß der Arbeitgeber der gerichtlichen Klärung ausweicht. Bei Überschreitung der Frist hat der Arbeitgeber die vorläufige Maßnahme rückgängig zu machen. Dies wird durch die Möglichkeit der Verhängung von Geldstrafen nach § 101 abgesichert. Das gerichtliche Verfahren ist jedoch nicht auf die Klärung der Frage beschränkt, ob der Arbeitgeber die personelle Maßnahme vorläufig durchführen durfte, sondern erstreckt sich gegebenenfalls auch auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 4.

*Absatz 3* regelt die Rechtsfolgen für die Fälle, in denen der Arbeitgeber in dem gerichtlichen Verfahren nach Absatz 2 unterlegen ist, dahin gehend, daß mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung die vorläufige Maßnahme rechtlich endet und dem Arbeitgeber auch die rein tatsächliche Aufrechterhaltung untersagt wird. Soweit der Arbeitgeber nur mit seinem Antrag auf Feststellung unterlegen ist, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, treten die vorgenannten Rechtsfolgen nur dann ein, wenn nach der Feststellung des Gerichts offensichtlich die Voraussetzungen für eine vorläufige personelle Maßnahme nicht vorgelegen haben.

**Zu § 101 — Geldstrafen**

In Anlehnung an § 64 des geltenden Rechts sichert diese Bestimmung die Einhaltung des personellen Mitbestimmungsrechts durch die Möglichkeit der Verhängung von Geldstrafen gegen den Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht in den Fällen, in denen der Arbeitgeber entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung eine personelle Maßnahme aufrechterhält.

**Zu § 102 — Mitbestimmung bei Kündigungen**

In *Absatz 1* dieser Vorschrift wird der Arbeitgeber verpflichtet, vor jeder Kündigung den Betriebsrat zu hören, anderenfalls die Kündigung unwirksam ist; dies gilt auch für außerordentliche Kündigungen.

*Absatz 2* Sätze 1 bis 3 setzt Ausschlussfristen fest, innerhalb deren der Betriebsrat eventuelle Bedenken gegen eine in Aussicht genommene Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen hat. Durch Satz 4 soll der Betriebsrat angehalten werden, vor seiner Stellungnahme erforderlichenfalls den betroffenen Arbeitnehmer zu hören.

In *Absatz 3* werden katalogmäßig die Fälle aufgezählt, in denen der Betriebsrat der Kündigung mit der Wirkung widersprechen kann, daß die Kündigung in einem anschließenden Kündigungsschutzverfahren als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes anzusehen ist, wenn sich der Betriebsrat zu Recht auf einen der Kataloggründe berufen hat (vgl. § 123 des Entwurfs). Von den Kataloggründen sind von besonderer Bedeutung der Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 (Nummer 2), die Möglichkeit einer Verwendung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz (Nummer 3), die Möglichkeit von zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen (Nummer 4) und die Möglichkeit einer Änderungskündigung anstelle einer Entlassung (Nummer 5). Es handelt sich bei diesen Widerspruchsgründen um Aspekte, die wegen ihres kollektiven Einschlags vom Betriebsrat wegen seiner größeren Sachkenntnis und seines vollständigeren Überblicks über die betrieblichen Möglichkeiten besser geltend gemacht werden können als vom einzelnen Arbeitnehmer.

*Absatz 4* verpflichtet den Arbeitgeber, bei Ausspruch einer Kündigung dem betroffenen Arbeitnehmer den vom Betriebsrat erhobenen Widerspruch nach Absatz 3 abschriftlich mitzuteilen.

Dadurch wird es dem Arbeitgeber erschwert, eine Kündigung trotz Widerspruchs des Betriebsrats auszusprechen. Ferner wird der betroffene Arbeitnehmer durch die Kenntnis der Widerspruchsgründe des Betriebsrats in die Lage versetzt, die Aussichten eines Kündigungsschutzprozesses besser abzuschätzen und sich im Verfahren auf den Widerspruch des Betriebsrats berufen zu können.

*Absatz 5* läßt die bisher schon in einzelnen Betrieben geübte Praxis, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen dem Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen einzuräumen, ausdrücklich zu.

**Zu § 103** — Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

Im Hinblick auf die besondere Stellung der Mitglieder des Betriebsrats, der Jugendvertretung und des Wahlvorstands sowie der Wahlbewerber ist deren ordentliche Kündigung grundsätzlich unzulässig (vgl. die Neufassung des § 15 des Kündigungsschutzgesetzes durch § 124 des Entwurfs). Um diesen Personenkreis auch gegen eine hiernach noch zulässige außerordentliche Kündigung stärker abzusichern, bindet *Absatz 1* solche Kündigungen an die Zustimmung des Betriebsrats. Hierdurch soll es unmöglich gemacht werden, Betriebsratsmitglieder durch willkürliche außerordentliche Kündigungen aus dem Betrieb zu entfernen und durch Ausnutzung der Rechtsmittel das Verfahren so lange zu verschleppen, daß inzwischen das Betriebsratsmitglied dem Betrieb entfremdet wird und keine Aussicht auf eine Wiederwahl hat. Außerdem soll sichergestellt werden, daß bei einer groben Pflichtverletzung des Betriebsratsmitglieds in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied der Arbeitgeber sich der hierfür vorgesehenen Möglichkeit des Ausschlusses aus dem Betriebsrat (§ 23) bedient und nicht auf den Weg der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausweicht.

*Absatz 2* will eine grundlose Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung dadurch ausschließen, daß das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen kann, wenn die Kündigung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt erscheint. Da die Entscheidung des Arbeitsgerichts Auswirkungen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses haben kann, wird dem betroffenen Arbeitnehmer durch Satz 2 kraft Gesetzes im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens die Rechtsstellung eines Beteiligten eingeräumt. Die Möglichkeit der Erhebung der Kündigungsschutzklage nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung wird durch das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren nicht berührt.

**Zu § 104** — Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Diese Vorschrift betrifft das Recht des Betriebsrats, die Kündigung oder die Versetzung von Arbeitnehmern, die den Betriebsfrieden ernstlich gestört haben, zu verlangen. Diese im geltenden Recht in § 66 Abs. 4 enthaltene Regelung ist wegen ihrer Bedeutung und des sachlich eigenständigen Inhalts in einer selbständigen Vorschrift behandelt. Die Regelung entspricht inhaltlich im wesentlichen dem geltenden Recht, konkretisiert jedoch den Begriff „unsozial“ durch die Verweisung auf die in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze.

**Zu § 105** — Leitende Angestellte

Diese Vorschrift entspricht inhaltlich § 65 des geltenden Rechts.

**SECHSTER ABSCHNITT****Wirtschaftliche Angelegenheiten****ERSTER UNTERABSCHNITT****Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten****Zu § 106** — Wirtschaftsausschuß

Der Entwurf hält an der Einrichtung des Wirtschaftsausschusses im Grundsatz fest. *Absatz 1* Satz 1 beschränkt die Errichtung des Wirtschaftsausschusses wie im geltenden Recht auf Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmern, macht jedoch für seinen Geltungsbereich die Errichtung von Wirtschaftsausschüssen ausdrücklich zur Pflicht. Satz 2 konkretisiert gegenüber dem geltenden Recht die allgemeine Aufgabenstellung des Wirtschaftsausschusses. An die Stelle der Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer und der Sicherstellung der gegenseitigen Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten tritt die Pflicht des Wirtschaftsausschusses zur Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten mit dem Unternehmer und zur Unterrichtung des Betriebsrats.

*Absatz 2* entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht, erstreckt jedoch die Informationspflicht des Unternehmers auch auf die Auswirkungen wirtschaftlicher Entscheidungen im Bereich der Personalplanung.

Der in *Absatz 3* enthaltene Katalog der zum Zuständigkeitsbereich des Wirtschaftsausschusses gehörenden Sachgebiete ist gegenüber § 67 Abs. 3 des geltenden Rechts erheblich erweitert. Neu aufgenommen sind die Unterrichtung und Beratung der finanziellen Lage des Unternehmens, des Investitionsprogramms und der Rationalisierungsvorhaben. Ferner sind die in § 72 des geltenden Rechts als Betriebsänderung bezeichneten Tatbestände in den Zuständigkeitskatalog des Wirtschaftsausschusses übernommen worden. Dabei wurden jedoch die nach geltendem Recht bestehenden Einschränkungen der Tatbestände nicht übernommen.

**Zu § 107** — Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

*Absatz 1* entspricht dem geltenden Recht, vermindert jedoch die Mitgliederzahl des Wirtschaftsausschusses geringfügig. Außerdem wird die Möglichkeit eröffnet, daß auch leitende Angestellte zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestimmt werden können.

In Abweichung vom geltenden Recht, nach dem die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses paritätisch vom Unternehmer und vom Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat bestellt werden, sieht *Absatz 2* die Bestellung allein durch den Betriebsrat bzw. den Gesamtbetriebsrat vor. Hinsichtlich der Regelung der Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses entspricht *Absatz 2* dem geltenden Recht. Neu auf-



genommen ist in Absatz 2 Satz 3 die Möglichkeit der jederzeitigen Abberufung seiner Mitglieder.

Um eine Anpassung an etwaige besondere Verhältnisse in den einzelnen Unternehmen offenzuhalten, gibt Absatz 3 dem Betriebsrat bzw. dem Gesamtbetriebsrat die Möglichkeit, mit qualifizierter Mehrheit die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses zu übernehmen oder einem seiner Ausschüsse zu übertragen. In diesen Fällen können weitere, nicht dem Betriebsrat angehörende Arbeitnehmer einschließlich der leitenden Angestellten bis zur Zahl der Betriebsratsmitglieder bzw. der Ausschußmitglieder kooptiert werden. Auf diese Weise soll die Möglichkeit eröffnet werden, weitere sachkundige Arbeitnehmer, insbesondere aus Betriebsabteilungen, die nicht im Betriebsrat vertreten sind, für die Behandlung der dem Wirtschaftsausschuß obliegenden Angelegenheiten hinzuzuziehen. Die Geheimhaltungspflicht des § 79 erstreckt sich auch auf diese weiteren Mitglieder.

#### Zu § 108 — Sitzungen

Die Absätze 1 und 5 entsprechen dem geltenden Recht (§ 69 Abs. 1 und 4).

Absatz 2 verschärft die Verpflichtung des Unternehmers zur Teilnahme an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses dahin gehend, daß der Unternehmer oder sein Vertreter an allen Sitzungen teilzunehmen hat. Er kann sachkundige Arbeitnehmer einschließlich der leitenden Angestellten zu seiner Unterstützung hinzuziehen. Außerdem ist vorgesehen, daß der Wirtschaftsausschuß — ebenso wie der Betriebsrat — zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sachverständige beiziehen kann.

Absatz 3 gibt jedem Mitglied des Wirtschaftsausschusses ein umfassendes Einsichtsrecht in die vom Unternehmer vorzulegenden Unterlagen.

Absatz 4 sichert die unverzügliche und vollständige Kommunikation vom Wirtschaftsausschuß zum Betriebsrat.

Absatz 6 regelt die rechtstechnischen Folgen, die sich aus der Möglichkeit des Betriebsrats bzw. des Gesamtbetriebsrats ergeben, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses zu übernehmen oder einem seiner Ausschüsse zu übertragen.

#### Zu § 109 — Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Diese Vorschrift entspricht im wesentlichen mit redaktionellen Anpassungen dem geltenden Recht (§ 70). Neu ist die Möglichkeit der Einigungsstelle, Sachverständige zu hören, wenn sie dies für erforderlich hält.

#### Zu § 110 — Unterrichtung der Arbeitnehmer

Die in dieser Vorschrift geregelte Unterrichtungspflicht des Unternehmers entspricht inhaltlich im wesentlichen dem geltenden Recht. Neu vorgesehen ist jedoch, daß in Unternehmen mit mehr als 1000

ständig beschäftigten Arbeitnehmern die Unterrichtung schriftlich erfolgen muß.

### ZWEITER UNTERABSCHNITT

#### Betriebsänderungen

##### Zu § 111 — Betriebsänderungen

Das geltende Recht knüpft das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten an den Begriff der Betriebsänderung an, der im einzelnen gesetzlich umschrieben ist (vgl. § 72 Abs. 1 des geltenden Rechts). Die dort in Satz 2 im einzelnen aufgeführten Formen der Betriebsänderung, wie z. B. Betriebsverlegung, Betriebszusammenschlüsse usw., unterliegen — jedenfalls nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu dieser Vorschrift — dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ohne Rücksicht darauf, ob diese Betriebsänderungen den Arbeitnehmern tatsächlich Nachteile bringen. Demgegenüber stellt der Entwurf für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht mehr darauf ab, ob bestimmte Formen der Betriebsänderung vorliegen, sondern allein darauf, ob und in welchem Umfang durch unternehmerische Maßnahmen Arbeitnehmer eines Betriebes entlassen, auf geringer bezahlte Tätigkeiten umgesetzt werden oder anderweitige wesentliche Nachteile erleiden. Um dabei normale und alltägliche personelle Veränderungen innerhalb des Betriebs von der Mitbestimmung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten auszunehmen, setzt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dem Entwurf erst dann ein, wenn die unternehmerische Maßnahme bestimmte, nach der Betriebsgröße gestaffelte Mindestzahlen von Arbeitnehmern nachteilig erfaßt. Die in Absatz 1 enthaltene Staffel ist derjenigen nachgebildet, die nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei Massenentlassungen auslöst. Liegen die Voraussetzungen des Absatzes 1 vor, so hat der Unternehmer den Betriebsrat über die geplante Maßnahme rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und sie mit dem Betriebsrat zu beraten.

Nach Absatz 2 Satz 1 hat der Betriebsrat in diesen Fällen auch ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des § 112. Dies gilt allerdings nach Satz 2 dann nicht, wenn die Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb infolge einer wirtschaftlichen Zwangslage eingeschränkt werden müssen.

##### Zu § 112 — Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

Diese Vorschrift enthält zwei unterschiedliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungskomplexe des Betriebsrats. Der eine Bereich betrifft die unternehmerisch-wirtschaftliche Entscheidung als solche, z. B. ob, zu welchem Zeitpunkt, in welchem Ausmaß und in welcher Form der Betrieb automatisiert werden soll. In diesem Bereich hat der Betriebsrat über das Unterrichtungs- und Beratungsrecht des § 111 Abs. 1 des Entwurfs hinaus die Möglichkeit, bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle anzurufen.



Diese ist jedoch in diesen Fällen auf die Herbeiführung einer gütlichen Einigung zwischen Betriebsrat und Unternehmer beschränkt. Eine solche Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat über die unternehmerisch-wirtschaftliche Maßnahme als solche bezeichnet der Entwurf als Interessenausgleich.

Der andere Mitwirkungskomplex des Betriebsrats betrifft die sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Maßnahme. Hier hat der Betriebsrat die Möglichkeit, mit dem Unternehmer einen Sozialplan zu vereinbaren, über den im Streitfall die Einigungsstelle entscheidet.

*Absatz 1* geht von der vorstehenden Unterscheidung zwischen Interessenausgleich und Sozialplan aus. Er legt fest, daß bei einem Einverständnis zwischen Unternehmer und Betriebsrat über diese Bereiche dies schriftlich niederzulegen ist. Der Einigung über den Sozialplan wird die Wirkung einer Betriebsvereinbarung zuerkannt. Um dem Betriebsrat hier eine ausreichende Handlungsfreiheit einzuräumen, ist es notwendig, den Sozialplan von den sich aus dem Vorrang der Tarifüblichkeit ergebenden Beschränkungen (§ 77 Abs. 3 des Entwurfs) auszunehmen.

*Absatz 2* sieht bei Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich oder den Sozialplan die Möglichkeit einer Vermittlung durch den Präsidenten des Landesarbeitsamts als Behörde vor. Diese Einschaltung des Präsidenten des Landesarbeitsamts erscheint im Hinblick auf seine Kenntnisse über die Verhältnisse am Arbeitsmarkt und die nach dem Arbeitsförderungsgesetz möglichen arbeitsmarktpolitischen Hilfestellungen — wie Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen und deren Finanzierung — geboten. Außerdem ist der Präsident des Landesarbeitsamts durch die Meldepflicht des Arbeitgebers nach § 8 des Arbeitsförderungsgesetzes über personelle Veränderungen durch Betriebsänderungen ohnehin unterrichtet und dadurch von Amts wegen mit ihnen befaßt.

Wird von einer Einschaltung des Präsidenten des Landesarbeitsamts abgesehen oder bleibt sein Vermittlungsversuch ergebnislos, so können sowohl der Unternehmer als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (*Absatz 2 Satz 2*). Nach § 72 Abs. 2 des geltenden Rechts ist für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Betriebsrat bei Betriebsänderungen die Einschaltung einer besonderen Vermittlungsstelle vorgesehen. Da jedoch kein sachlicher Grund dafür ersichtlich ist, die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in wirtschaftlichen Angelegenheiten statt der Einigungsstelle einer besonderen Vermittlungsstelle zu übertragen, sieht der Entwurf die Abschaffung der Vermittlungsstelle und ihre Ersetzung durch die Einigungsstelle vor. Um der Einigungsstelle eine sachgerechte Entscheidung zu erleichtern, kann sie nach *Absatz 2 Satz 4* den Präsidenten des Landesarbeitsamts zu den Verhandlungen hinzuziehen.

*Absatz 3* regelt das Verfahren vor der Einigungsstelle in Anlehnung an die z. Z. geltende Verfahrensregelung vor der Vermittlungsstelle (vgl. § 73 Abs. 1 des geltenden Rechts). Die Einigungsstelle hat auf

eine Einigung der Parteien über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan hinzuwirken. Kommt eine Einigung zustande, ist sie schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

Während die Einigungsstelle hinsichtlich des Interessenausgleichs auf die Herbeiführung einer gütlichen Einigung von Unternehmer und Betriebsrat beschränkt ist, eröffnet *Absatz 4* hinsichtlich der sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Maßnahme die Möglichkeit, mit verbindlicher Wirkung einen Sozialplan aufzustellen. Um sicherzustellen, daß der Sozialplan einen die Interessen beider Seiten angemessen berücksichtigenden Ausgleich schafft, wird die Einigungsstelle durch *Absatz 4 Satz 2* verpflichtet, bei ihrer Entscheidung sowohl die sozialen Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten.

#### Zu § 113 — Nachteilsausgleich

Diese Vorschrift trifft Regelungen für den Fall, daß der Unternehmer ohne zwingenden Grund von einem vereinbarten Interessenausgleich über die unternehmerische Maßnahme abweicht oder eine unternehmerische Maßnahme im Sinne des § 111 durchführt, ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat versucht zu haben (*Absätze 1 und 3*). In diesen Fällen sieht der Entwurf wie in § 74 des geltenden Rechts für den Fall der Entlassung von Arbeitnehmern eine Abfindungsverpflichtung sowie über das geltende Recht hinaus eine zeitlich begrenzte Verpflichtung des Unternehmers zum Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile der Arbeitnehmer vor. Hierdurch soll einerseits die Einhaltung der Beteiligung des Betriebsrats bei unternehmerischen Maßnahmen abgesichert werden. Zum anderen soll aber auch sichergestellt werden, daß Arbeitnehmer, die von solchen, ohne Beachtung der Mitbestimmungsregelung des Entwurfs durchgeführten Maßnahmen nachteilig betroffen werden, einen Ausgleich erhalten.

## FÜNFTER TEIL

### Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten

#### ERSTER ABSCHNITT

##### Seeschifffahrt

#### Zu § 114 — Grundsatz

Nach geltendem Recht findet das Betriebsverfassungsgesetz für den Bereich der Seeschifffahrt keine Anwendung. § 88 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes nimmt den Bereich der Seeschifffahrt ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich aus. Das dort angekündigte Sondergesetz ist bisher nicht erlassen worden.

Der Entwurf bringt erstmalig eine gesetzliche Regelung der Betriebsverfassung für diesen Bereich.

Grundsätzlich bestimmt sich diese nach den allgemeinen Vorschriften des Entwurfs (*Absatz 1*). Im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse im Bereich der Seeschifffahrt sind jedoch eine Reihe von Sonderregelungen notwendig (vgl. im einzelnen §§ 115 bis 117 des Entwurfs). Der Schwerpunkt der Sonderregelung besteht darin, daß

- auf jedem Kauffahrteischiff, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt (*Absatz 5*), zur Wahrnehmung der Interessen der Besatzungsmitglieder eine Bordvertretung,
- zur Wahrnehmung der Interessen aller Besatzungsmitglieder in jedem Seebetrieb, d. i. die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmens (*Absatz 4*), ein Seebetriebsrat und
- zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer und Besatzungsmitglieder in Land- und Seebetrieben ein Reedereibetriebsrat zu wählen ist.

Für die Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten übernimmt *Absatz 3* im Interesse einer einheitlichen Regelung in der Seeschifffahrt die Abgrenzung nach den §§ 3 ff. des Seemannsgesetzes.

*Absatz 2* schließt die Bildung von Jugendvertretungen aus, da wegen der besonderen Verhältnisse in der Seeschifffahrt dem erhebliche organisatorische Schwierigkeiten entgegenstehen. Zum Ausgleich dafür erhalten die Jugendlichen die Wahlberechtigung zur Bordvertretung und zum Seebetriebsrat (vgl. § 115 Abs. 3 Satz 1 und § 116 Abs. 3 Satz 1 des Entwurfs).

#### Zu § 115 — Bordvertretung

Diese Vorschrift betrifft die Bildung einer Bordvertretung auf den Schiffen und enthält, soweit die allgemeinen Vorschriften über den Betriebsrat nicht angesprochen sind, die erforderlichen Sonderregelungen.

*Absatz 1* Satz 1 entspricht § 1 des Entwurfs und sieht vor, daß auf Kauffahrteischiffen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern, von denen drei wählbar sind, eine Bordvertretung gewählt wird. Satz 2 begrenzt die Amtszeit der Bordvertretung wegen der starken Fluktuation der Besatzungsmitglieder auf den Schiffen abweichend von § 21 Satz 1 des Entwurfs auf ein Jahr.

*Absatz 2* verringert wegen des engen Kontaktes der Besatzungsmitglieder untereinander die Zahl der Mitglieder der Bordvertretung abweichend von der Regelung über den Betriebsrat in § 9 des Entwurfs.

*Absatz 3* enthält Regelungen über die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit zur Bordvertretung. Während hinsichtlich der Wählbarkeit die allgemeine Regelung des § 8 des Entwurfs gilt, sind nach Satz 1 abweichend von § 7 des Entwurfs alle Besatzungsmitglieder eines Schiffes ohne Rücksicht auf ihr Alter wahlberechtigt. Diese Regelung ist notwendig, weil in der Seeschifffahrt Jugendvertretungen nicht gebildet werden (vgl. § 114 Abs. 2).

Die in *Absatz 4* vorgesehene, von der allgemeinen Vorschrift des § 10 abweichende Regelung über die

Vertretung der Minderheitsgruppe ergibt sich aus der Verminderung der Zahl der Mitglieder der Bordvertretung nach *Absatz 2*.

Da wegen der Kontaktnähe der Besatzungsmitglieder untereinander die Wahlordnung für die Wahl zur Bordvertretung ein vereinfachtes Verfahren vorsehen kann und soll, verkürzt *Absatz 5* die Frist für die Bestellung des Wahlvorstands abweichend von der allgemeinen Regelung des § 16 des Entwurfs.

Da die in § 16 Abs. 2 des Entwurfs vorgesehene Anrufung des Arbeitsgerichts zur Bestellung des Wahlvorstands nur selten möglich sein wird, sieht *Absatz 6* vor, daß auch der Kapitän bzw. der Seebetriebsrat den Wahlvorstand bestellen kann.

Um die an Bord befindlichen Besatzungsmitglieder nicht hinsichtlich der Anfechtung der Wahlen zur Bordvertretung zu benachteiligen, paßt *Absatz 7* § 18 des Entwurfs an die Besonderheiten der Seeschifffahrt an.

Im Hinblick darauf, daß die Interessen der Besatzungsmitglieder eines Schiffes von an Bord befindlichen Besatzungsmitgliedern vertreten werden sollen, endet nach *Absatz 8* über die allgemeine Regelung des § 24 des Entwurfs hinaus die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch durch Abmusterung des Besatzungsmitglieds.

Die *Absätze 9 und 10* regeln die Zuständigkeit der Bordvertretung. Eine solche Regelung ist notwendig, um Überschneidungen mit der Zuständigkeit des Seebetriebsrats auszuschließen. Die Zuständigkeit der Bordvertretung beschränkt sich auf die nach diesem Gesetz der Beteiligung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die entweder den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen oder in denen der Kapitän zur endgültigen Entscheidung befugt ist.

*Absatz 11* paßt § 80 Abs. 2 des Entwurfs an die Besonderheiten des Schiffsbetriebs an.

*Absatz 12* gibt der Bordvertretung im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Möglichkeit, mit dem Kapitän Bordvereinbarungen abzuschließen, die rechtlich den Rang einer Betriebsvereinbarung haben. Allerdings haben nach Satz 3 Betriebsvereinbarungen des Seebetriebsrats und des Reedereibetriebsrats Vorrang vor den Bordvereinbarungen.

*Absatz 13* enthält eine Sonderregelung für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Kapitän und Bordvertretung. Abgesehen von dem Ausnahmefall des Satzes 3 hat die Bordvertretung nicht das Recht, die Einigungsstelle anzurufen. Vielmehr hat sie die Angelegenheit an den Seebetriebsrat abzugeben, der, falls eine Beilegung der Meinungsverschiedenheit mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, die Einigungsstelle anrufen kann.

Im Hinblick auf die besondere Verantwortung des Kapitäns für den Schiffsbetrieb und die Schiffsreise gibt *Absatz 14* dem Kapitän in den der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheiten das Recht, vorläufige Regelungen zu treffen, wenn dies der ordnungsgemäße Schiffsbetrieb erfordert. Ein den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstehender Schaden ist den

betroffenen Besatzungsmitgliedern zu ersetzen, falls die vorläufige Regelung von der endgültigen Regelung der Angelegenheit abweicht (Satz 3).

*Absatz 15* gibt der Bordvertretung wegen des Beweiswertes des Schiffstagebuches das Recht, in das Schiffstagebuch Einsicht zu nehmen bzw. in den im einzelnen aufgeführten Fällen Erklärungen zum Schiffstagebuch abzugeben.

Im Hinblick auf das unmittelbare Interesse der Besatzungsmitglieder an der Schiffsreise und den damit zusammenhängenden Fragen, wie z. B. Reiseziel, Reisedauer, Reiseroute, verpflichtet *Absatz 16* den Kapitän, auf Verlangen der Bordvertretung in der Bordversammlung die Besatzungsmitglieder über die Schiffsreise zu informieren sowie Fragen der Besatzungsmitglieder über die Schiffsreise und den Schiffsbetrieb zu beantworten.

#### Zu § 116 — Seebetriebsrat

Diese Vorschrift regelt die Wahl von Seebetriebsräten. Auch für diese sind nach § 114 Abs. 1 grundsätzlich die für den Betriebsrat geltenden Vorschriften des Gesetzes anzuwenden. Die sich aus den besonderen Verhältnissen der Seeschifffahrt ergebenden notwendigen Abweichungen sind in den Absätzen 2 bis 18 geregelt.

Da der Seebetriebsrat grundsätzlich seine Tätigkeit am Sitz des Arbeitgebers an Land ausübt und seine Mitglieder sich von einer bestimmten Größe des Seeschiffahrtsunternehmens ab nur aus Besatzungsmitgliedern zusammensetzen sollen, die an Land abgestellt werden müssen, verringert *Absatz 2* gegenüber der allgemeinen Regelung des § 9 des Entwurfs die Mitgliederzahl des Seebetriebsrats erheblich.

*Absatz 3* betrifft die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat. Wahlberechtigt sind nach Satz 1 alle Besatzungsmitglieder im Sinne von § 3 des Seemannsgesetzes, auch wenn sie sich am Wahltage etwa wegen Krankheit oder Urlaub nicht an Bord eines Schiffes befinden. Da auch für den Seebetrieb die Bildung einer Jugendvertretung nicht vorgesehen ist, wird aus denselben Gründen wie bei der Wahlberechtigung zur Bordvertretung von der allgemeinen Altersgrenze des § 7 des Entwurfs abgesehen.

Hinsichtlich der Wählbarkeit gelten zunächst die allgemeinen Voraussetzungen des § 8 des Entwurfs. Darüber hinaus wird bestimmt, daß in den kleineren Schiffahrtsunternehmen, wenn mit dem Arbeitgeber kein anderweitiges Einvernehmen erzielt wird, nur solche Arbeitnehmer wählbar sind, die im Landbetrieb beschäftigt sind. In Schiffahrtsunternehmen mit mehr als 8 Schiffen oder mit in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitgliedern sind demgegenüber nur Besatzungsmitglieder wählbar.

Die Verringerung der Zahl der der Minderheitsgruppe zustehenden Vertreter im Seebetriebsrat in *Absatz 4* ist eine Konsequenz der Verringerung der Mitgliederzahl des Seebetriebsrats (vgl. Absatz 2).

Um zu ermöglichen, daß auch die Besatzungsmitglieder der kleineren Schiffe eigene Wahlvorschläge zum Seebetriebsrat einreichen können, erleichtert *Absatz 5* gegenüber der allgemeinen Regelung des § 14 Abs. 4 und 5 des Entwurfs die Aufstellung von Wahlvorschlägen dadurch, daß das Unterschriftenquorum auf drei herabgesetzt wird.

Da die Vorbereitung der Wahlen alle Schiffe unabhängig von ihrem Standort erfassen muß, sieht *Absatz 6* vor, daß die allgemeinen Fristen des § 16 des Entwurfs für die Bestellung des Wahlvorstands erheblich verlängert werden.

Die Regelung des *Absatzes 7* beruht auf den gleichen Gründen wie denjenigen des § 115 Abs. 7 des Entwurfs.

*Absatz 8* regelt einen Sonderfall der Beendigung der Mitgliedschaft im Seebetriebsrat, der sich daraus ergibt, daß, abgesehen von der Ausnahmeregelung des Absatzes 3 Satz 2 Nr. 2, die Mitglieder des Seebetriebsrats Besatzungsmitglieder sind und sie diese Eigenschaft durch ihre Mitgliedschaft im Seebetriebsrat nicht verlieren. Sofern sie jedoch diese Eigenschaft aus anderen Gründen verlieren, z. B. sie als Arbeitnehmer in den Landbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens übernommen werden, scheidet sie dann auch kraft Gesetzes aus dem Seebetriebsrat aus.

Wo das Gesetz wie in §§ 99 und 102 des Entwurfs bei der Mitwirkung in personellen Einzelmaßnahmen für die Abgabe der Stellungnahme des Betriebsrats bestimmte Fristen vorsieht, können sich bei einer Verhinderung von Mitgliedern des Seebetriebsrats für die Beschlußfähigkeit Schwierigkeiten daraus ergeben, daß die auf den Schiffen befindlichen Ersatzmitglieder nicht rechtzeitig zu der Beschlußfassung hingezogen werden können. Aus diesem Grunde sieht *Absatz 9* abweichend von der Regelung des § 32 Abs. 2 des Entwurfs vor, daß der Seebetriebsrat in diesem Falle ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder beschlußfähig ist, sofern die Mitglieder ordnungsgemäß geladen sind.

*Absatz 10* enthält Vorschriften über die Beschäftigung der Mitglieder des Seebetriebsrats. Diese Regelung ist notwendig, weil die Mitglieder des Seebetriebsrats — abgesehen vom Fall des Absatzes 3 Nr. 2 — Besatzungsmitglieder sind, die wegen ihrer Mitgliedschaft im Seebetriebsrat nicht mehr an Bord tätig sein können und auch nicht nach § 38 des Entwurfs stets in voller Zahl freizustellen sind. Im Interesse der hiervon betroffenen Besatzungsmitglieder unterliegt die Zuweisung des Arbeitsplatzes dem Mitbestimmungsrecht des Seebetriebsrats.

*Absatz 11* paßt das in § 78 des Entwurfs enthaltene Benachteiligungsverbot den Besonderheiten des Seebetriebsrats hinsichtlich der Fortzahlung der Heuer und der Abgeltung der Sachbezüge an.

Da die Besatzungsmitglieder an Bord freie Unterkunft haben, trifft *Absatz 12* eine Regelung zum Ausgleich dieses Anspruchs auf freie Unterkunft für den Fall, daß das Besatzungsmitglied infolge der Mitgliedschaft im Seebetriebsrat außerhalb seines ständigen Wohnorts tätig ist.

Die Absätze 13 bis 16 regeln den Zugang der Mitglieder des Seebetriebsrats zu den zum Seebetrieb gehörenden Schiffen und die Tätigkeit des Seebetriebsrats an Bord der Schiffe unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Seeschifffahrt.

Absatz 17 konkretisiert die allgemeine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 des Entwurfs im Hinblick auf die Besonderheiten des Schiffsbetriebs.

Absatz 18 enthält die Zuständigkeitsabgrenzung für den Seebetriebsrat gegenüber der Bordvertretung.

#### Zu § 117 — Reedereibetriebsrat

Da Schifffahrtsunternehmen in aller Regel neben ihrem Seebetrieb auch einen dem Seebetrieb zugeordneten Landbetrieb haben, sieht § 117 für die Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der in diesen Betrieben beschäftigten Besatzungsmitglieder und Arbeitnehmer die Bildung eines Reedereibetriebsrats vor (Absätze 1 und 2).

Die Mitglieder des Reedereibetriebsrats werden nicht gewählt. Der Reedereibetriebsrat setzt sich vielmehr aus den Mitgliedern des Seebetriebsrats und des Landbetriebsrats zusammen (Absatz 1).

Wegen der in § 116 Abs. 2 des Entwurfs vorgesehenen, von § 9 des Entwurfs abweichenden Regelung der Mitgliederzahl des Seebetriebsrats enthält Absatz 3 einen Ausgleich der Stimmengewichtung. Die in § 116 Abs. 2 des Entwurfs enthaltene Reduzierung der Mitgliederzahl des Seebetriebsrats wird hierdurch unter Berücksichtigung der Gruppenbelege ausgeglichen.

Absatz 4 schreibt vor, daß die dem Betriebsrat nach den allgemeinen Vorschriften zustehenden Aufgaben, Befugnisse und Pflichten hinsichtlich des Gesamt- und Konzernbetriebsrats und der wirtschaftlichen Angelegenheiten vom Reedereibetriebsrat wahrgenommen werden, weil davon auszugehen ist, daß hier stets sowohl die Interessen des Seebetriebs als auch des Landbetriebs berührt werden.

Absatz 5 trifft eine Regelung für den Fall, daß ausnahmsweise entweder nur ein See- oder nur ein Landbetriebsrat besteht.

### ZWEITER ABSCHNITT

#### Luftfahrt

##### Zu § 118 — Geltung für die Luftfahrt

Diese Vorschrift regelt die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes für Betriebe von Luftfahrtunternehmen.

Während die Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen entsprechend dem geltenden Recht voll dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen (Absatz 1), ist das sogenannte „fliegende Personal“, d. h. in der Hauptsache die Besatzungsmitglieder von Flugzeugen, wegen der besonderen, nicht ortsgebundenen Art der Tätigkeit wie bisher aus seinem Geltungs-

bereich ausgenommen. Für diesen Personenkreis sieht Absatz 2 die Möglichkeit vor, durch Tarifvertrag eine Regelung seiner Vertretung sowie der Zusammenarbeit dieser Vertretung mit den Arbeitnehmervertretungen nach diesem Gesetz (z. B. Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte) zu vereinbaren.

Da bei der Regelung der Zusammenarbeit der Tarifvertrag von den Organisationsnormen des Gesetzes abweichen kann, sieht der Entwurf ebenso wie in den Fällen des § 3 Abs. 1 des Entwurfs für solche Tarifverträge die Notwendigkeit einer Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes bzw. des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vor.

### DRITTER ABSCHNITT

#### Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

##### Zu § 119 — Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

Diese Vorschrift entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 81 des geltenden Rechts. Die Erwähnung des Unternehmens neben dem Betrieb in Absatz 1 dient der Klarstellung. Zur Frage der Beibehaltung des geltenden Rechts hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Tendenzbetrieben vgl. § 129 des Entwurfs.

### SECHSTER TEIL

#### Straf- und Bußgeldvorschriften

##### Zu § 120 — Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

Absatz 1 entspricht hinsichtlich der aufgezählten Straftatbestände inhaltlich § 78 Abs. 1 des geltenden Rechts. In Anpassung an die neuen Regelungen werden in den Strafschutz aufgenommen auch die Wahl bzw. die Tätigkeit des Konzernbetriebsrats, der Gesamtjugendvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, des Reedereibetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Entwurfs bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der in § 76 Abs. 7 des Entwurfs bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle und der in § 86 des Entwurfs bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle und ihrer Mitglieder.

Absatz 2 dehnt gegenüber § 78 Abs. 5 des geltenden Rechts das Strafantragsrecht in Anlehnung an die Erweiterung der Tatbestände des Absatzes 1 aus. Außerdem wird auch den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Antragsrecht eingeräumt. Hierdurch soll einerseits sichergestellt werden, daß die Gewerkschaften die Wahrung der ihnen eingeräumten Rechte selbst betreiben können, andererseits aber auch insgesamt die Ahndung strafbarer Verstöße gegen das Gesetz wirksamer gestaltet werden, da die Gewerkschaften von persönlichen Rücksichtnahmen frei sind.

**Zu § 121** — Strafbare Verletzung der Geheimhaltungspflicht

Die Vorschrift lehnt sich inhaltlich an § 79 des geltenden Rechts an. Im Hinblick auf die im Entwurf vorgesehenen Möglichkeiten zur Hinzuziehung von Sachverständigen und deren Verpflichtung zur Geheimhaltung (§ 80 Abs. 3 Satz 2, § 108 Abs. 2 Satz 3 und § 109 Satz 2 des Entwurfs) werden Verletzungen der Geheimhaltungspflicht durch Sachverständige gleichfalls unter Strafandrohung gestellt.

**Zu § 122** — Ordnungswidrigkeiten

Diese Vorschrift dehnt den Schutz gegen Verletzungen der Aufklärungs- und Auskunftspflichten auf die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs (§ 90 Satz 1 des Entwurfs), im Rahmen der Personalplanung (§ 92 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs) und bei Betriebsänderungen (§ 111 Abs. 1 des Entwurfs) aus. Sie bewertet die Verstöße gegen die in ihr bezeichneten Aufklärungs- und Auskunftspflichten entsprechend den Regelungen in anderen Gesetzen als Ordnungswidrigkeiten.

## SIEBENTER TEIL

## Änderung von Gesetzen

**Zu § 123** — Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Da gelegentlich Betriebe erworben werden, um sie alsbald stillzulegen, war gefordert worden, den Betriebsübergang als solchen der Mitbestimmung des Betriebsrats ausdrücklich zu unterwerfen. Der Entwurf ist diesem Vorschlag nicht gefolgt. Er sieht vielmehr die Einfügung eines neuen Paragraphen in das Bürgerliche Gesetzbuch vor, mit dem die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs für die Arbeitsverhältnisse allgemein geregelt werden. Die Vorschrift lehnt sich an die einschlägige Rechtsprechung an, erstreckt deren Grundsätze jedoch gleichmäßig auf alle Arbeitnehmer und regelt in Absatz 2 Satz 1 gleichzeitig die zur Sicherung der Ansprüche der Arbeitnehmer erforderliche Mithaftung des bisherigen Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Betriebsübergangs hinaus. In Fällen der Universal-sukzession — Umwandlung und Verschmelzung von Gesellschaften — ist eine derartige Vorschrift nicht erforderlich. Damit in diesen Fällen, in denen der bisherige Betriebsinhaber durch die Verschmelzung oder Umwandlung erlischt, die Vorschrift des Absatzes 2 Satz 1 über die Haftung des bisherigen Betriebsinhabers nicht zu Mißverständnissen führt, werden die Fälle der Verschmelzung und der Umwandlung in Absatz 2 Satz 2 ausdrücklich von dieser Regelung ausgenommen. Zur Klarstellung wird außerdem in Absatz 2 Satz 2 zweiter Halbsatz bestimmt, daß die für Umwandlungen gültige besondere Schutzvorschrift des § 8 des Umwandlungsgesetzes, wonach die beiden Vermögen der an der Umwand-

lung beteiligten Gesellschaften zunächst getrennt zu verwalten sind und erst nach einer Sperrfrist von 6 Monaten vereinigt werden dürfen, ebenfalls unberührt bleibt.

Die Regelung des Betriebsübergangs hat betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung, da sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch gegen den neuen Arbeitgeber richtet, wenn dieser Maßnahmen beabsichtigt, die nachteilige Auswirkungen für die Arbeitnehmer haben können.

**Zu § 124** — Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

*Nummer 1* zieht die kündigungsrechtliche Folge eines vom Betriebsrat nach dem Katalog des § 102 Abs. 3 des Entwurfs zu Recht erklärten Widerspruchs gegen die Kündigung eines Arbeitnehmers. Die Vorschrift stellt in Erweiterung des bisherigen § 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes klar, daß die Kündigung stets sozial ungerechtfertigt ist, wenn einer dieser Widerspruchsgründe vorliegt und vom Betriebsrat frist- und formgerecht geltend gemacht worden ist. Damit wird einerseits die Stellung des Betriebsrats in Personalangelegenheiten verstärkt, andererseits bleibt aber entsprechend dem individualrechtlichen Charakter des Kündigungsschutzes die rechtsverbindliche Entscheidung über das Vorliegen eines solchen Grundes im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen. Aus rechtssystematischen Gründen wurde die Vorschrift in das Kündigungsschutzgesetz eingeordnet.

*Nummer 2* trägt der Erweiterung des geschützten Personenkreises Rechnung.

*Nummer 3* erweitert den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die betriebsverfassungsrechtliche Funktionen ausüben, einmal hinsichtlich des Personenkreises, zum anderen hinsichtlich der Dauer des Schutzes.

Die in *Nummer 3 Buchstabe a* vorgesehene Neufassung des § 15 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes erstreckt den bisher nur für Betriebsratsmitglieder geltenden besonderen Kündigungsschutz auch auf Mitglieder von Jugendvertretungen, Bordvertretungen und Seebetriebsräten, weil sich bei ihnen Interessenkonflikte mit dem Arbeitgeber als Motiv für diesen Kündigungsschutz in gleicher Weise ergeben können wie bei Betriebsratsmitgliedern. Im übrigen stimmt die Vorschrift mit dem geltenden Recht darin überein, daß sie nur außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund, die nicht die Einhaltung einer Kündigungsfrist erfordern, gegenüber diesem Personenkreis zuläßt. Des Sachzusammenhangs wegen ist darüber hinaus die Verstärkung des Kündigungsschutzes dieser Personen gemäß § 103 des Entwurfs in die Regelung einbezogen.

Durch den neu eingefügten § 15 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes wird der Kündigungsschutz der in Satz 1 genannten Personen gegen ordentliche Kündigungen grundsätzlich auf ein Jahr nach Beendigung ihrer Mitgliedschaft ausgeweitet. Dies gilt nicht für den Fall, daß eine der in Satz 1 ge-

nannten Personen durch eine Entscheidung eines Gerichts für Arbeitssachen wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat, der Jugendvertretung, der Bordvertretung oder dem Seebetriebsrat ausgeschlossen wird, da insoweit eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes nicht gerechtfertigt erscheint. Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf ein Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft soll es den ehemaligen Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugendvertretung, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats insbesondere ermöglichen, ohne Sorge um ihren Arbeitsplatz wieder den beruflichen Anschluß zu erlangen. Außerdem dient sie einer Abkühlung eventuell während der betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit aufgetretener Kontroversen mit dem Arbeitgeber.

Neu in das Gesetz aufgenommen ist der in *Nummer 3 Buchstabe b* vorgesehene Kündigungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands sowie für die Wahlbewerber. Dieser Personenkreis ist im Hinblick auf mögliche Interessenkonflikte mit dem Arbeitgeber für die Zeit der Wahl in ähnlicher Weise schutzbedürftig wie die Betriebsratsmitglieder. Dieser neu eingefügte Kündigungsschutz bezweckt eine Erleichterung der Durchführung der Betriebsratswahlen, indem nunmehr Arbeitnehmer eher geneigt sein dürften, sich als Mitglieder des Wahlvorstands zur Verfügung zu stellen oder sich für die Betriebsratswahl zu bewerben. Der Kündigungsschutz für die Wahlbewerber soll außerdem verhindern, daß der Arbeitgeber ihm nicht genehme Wahlbewerber durch Kündigung von der Wahl ausschließt.

Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes in § 15 Abs. 2 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes über den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses hinaus soll einer Abkühlung eventuell während der Wahl aufgetretener Kontroversen dienen.

Die in *Nummer 3 Buchstaben c und d* und *Nummer 4* vorgesehenen Änderungen der §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes tragen lediglich der Erweiterung des geschützten Personenkreises nach *Nummer 3 Buchstaben a und b* Rechnung.

#### **Zu § 125 — Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes**

##### *Zu Nummer 1*

§ 2 Abs. 1 Nr. 4 des Arbeitsgerichtsgesetzes enthält einen Katalog von Zuständigkeiten des Arbeitsgerichts in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes 1952. Da einerseits das Betriebsverfassungsgesetz 1952 nach § 127 des Entwurfs bis auf die §§ 76 bis 77 a, 85 und 87 über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat aufgehoben wird, andererseits aber für das neue Betriebsverfassungsrecht Zuständigkeiten begründet werden müssen, muß das Arbeitsgerichtsgesetz geändert werden.

##### *Zu Nummer 1 Buchstabe a*

Als neue Nummer 4 soll in § 2 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes eine Klausel geschaffen werden, die generell die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für Angelegenheiten aus dem neuen Betriebsverfassungsgesetz begründet. Es sollen demnach im ar-

beitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht nur die im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich genannten Aufgaben vom Arbeitsgericht wahrgenommen, sondern darüber hinaus von ihm alle Angelegenheiten entschieden werden, die aus dem Betriebsverfassungsrecht streitig werden können. Ausgenommen ist nur die Verfolgung von Handlungen, die nach den §§ 120 bis 122 des Entwurfs mit Strafe bedroht sind.

##### *Zu Nummer 1 Buchstabe b*

Aus dem Zuständigkeitskatalog des geltenden Rechts muß erhalten bleiben, was sich auf die Vorschriften über die Beteiligung des Arbeitnehmers im Aufsichtsrat bezieht. Das ist § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchstaben o bis q des Arbeitsgerichtsgesetzes. Diese Bestimmungen sollen als neue Nummer 5 Buchstaben a bis c in § 2 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes eingestellt werden.

##### *Zu Nummer 1 Buchstaben c und d*

Die vorgeschlagene Umbenennung des § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes in Nummer 6 folgt aus der Einfügung der neuen Nummer 5. Die vorgeschlagene Aufhebung des § 2 Abs. 2 und 3 des Arbeitsgerichtsgesetzes folgt daraus, daß es die nach geltendem Recht bestehende Befugnis des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts und des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts, insbesondere über die Zahl der Beisitzer und den unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu entscheiden, künftig nicht mehr geben wird. Der Entwurf sieht insoweit die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts vor (§ 76 Abs. 2).

##### *Zu Nummern 2 bis 7, 9, 11 bis 13*

Die in diesen Nummern vorgeschlagenen Änderungen der §§ 8, 10, 12, 16, 80, 82, 86, 97, 98, 99, 100, 114 und des § 121 des Arbeitsgerichtsgesetzes sind Folgeregelungen.

##### *Zu Nummern 8 und 10*

Das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren, in dem insbesondere auch die Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsrecht entschieden werden, sieht den Erlaß einstweiliger gerichtlicher Anordnungen in der Art der im Urteilsverfahren üblichen „einstweiligen Verfügung“ nicht vor. Die rechtliche Zulässigkeit solcher Maßnahmen im Rahmen des Beschlußverfahrens ist daher in der Literatur umstritten. Überwiegend anerkannt ist dagegen, daß auch im Beschlußverfahren ein Bedürfnis für Eilmaßnahmen besteht. Von den Arbeitsgerichten werden solche auch erlassen. Die in Nummer 8 vorgesehene Ergänzung des § 85 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes soll die bestehende Gesetzeslücke schließen. Entsprechend der Regelung des § 545 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung, nach der gegen Urteile eine Revision nicht zulässig ist, durch die über die Anordnung, Abänderung oder Aufhebung einer einstweiligen Verfügung entschieden wird, schließt die in Nummer 10 vorgesehene Ergänzung des § 92 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes bei einstweiligen Verfügungen im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren die Rechtsbeschwerde aus.

## ACHTER TEIL

## Übergangs- und Schlußvorschriften

**Zu § 126** — Erstmalige Betriebsratswahl nach diesem Gesetz

*Absatz 1* bestimmt den Zeitraum für die erstmalige regelmäßige Betriebsratswahl nach § 13 des Entwurfs.

*Absatz 2* regelt den notwendigen Anschluß der Amtszeit der bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte. Absatz 2 Satz 2 stellt klar, daß sich vom Inkrafttreten des Gesetzes an ihre Rechte und Pflichten nach den neuen gesetzlichen Vorschriften bestimmen.

**Zu § 127** — Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen

Diese Vorschrift entspricht mit redaktionellen Anpassungen hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Wahlen § 87 des geltenden Rechts. Die Wahlen zur Bordvertretung und zum Seebetriebsrat sind neu in die Ermächtigungsgrundlage zum Erlaß von Rechtsverordnungen einbezogen.

**Zu § 128** — Verweisungen

Die Vorschrift enthält eine Klausel, wonach Verweisungen auf durch das Gesetz aufgehobene oder geänderte gesetzliche Vorschriften sich nunmehr auf die entsprechenden Bestimmungen der Neuregelung beziehen.

**Zu § 129** — Außerkrafttreten von Vorschriften

*Absatz 1* regelt das Außerkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952. Da der Entwurf die Frage der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen nicht anspricht, werden die Vorschriften des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes, die diesen Komplex regeln (§§ 76 bis 77 a, 81, 85 und 87), insoweit aufrechterhalten. Da hierdurch neben dem neuen Betriebsverfassungsgesetz einige Vorschriften des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes aufrechterhalten bleiben, bezeichnet Satz 4 das geltende Betriebsverfassungsgesetz als „Betriebsverfassungsgesetz 1952“, damit bei Bezugnahmen Verwechslungen vermieden werden.

Durch *Absatz 2* wird sichergestellt, daß an die Stelle der bisherigen Verweisungen in den weitergeltenden Vorschriften auf das geltende Recht die entsprechenden Vorschriften des Entwurfs treten.

**Zu § 130** — Öffentlicher Dienst

Die Vorschrift entspricht dem § 88 Abs. 1 des geltenden Rechts und stellt klar, daß auch der Entwurf nicht den Bereich des öffentlichen Dienstes, für den besondere Personalvertretungsgesetze gelten, erfaßt.

**Zu § 131** — Geltung in Berlin

Diese Bestimmung enthält die übliche Berlin-Klausel.

**Zu § 132** — Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

## Anlage 2

**Stellungnahme des Bundesrates****1. Zu den Eingangsworten**

Die **Eingangsworte** sind wie folgt zu fassen:

„Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates unter Einhaltung der Vorschrift des Artikels 87 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes das folgende Gesetz beschlossen:“.

**Begründung**

In § 112 Abs. 2 wird eine Zuständigkeit des Präsidenten des Landesarbeitsamts normiert. Es handelt sich insoweit um eine Regelung nach Artikel 87 Abs. 3 Satz 2 GG. Die Eingangsworte sind deshalb entsprechend zu fassen.

Gleiches gilt auch für die vom Bundesrat vorgeschlagene Fassung des § 112 Abs. 3, weil auch dort der Präsident des Landesarbeitsamtes in Betracht kommt.

**2. Zu § 2 Abs. 1**

In Absatz 1 sind die Worte „im Rahmen“ zu ersetzen durch die Worte „unter Beachtung“.

**Begründung**

Die Fassung des § 2 Abs. 1 ist insofern ungenau, als die Zusammenarbeit im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgt. Jedoch ist klarzustellen, daß bei dieser Zusammenarbeit die geltenden Tarifverträge zu beachten sind.

**3. Zu § 2 Abs. 2**

Absatz 2 ist zu streichen.

**Begründung**

Die Vorschrift läßt sich mit § 2 Abs. 1 nicht in Einklang bringen. Wenn dort eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Zusammenwirken mit Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen verlangt wird, könnte die Einräumung eines dem Betriebsrat allein zustehenden Rechts auf Hinzuziehung der Gewerkschaften deren durch das Gesetz verliehene Unterstützungs- und Kontrollbefugnis in Frage stellen.

**4. Zu § 4**

Satz 1 ist wie folgt zu fassen:

„Betriebssteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 erfüllen und

- a) räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
- b) durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.“

**Begründung**

Dient der Klarstellung.

**5. Zu § 8**

In § 8 Abs. 1 sind die Worte „mit dem die Volljährigkeit eintritt“ zu ersetzen durch die Worte „mit dem nach § 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches die Volljährigkeit eintritt“.

**Begründung**

Es sollte eine einheitliche Altersgrenze für alle Arbeitnehmer auch in den Fällen gelten, in denen die Volljährigkeit nach Heimatrecht zu einem anderen Zeitpunkt als im Geltungsreich dieses Gesetzes eintritt.

**6. Zu § 9**

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, ob die Zahl der Betriebsratsmitglieder nicht in einem geringeren Umfang erhöht werden sollte. Eine personelle Überbesetzung kann dazu führen, daß die Fähigkeit, die übertragenen Aufgaben wahrzunehmen, beeinträchtigt wird, weil die Willensbildung in größeren Gremien erfahrungsgemäß schwieriger ist und mehr Zeit beansprucht.

**7. Zu § 16**

Im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens sollte geprüft werden, ob nicht festgelegt werden sollte, daß für die Mitglieder des Wahlvorstands zur Vertretung im Verhinderungsfall Stellvertreter zu bestellen sind. Die Ermittlung des Wahlergebnisses kann, evtl. sogar um einige Wochen, verzögert werden, wenn z. B. ein Mitglied des Wahlvorstands erkrankt.

**8. Zu § 24 Abs. 1**

Es ist unklar, wer die Feststellung trifft, daß ein Mitglied des Betriebsrats nicht wählbar war. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte deshalb die Zuständigkeit für diese Feststellung bestimmt werden.



**9. Zu § 28**

Absatz 3 ist wie folgt zu fassen:

„(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.“

B e g r ü n d u n g

Verdeutlichung des Gewollten.

**10. Zu §§ 29 und 32**

a) § 32 ist wie folgt zu fassen:

„§ 32

Teilnahme des Vertrauensmannes  
der Schwerbeschädigten

Der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten (§ 13 des Schwerbeschädigtengesetzes) kann an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen.“

b) § 29 Abs. 2 Satz 4 ist wie folgt zu fassen:

„Dies gilt auch für den Vertrauensmann der Schwerbeschädigten sowie für die Jugendvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben (§ 67).“

B e g r ü n d u n g z u a) u n d b)

Die vom Betriebsrat zu beratenden Gegenstände berühren in der Regel auch die Schwerbeschädigten. Ein regelmäßiges Teilnahmerecht des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten ist daher geboten.

Die Änderung des § 29 ist die Folge der Neufassung des § 32.

**11. Zu § 45**

In § 45 ist an Satz 1 unter Wegfall des Punktes folgender Halbsatz anzufügen:

„; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 über die Friedenspflicht gelten auch für die Betriebsversammlung.“

B e g r ü n d u n g

Der allgemeine Grundsatz von § 74 Abs. 2 Satz 2, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat Betätigungen, durch die der Friede des Betriebs beeinträchtigt wird, zu unterlassen haben, muß auch für alle Teilnehmer einer Betriebsversammlung bei der Behandlung von Angelegenheiten gelten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar berühren.

**12. Zu § 52**

§ 52 ist wie folgt zu fassen:

„§ 52

Teilnahme des Hauptvertrauensmannes  
der Schwerbeschädigten

Der Hauptvertrauensmann der Schwerbeschädigten (§ 13 Abs. 6 des Schwerbeschädigtengesetzes) kann an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats beratend teilnehmen.“

B e g r ü n d u n g

Die vom Gesamtbetriebsrat zu beratenden Gegenstände berühren in der Regel auch die Schwerbeschädigten. Ein regelmäßiges Teilnahmerecht des Hauptvertrauensmannes der Schwerbeschädigten ist daher geboten.

**13. Zu §§ 67 und 68**

In § 67 Abs. 1 Satz 2 und in § 68 ist jeweils das Wort „überwiegend“ durch das Wort „besonders“ zu ersetzen.

B e g r ü n d u n g

Im Interesse der jugendlichen Arbeitnehmer ist es erforderlich, das Teilnahmerecht der gesamten Jugendvertretung an den Beratungen des Betriebsrates und den gemeinsamen Besprechungen des Betriebsrates mit dem Arbeitgeber zu erweitern. Die Jugendvertretung wird dadurch stärker in betriebsverfassungsrechtliche Vorgänge einbezogen.

**14. Zu § 75**

An Absatz 2 ist folgender Satz 2 anzufügen:

„Eine parteipolitische Betätigung haben sie zu unterlassen.“

B e g r ü n d u n g

Jede parteipolitische Betätigung des Arbeitgebers und des Betriebsrates im Betrieb birgt die Gefahr in sich, den Betriebsfrieden zu stören. Sie sollte deshalb wie bisher nicht nur dann untersagt werden, wenn — wie in § 74 Abs. 2 des Regierungsentwurfs vorgesehen — im Einzelfall Anhaltspunkte für die Befürchtung bestehen, daß der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Dies wird sich in der Praxis von vornherein oft schwer absehen lassen. Einer eindeutigen Regelung ist daher der Vorzug zu geben.

**15. Zu § 80**

In Absatz 1 ist nach Nummer 6 folgende Nummer 7 einzufügen:

„7. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwi-

schen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern.“

#### Begründung

Mit der Zunahme der Zahl ausländischer Arbeitnehmer sollte sich neben den sonstigen Stellen, die sich mit der Eingliederung und den Problemen ausländischer Arbeitnehmer befassen, auch der Betriebsrat um die Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer im Betrieb bemühen und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern fördern.

#### 16. Zu § 82

In Absatz 2 ist folgender Satz 3 einzufügen:

„Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.“

#### Begründung

Der anzufügende Satz ist dem § 83 Absatz 1 Satz 3 nachgebildet. In beiden Fällen erhält das Mitglied des Betriebsrates Kenntnisse über persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers.

Es muß daher auch für die Verhandlungen über Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, die Beurteilung der Leistungen und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Betrieb gewährleistet sein, daß das hinzugezogene Betriebsratsmitglied gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers über den Inhalt der Verhandlungen keine Äußerungen macht.

#### 17. Nach § 86

Nach § 86 ist folgender § 86 a einzufügen:

„§ 86 a

Erörterungs- und Beschwerderecht  
der leitenden Angestellten

Die Vorschriften der §§ 82 bis 84 finden auf Angestellte nach § 5 Abs. 3 entsprechende Anwendung.“

#### Begründung

Es ist ein Gebot der Gerechtigkeit und der Billigkeit, daß auch den leitenden Angestellten zumindest die in den §§ 82 bis 84 festgelegten Individualrechte eingeräumt werden.

#### 18. Zu § 87 Abs. 1 nach Nummer 8

In Absatz 1 ist hinter Nummer 8 folgende Nummer 8 a einzufügen:

„8a. Form und Verwaltung von Unterstützungskassen und ähnlichen Einrichtungen, die insbesondere der Alters- und Hinterblie-

benenversorgung dienen und deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;“

#### Begründung

Er erscheint zweckmäßig, bei Sozialeinrichtungen, bei denen individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer und der Hinterbliebenen stark berührt werden, das Mitbestimmungsrecht auf Form und Verwaltung dieser Einrichtungen zu konzentrieren.

#### 19. Zu § 87 Abs. 1 Nr. 11

In Absatz 1 ist Nummer 11 eingangs wie folgt zu fassen:

„11. Festlegung des Verfahrens für die Festsetzung von Arbeitsentgelten, ...“

#### Begründung

Die Fassung soll die Besorgnis ausschließen, daß auch über Rechtsansprüche von Arbeitnehmern im Einzelfall entschieden wird.

#### 20. Zu § 87 nach Absatz 1

Hinter Absatz 1 ist folgender Absatz 1 a einzufügen:

„(1 a) § 77 Abs. 3 ist anzuwenden.“

#### Begründung

Der Grundsatz des Vorrangs der Tarifüblichkeit muß auch in den hier genannten Fällen Anwendung finden.

#### 21. Zu § 88

In Nummer 2 sind nach dem Wort „Sozialeinrichtungen“ einzufügen die Worte „sowie Unterstützungskassen und ähnlichen Einrichtungen, die insbesondere der Alters- und Hinterbliebenenversorgung dienen“.

#### Begründung

Folge der Einfügung der Nummer 8 a in § 87 Abs. 1.

#### 22. Zu § 89 Abs. 1 und 2

a) In Absatz 1 sind vor den Worten „im Betrieb“ die Worte „und die Unfallverhütung“ einzufügen.

b) In Absatz 2 sind nach dem Wort „Arbeitsschutz“ die Worte „oder der Unfallverhütung“ einzufügen.

#### Begründung zu a) und b)

Klarstellung, daß sich die Vorschrift auch auf die Unfallverhütung durch die Versicherungsträger bezieht.

**23. Zu § 89 Abs. 2**

In Absatz 2 ist folgender Satz anzufügen:

„Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unverzüglich die Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.“

**B e g r ü n d u n g**

Durch die Einfügung soll erreicht werden, daß der Betriebsrat rechtzeitig von Anordnungen und Auflagen (z. B. behördlicher Art) erfährt, die dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung dienen.

**24. Zu §§ 99 bis 101**

a) An § 99 Abs. 3 Satz 2 sind folgende Sätze 3 und 4 anzufügen:

„Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Durchführung der Maßnahme berechtigt. Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung (Absatz 2) vorliegt.“

b) § 99 Abs. 4 ist zu streichen.

c) § 100 ist wie folgt zu fassen:

„ § 100

Ende des vorläufigen Arbeitsverhältnisses

(1) Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens 14 Tage nach der Rechtskraft des Beschlusses bzw. gilt die vorläufige Maßnahme des Arbeitgebers (Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung) als rückgängig gemacht.

(2) Vom Tage der gemäß Absatz 1 vorgeschriebenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an darf der Arbeitgeber den vorläufig eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigen.“

d) § 101 ist wie folgt zu fassen:

„ § 101

Geldstrafen

(1) Der Betriebsrat kann im Verfahren nach § 100 beantragen, daß für den Fall, daß das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgibt, im Beschluß dem Arbeitgeber untersagt wird, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten.

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

durch Ordnungsstrafen in Höhe von mindestens dem Vierfachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers für jeden Arbeitstag, an dem nach der Androhung die Zuwiderhandlung begangen wird, zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten.“

**B e g r ü n d u n g z u a) b i s d)**

Es besteht kein Bedürfnis, die Grundsätze des geltenden Rechts, wonach dem Betriebsrat die Darlegungs- und Beweislast für die Berechtigung seiner Verweigerung obliegt, umzukehren. Es entspricht hergebrachten Grundsätzen, daß derjenige, der sich auf die Verletzung von Bestimmungen beruft, die Darlegungs- und Beweislast hat und notfalls ein Verfahren in Gang setzt.

Im übrigen Aufrechterhaltung des geltenden Rechts und Folge der Änderung des § 99.

**25. Zu §§ 99 und 102**

Im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens sollte geprüft werden, ob nicht entsprechend der Regelung des § 83 Abs. 1 Satz 3 auch hier eine Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich von Umständen persönlicher Art, die dem Betriebsrat bekannt werden, mit entsprechender Ergänzung des § 121 vorgesehen werden sollte.

**26. Zu § 102 Abs. 3**

In Absatz 3 sind nach den Worten „Der Betriebsrat kann“ die Worte „innerhalb der Frist des Absatzes 2“ einzufügen.

**B e g r ü n d u n g**

Im Hinblick auf die Regelung des § 124 Nr. 1 Buchstabe a (§ 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes) erscheint es erforderlich klarzustellen, daß auch der Widerspruch nach § 102 Abs. 3 nur innerhalb der Wochenfrist des Absatzes 2 dieser Bestimmung geltend gemacht werden kann.

**27. Zu § 107**

Absatz 3 ist wie folgt zu fassen:

„(3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses (§ 106) selbst zu übernehmen oder einem Ausschuß des Betriebsrats (§ 28) zu übertragen. Für die Abänderung und den Widerruf des Beschlusses nach Satz 1 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforderlich wie für den Beschluß nach Satz 1. Ist in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so beschließt dieser über die anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses; Sätze 1\* und 2 gelten entsprechend mit der Maßgabe, daß für die Be-

schlußfassung die Mehrheit der Stimmen (§ 47 Abs. 4) seiner Mitglieder erforderlich ist.“

#### Begründung

Die Sätze 2 bis 5 des Absatzes 3 stehen im Widerspruch zu den Bedürfnissen der Betriebspraxis, da sie im Extremfall die Bildung eines Wirtschaftsausschusses von 142 Personen zulassen. Eine sachliche Behandlung wirtschaftlicher Fragen erscheint in einem solch großen Gremium nicht möglich.

#### 28. Zu § 108 Abs. 2 Satz 2

In Absatz 2 Satz 2 sind hinter dem Wort „Arbeitnehmer“ die Worte „des Unternehmens“ einzufügen.

#### Begründung

Dient der Klarstellung.

#### 29. Zu § 108 Abs. 2 Satz 3

In Absatz 2 Satz 3 ist hinter den Worten „§ 80 Abs. 3“ einzufügen das Wort „entsprechend“.

#### Begründung

Notwendige Ergänzung.

#### 30. Zu § 112

§ 112 ist wie folgt zu fassen:

##### „§ 112

##### Interessenausgleich über die Betriebsänderung

(1) Der Unternehmer und der Betriebsrat haben die Interessen des Unternehmens und der Arbeitnehmer an der Durchführung einer Maßnahme im Sinne des § 111 gegeneinander abzuwägen und den Versuch eines Interessenausgleichs zu unternehmen.

(2) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Dies gilt auch für einen Interessenausgleich, der nicht die Aufhebung oder Abänderung der geplanten Maßnahme zum Inhalt hat, sondern den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher und sozialer Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Maßnahmen entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer unkündbaren Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden, es sei denn, daß ein Tarifvertrag Regelungen enthält, welche denjenigen des Sozialplans nach Art und Ziel entsprechen.

(3) Kommt ein Interessenausgleich zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht zustande, so

können der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

(4) Der Unternehmer und der Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich machen. Die Einigungsstelle hat zu versuchen, eine Einigung zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(5) Kommt im Verfahren vor der Einigungsstelle eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, so hat die Einigungsstelle lediglich zu entscheiden über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Maßnahme entstehen. Die Einigungsstelle hat dabei sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen, als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Die in § 113 für den Nachteilsausgleich gezogenen Grenzen dürfen in einem von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan nicht überschritten werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat; der Interessenausgleich gilt dadurch als herbeigeführt.“

#### Begründung

Es ist nicht geboten und entspricht nicht den Gegebenheiten, einen Unterschied zu machen zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. In der überwiegenden Mehrzahl aller bisher abgewickelten Fälle stellt der Sozialplan den Interessenausgleich dar. Dies wird durch die vorgeschlagene Fassung des Entwurfs berücksichtigt, wobei sichergestellt bleibt, daß die Einigungsstelle mehrheitlich nur in Form eines Sozialplans über den Interessenausgleich entscheiden kann.

Es erscheint dringend angezeigt, in Absatz 1 zunächst zu umschreiben, was mit dem Begriff des Interessenausgleichs gemeint ist, ehe festgelegt wird, was weiter geschehen soll, wenn ein solcher Interessenausgleich zustande kommt oder nicht zustande kommt.

In Absatz 2 sollten die Erfordernisse und die Wirkung des Zustandekommens eines Interessenausgleichs, auch eines solchen in Form eines Sozialplans, beschrieben werden. Da auch Rationalisierungsmaßnahmen, welche in der Regel dem technischen Fortschritt dienen, künftig zu den Maßnahmen des § 111 zählen, die personellen Folgen solcher Maßnahmen aber häufig tariflich geregelt sind, muß die Befreiung des

Sozialplans von der Vorschrift des § 77 Abs. 3 des Entwurfs eingeschränkt werden, wenn nicht eine Kumulation der Leistungen eintreten soll. Wenn im Betrieb ein Interessenausgleich, auch ein solcher in Form eines Sozialplans, nicht zustande kommt, sollen sich die Betriebsparteien zunächst wie bisher an eine behördliche Stelle mit dem Ersuchen um Vermittlung wenden können. Es ist unzweckmäßig, als in Frage kommende Stelle nur den Präsidenten des Landesarbeitsamts zu bezeichnen. Abgesehen davon, daß die in Betracht kommenden Nachteile viel mannigfaltiger sind, als in der Begründung des Regierungsentwurfs angenommen (z. B. Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Unterstützungen, Verlegung des Wohnsitzes und dergleichen) erscheint es untunlich, die Wahlmöglichkeit der Betriebsparteien einzuschränken und und auf die in langen Jahren erworbenen Erfahrungen vieler anderer behördlichen Stellen zu verzichten. Durch die Beibehaltung der Möglichkeit, eine „behördliche Stelle“ ganz allgemein anrufen zu können, bleibt den Betriebsparteien die Wahl, in speziellen Fällen auch die Kenntnisse und Erfahrungen des Präsidenten des Landesarbeitsamts zu nutzen, wenn ihnen dies notwendig erscheint.

In Absatz 4 sind die bisher bewährten Grundsätze für das Verfahren vor der Einigungsstelle übernommen worden.

Absatz 5 stellt die Ausformung des in § 111 Abs. 2 verankerten Mitbestimmungsrechts dar. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage und in Übereinstimmung mit dem Regierungsentwurf soll die Einigungsstelle mehrheitlich über den Interessenausgleich nur in der Form eines Sozialplans entscheiden können, nicht aber über die Aufhebung oder Abänderung unternehmerisch geplanter Maßnahmen. Das letztere soll der Einigungsstelle nur auf dem Wege möglich sein, daß eine Einigung zwischen den Betriebsparteien herbeigeführt wird. Es erscheint geboten, die der Einigungsstelle neu eingeräumte Entscheidungsfreiheit über den Sozialplan durch eine Verweisung auf § 113 zu begrenzen. Sonst würde der Unternehmer, der den Interessenausgleich versucht, Gefahr laufen, zu höheren Leistungen verpflichtet zu werden, als derjenige, welcher nach § 113 dem Nachteilsausgleich unterliegt.

### 31. Zu § 121 Abs. 1

In § 121 Abs. 1 sind die Worte „§ 107 Abs. 3 Satz 5,“ zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Folge der Änderung des § 107 Abs. 3

### 32. Zu § 121 Abs. 1

In Absatz 1 sind die Worte „§ 109 Satz 2“ zu ersetzen durch die Worte „§ 109 Satz 3“

B e g r ü n d u n g

Notwendige Berichtigung.

### 33. Zu § 121 Abs. 1

In Absatz 1 sind nach den Worten „mit Freiheitsstrafe“ einzufügen die Worte „bis zu einem Jahr“;

in Absatz 2 ist der Punkt durch ein Semikolon zu ersetzen, und es sind folgende Worte anzufügen: „daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden.“

B e g r ü n d u n g

Notwendige Begrenzung des Strafrahmens für den nicht qualifizierten Fall im Hinblick auf die Strafandrohung in Absatz 2 sowie notwendige Ergänzung des Absatzes 2 im Hinblick auf Absatz 1.

### 34. Zu § 121

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens dafür Sorge zu tragen, daß der Schutz des § 121 auch auf die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach § 82 Abs. 2 Satz 3 (gemäß dem Vorschlag des Bundesrates) und § 83 Abs. 1 Satz 3 erstreckt wird. Außerdem sollte für diese Fälle ein Antragsrecht des betroffenen Arbeitnehmers vorgesehen werden.

### 35. Zu § 123

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens auf eine Fassung des § 613 a BGB hinzuwirken, die nicht zu einer unangemessenen Erweiterung der Haftung des bisherigen Arbeitgebers führt. Insbesondere sollte der bisherige Arbeitgeber grundsätzlich nicht für die Vergütung von Leistungen der Arbeitnehmer haften, die nach der Betriebsübertragung erbracht worden sind. Die Fassung des Entwurfs stellt nicht eindeutig klar, für welche Ansprüche der Arbeitnehmer usw. der bisherige Arbeitgeber nach der Übergabe des Betriebs haftet.

### 36. Zu § 124

Im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens sollten in § 1 Abs. 2 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes die einzelnen dort aufgeführten Fälle jeweils mit einer eigenen Nummer versehen werden. Dadurch soll klargestellt werden, daß der Satzteil „und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat“ sich — entsprechend § 102 Abs. 3 Nr. 5 — nur auf den letzten der fraglichen Fälle bezieht und nicht auch auf die vorhergehenden Alternativen.

## 37. Zu § 130

In § 130 sind vor dem Wort „Verwaltungen“ die Worte „die Betriebe und“ einzufügen.

## Begründung

Die Vorschrift über die Nichtanwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den öffentlichen Dienst ist aus § 88 Abs. 1 des geltenden BetrVG in den Gesetzentwurf übernommen und dabei neu gefaßt worden. Dabei wurde die in der bisherigen Fassung enthaltene ausdrückliche Erwähnung der Betriebe der aufgeführten Körper-

schaften als überflüssig gestrichen. Eine materielle Änderung ist damit nicht beabsichtigt. Die Streichung muß zu Zweifeln führen, weil es dem Sinne des Gesetzes nach für die Anwendung der Vorschriften des Gesetzes unerheblich ist, in welchem Organisationsrahmen sich ein Betrieb befindet. Daraus könnte geschlossen werden, daß auch unerheblich sein soll, daß die Betriebe der aufgeführten Körperschaften Bestandteile dieser Verwaltungen sind. Zur Klarstellung des Gewollten, insbesondere im Hinblick auf die kommunalen Eigenbetriebe, ist es daher notwendig, insoweit die bisherige Fassung wiederherzustellen.