

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Clemens, Gerstein, Maaß, Dr. George, Pohlmann, Keller, Dr. Falthäuser, Berger, Seehofer, Kraus, Schulhoff, Biehle, Jäger (Wangen), Eylmann, Dr. Kunz (Weiden), Kolb, Louven, Rossmann, Dr. Bugl, Schneider (Idar-Oberstein), Echternach, Pesch, Lintner, Seesing, Austermann, Schulze (Berlin), Höffkes, Frau Rönsch, Magin, Dr.-Ing. Oldenstädt, Dr. Riedl (München), Müller (Wesseling), Lowack, Pfeffermann, Müller (Remscheid), Dr. Möller, Sauer (Stuttgart), Glos und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Frau Dr. Adam-Schwaetzer, Cronenberg (Arnsberg), Frau Seller-Albring, Frau Dr. Segall, Dr. Graf Lambsdorff, Dr. Haussmann, Beckmann, Dr. Feldmann, Wolfgramm (Göttingen) und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG)

A. Problem

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, die Rechte der Minderheiten in den Betrieben und Verwaltungen zu verstärken. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz tragen dem Minderheitenrecht nicht in ausreichendem Maße Rechnung.

Besonders gravierende Mängel weist das 1972 umfassend novellierte Betriebsverfassungsgesetz auf: Bei der Besetzung des Betriebsausschusses sowie der weiteren Ausschüsse und bei den Freistellungen kann die Mehrheit im Betriebsrat ihren Willen ohne Rücksicht auf die berechtigten Interessen der Minderheit durchsetzen. Durch den Mißbrauch von Unterschriftenquoren für Wahlvorschläge zu den Betriebsratswahlen sowie infolge einer fehlenden Kontrolle der oft einseitig durch die im Betrieb dominierende Gewerkschaft besetzten Wahlvorstände wird den Minderheiten eine ihrer zahlenmäßigen Stärke entsprechende Repräsentanz im Betriebsrat häufig verwehrt.

Das Bundesverfassungsgericht hat das im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgeschriebene Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der Beschäftigten für verfassungswidrig und nichtig erklärt. Da das Betriebsverfassungsgesetz das gleiche

Quorum enthält, zwingt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts den Gesetzgeber zu einer verfassungskonformen Neuregelung in beiden Gesetzen, die dem Grundsatz der Wahlgleichheit und dem Ziel des Wahlschutzes gleichermaßen Rechnung trägt.

Die besondere Rolle der Leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung hat der Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz 1972 und im Mitbestimmungsgesetz 1976 anerkannt. Er hat jedoch bewußt die Vertretung der Leitenden Angestellten offengehalten und der weiteren Entwicklung überlassen. Seitdem haben sich die freiwillig gebildeten und von der Rechtsprechung für zulässig gehaltenen Sprecherausschüsse in den Betrieben bewährt.

Die strukturelle Entwicklung in den Unternehmen hat dazu geführt, daß die Leitenden Angestellten ihre Belange und Interessen immer weniger individuell regeln können. Nicht zuletzt das Einbeziehen kollektiver Regelungen in den individualrechtlich gestalteten Bereich der Leitenden Angestellten hat bedingt, daß die Leitenden Angestellten als eigenständige soziale Arbeitnehmergruppe gesehen werden. Dies hat der Gesetzgeber im Mitbestimmungsgesetz 1976 anerkannt, indem er den Leitenden Angestellten mindestens einen obligatorischen Aufsichtsratssitz zuwies. Eine konsequente Fortführung dieser gesetzgeberischen Entscheidung auf Unternehmensebene liegt für die betriebsverfassungsrechtliche Ebene in der gesetzlichen Verankerung von Sprecherausschüssen.

B. Lösung

Mit der Novellierung der Wahlvorschriften wird das Minderheitenrecht konkurrierender Gewerkschaften im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz gewährleistet und die Ausübung des Wahlvorschlagsrechts der Beschäftigten erleichtert. Außerdem wird das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen der Arbeiter und Angestellten verstärkt.

Der Entwurf enthält auch Vorschriften, die die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte regeln. Es ist Zweck des Gesetzes, eine Grundlage für die Vertretung der Gruppen- und Einzelbelange der Leitenden Angestellten zu schaffen, ohne die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Befugnisse des Betriebsrates zu beschneiden. Es wird vielmehr von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Betriebsrat und Sprecherausschuß ausgegangen. Im einzelnen enthält der Entwurf Regelungen über die Bildung, die Aufgaben und Befugnisse, die Größe und Amtszeit und die Wahl des Sprecherausschusses.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Für die Gemeinden entstehen keine, für den Bund und die Länder nur unerhebliche Kosten. Der Gesetzentwurf wird sich auf Einzelpreise und Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, nicht nennenswert auswirken.

Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (MindRG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

(1) Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), wird wie folgt geändert:

1. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Absätze 5 bis 7 werden wie folgt gefaßt:

„(5) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(6) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muß mindestens von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte, bei bis zu zwanzig wahlberechtigten Gruppenangehörigen genügt die Unterzeichnung durch zwei wahlberechtigte Gruppenangehörige. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(7) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 6 gilt entsprechend.“

b) Nach Absatz 7 wird angefügt:

„(8) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

2. § 16 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden.“

3. In § 26 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

4. § 27 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 werden folgenden Sätze angefügt:

„Die weiteren Ausschußmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Die Abberufung eines weiteren Ausschußmitglieds erfolgt

durch Beschluß des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefaßt wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Betriebsratsmitglieder bedarf.“

b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Im ersten Halbsatz wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.

bb) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

c) Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die Abberufung eines von einer Gruppe gewählten Vertreters für den Betriebsausschuß erfolgt durch Beschluß der Mitglieder dieser Gruppe; Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.“

5. § 28 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Ist ein Betriebsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Mitglieder der Ausschüsse gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 2 Satz 4 entsprechend. Soweit den Ausschüssen bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, gilt § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 4 entsprechend.“

6. § 38 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Die Gruppen sind entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder an, so wählt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne der Sätze 1 und 2 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 Satz 4 entsprechend.“

7. § 47 Abs. 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:
- Im ersten Halbsatz wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
 - Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.
8. § 51 wird wie folgt geändert:
- Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - In Satz 1 werden die Angaben „§§ 28, 30“ durch die Angaben „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und 3, §§ 30“ ersetzt.
 - In Satz 2 wird die Angabe „§ 27 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 2“ ersetzt.
 - Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - In Satz 1 werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.
 - In Satz 5 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
9. In § 55 Abs. 1 Satz 3 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
10. In § 59 Abs. 1 werden die Angaben „§§ 28, 30“ durch die Angaben „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2 und 3, §§ 30“ ersetzt.
11. § 63 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- In Absatz 1 werden die Worte „nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl“ gestrichen.
 - In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 14 Abs. 4“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 3, 4“ ersetzt.
12. In § 116 Abs. 2 Nr. 5 wird die Angabe „§ 14 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 5 Satz 2 erster Halbsatz und Satz 3“ ersetzt.

(2) Die in Absatz 1 Nr. 1, 2 und 11 genannten Vorschriften sind in geänderter Fassung erstmalig anzuwenden, wenn Betriebsräte und Jugendvertretungen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt werden. Die in Absatz 1 Nr. 3 bis 7, Nr. 8 Buchstabe b und Nr. 9 genannten Vorschriften sind in geänderter Fassung erstmalig anzuwenden, wenn Betriebsräte nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt worden sind oder ihre Amtszeit nach diesem Zeitpunkt beginnt.

Artikel 2

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 15. Juli 1984 (BGBl. I S. 998), wird wie folgt geändert:

1. § 19 wird wie folgt geändert:
- Absätze 4 und 5 werden wie folgt gefaßt:

„(4) Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften

Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Abs. 3 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“

- Nach Absatz 8 wird angefügt:

„(9) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

2. § 46 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Mitglieder des Personalrates sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 32 Abs. 2 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen nach dem Grundsatz der Verhältniswahl zu berücksichtigen. Dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abziehen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.“

Artikel 3

Gesetz über die Errichtung von Sprecher-ausschüssen für Leitende Angestellte (SprALAG)

§ 1

(1) Zur Wahrnehmung der Belange der Leitenden Angestellten werden in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn Leitenden Angestellten Sprecher-ausschüsse der Leitenden Angestellten gebildet.

(2) Untergliedert sich ein Unternehmen betriebsübergreifend kraft Organisation in Aufgabenbereiche, die in sich geschlossen sind und von einem Mitglied des gesetzlichen Vertretungsorgans des Unternehmens selbständig geleitet werden, so treten diese Aufgabenbereiche an die Stelle der Betriebe, wenn jeder Leitende Angestellte einem dieser Aufgabenbereiche zugeordnet ist und wenn die Mehrheit aller Leitenden Angestellten des Unternehmens vor der Wahl beschließt, ausschließliche Sprecherausschüsse für die Aufgabenbereiche des Unternehmens zu bilden (Bereichssprecherausschüsse).

(3) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so gilt Absatz 2 für die Bildung eines ausschließlichen Sprecherausschusses für das Unternehmen (Unternehmenssprecherausschuß) entsprechend. § 12 Abs. 1 findet keine Anwendung.

(4) Die gemäß Absatz 2 oder 3 beschlossene Organisationsform des Sprecherausschusses gilt bis zu einer anderweitigen Beschlußfassung anlässlich einer Neuwahl.

§ 2

(1) Der Sprecherausschuß arbeitet mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vertrauensvoll unter Beachtung der geltenden Gesetze und Tarifverträge zum Wohl des Betriebes zusammen.

(2) Der Sprecherausschuß hat Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Er hat jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

(3) Leitende Angestellte, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben und Ämter übernehmen, sind an Weisungen nicht gebunden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 3

(1) Wahlberechtigt sind alle Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten mit Ausnahme derjenigen, die

- a) sich noch in der Probezeit befinden,
- b) sich im gekündigten Arbeitsverhältnis befinden,
- c) aufgrund generellen Auftrags des Arbeitgebers Gesprächspartner des Sprecherausschusses der Leitenden Angestellten sind,
- d) nach § 6 Abs. 2 Satz 1 des Mitbestimmungsgesetzes nicht zu Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer gewählt werden können.

(3) Die Wahlberechtigung eines Leitenden Angestellten im Sinne des Absatzes 1 stellen je ein Vertreter des Arbeitgebers, des Sprecherausschusses und des Betriebsrates unter Beachtung des organisatorischen und funktionellen Aufbaus des Unternehmens und des Betriebes sowie der hierzu ergangenen Organisationsrichtlinien und Stellenbeschreibungen gemeinsam fest. Kommt eine Einigung nicht zustande, trifft der Arbeitgeber die Entscheidung über die Zuordnung. Die Entscheidung ist schriftlich unter Darlegung der Gründe dem Betroffenen, dem Sprecherausschuß und dem Betriebsrat mitzuteilen. Gegen die Entscheidung des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung von einem der Beteiligten angerufen werden.

§ 4

(1) Der Sprecherausschuß besteht in Betrieben mit in der Regel

- | | |
|------------------------------------|---|
| bis zu 20 Leitenden Angestellten | aus einer Person (Sprecher der Leitenden Angestellten), |
| 21 bis 100 Leitenden Angestellten | aus drei Mitgliedern, |
| 101 bis 300 Leitenden Angestellten | aus fünf Mitgliedern, |
| über 300 Leitenden Angestellten | aus sieben Mitgliedern. |

(2) In Betrieben mit in der Regel weniger als zehn Leitenden Angestellten wählen diese bei dem räumlich nächstgelegenen Betrieb des Unternehmens, der die Voraussetzungen nach § 1 erfüllt, mit.

(3) Die Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und endet regelmäßig mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der folgenden Wahl.

§ 5

(1) Die Mitglieder des Sprecherausschusses werden von den Leitenden Angestellten in freier, gleicher, allgemeiner, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt als Persönlichkeitswahl. Gewählt sind die Bewerber mit den höchsten Stimmenzahlen. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Wahlvorstand durch das Los. Briefwahl ist zulässig.

(3) Der Sprecherausschuß bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus mindestens drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand. Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Beschlüsse des Wahlvorstandes bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Der Wahlvorstand hat folgende Aufgaben:

- a) Vorbereitung und Leitung der Wahl, Bestimmung des Wahltages;
- b) Aufstellung der Wählerlisten und Mitteilung an jeden wahlberechtigten Leitenden Angestellten über den Termin der Wahl, verbunden mit der Aufforderung, innerhalb der vom Wahlvorstand festgelegten Frist, Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einzureichen, die von mindestens 5 v. H. oder 50 der wahlberechtigten Leitenden Angestellten unterzeichnet sein müssen. Den Wahlvorschlägen ist die Erklärung der Kandidaten beizufügen, daß sie zur Kandidatur bereit sind;
- c) Übersendung des Wahlscheins an jeden Wahlberechtigten mit Angabe der Kandidaten sowie der Zahl der zu wählenden Mitglieder und des Zeitpunkts sowie des Orts der Wahl;
- d) Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(4) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim zuständigen Arbeitsgericht angefochten werden, 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. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte Leitende Angestellte und der Arbeitgeber. Wird die Wahl erfolgreich angefochten, endet die Amtszeit des Sprecherausschusses mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.

(5) Niemand darf die Wahl behindern. Insbesondere darf kein Leitender Angestellter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.

(6) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber.

(7) Ist ein gewähltes Mitglied des Sprecherausschusses nicht nur vorübergehend verhindert oder scheidet es aus dem Sprecherausschuß aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder bestimmt sich nach der Höhe der erreichten Stimmenzahlen der nicht gewählten Bewerber, bei denen im Zeitpunkt des Nachrückens die Wählbarkeitsvoraussetzungen gegeben sind.

§ 6

(1) Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses konstituiert sich der Sprecherausschuß und wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Bei Verhinderung des Vorsitzenden nimmt der Stellvertreter dessen Aufgabe wahr.

(2) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses vertritt den Sprecherausschuß. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Sprecherausschuß gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses berechtigt.

§ 7

(1) Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder des Sprecherausschusses zur konstituierenden Sitzung unverzüglich einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Sitzung, bis der Sprecherausschuß aus seiner Mitte einen Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Sprecherausschusses ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Sprecherausschusses zu den Sitzungen rechtzeitig einzuladen.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies

mindestens ein Drittel der Mitglieder des Sprecherausschusses beantragt.

§ 8

(1) Der Sprecherausschuß vertritt die Belange der Leitenden Angestellten, soweit diese in ihrer Gesamtheit berührt sind; hierdurch darf die individuelle Interessenwahrnehmung durch den einzelnen Leitenden Angestellten nicht beeinträchtigt werden. Auf Antrag hat der Sprecherausschuß auch die individuellen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Sprecherausschuß mindestens einmal im Kalenderhalbjahr über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Betriebs und Unternehmens sowie über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten.

(3) Für die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten können der Arbeitgeber und der Sprecherausschuß Richtlinien vereinbaren. Die Richtlinien haben für die Dienstverhältnisse der Leitenden Angestellten unmittelbare Wirkung, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten vereinbart ist.

(4) Ist eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes geplant, die die Leitenden Angestellten betrifft, so ist der Sprecherausschuß rechtzeitig über Art und Umfang der geplanten Betriebsänderung zu unterrichten. Arbeitgeber und Sprecherausschuß werden, soweit durch die geplanten Betriebsänderungen die Rechtsstellung einzelner Leitender Angestellter berührt wird, Maßnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die betroffenen Leitenden Angestellten beraten.

(5) Veränderungen der für eine größere Zahl der Leitenden Angestellten geltenden Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber mit dem Sprecherausschuß rechtzeitig zu erörtern. Dies gilt insbesondere für die Neueinführung und Veränderung bestehender Leistungs-, Beurteilungs- und Vergütungssysteme für die Leitenden Angestellten.

(6) Beabsichtigt der Arbeitgeber, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung oder eine vergleichbare Regelung abzuschließen, die die rechtlichen Interessen der Leitenden Angestellten berührt, hat der Arbeitgeber den Sprecherausschuß vorher anzuhören.

(7) Erachtet der Sprecherausschuß eine Regelung nach Absatz 6 als unbillig für die betroffenen Leitenden Angestellten, so kann er gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verlangen, daß die Regelung auf die Dauer von zwei Wochen vom Zeitpunkt des Zugangs des Verlangens an nicht durchgeführt wird. Innerhalb dieser Frist haben Arbeitgeber, Betriebsrat und Sprecherausschuß eine Verständigung zu versuchen; zu diesem Zweck kann eine Vermittlungsstelle gebildet werden, die aus je einem Vertreter des Arbeitgebers, des Betriebsrats und des Sprecherausschusses besteht. Die Vermittlungsstelle soll Vorschläge zur Beilegung der Mei-

nungsverschiedenheiten machen. Wird innerhalb der Frist eine Verständigung nicht erreicht, so kann der Sprecherausschuß beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Regelung beantragen, soweit sie für den Leitenden Angestellten unbillig ist.

(8) Absatz 7 findet keine Anwendung auf Regelungen, die auf einem Spruch der Einigungsstelle nach § 76 Betriebsverfassungsgesetz beruhen. Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er nicht ausgeschlossen.

(9) Der Sprecherausschuß ist vor jeder Kündigung eines Leitenden Angestellten zu hören. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(10) Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines Leitenden Angestellten ist dem Sprecherausschuß rechtzeitig mitzuteilen.

(11) Bei Wahrnehmung von Einzelinteressen eines Leitenden Angestellten ist einem Mitglied des Sprecherausschusses auf Verlangen des Leitenden Angestellten Einsicht in die Personalakten zu gewähren. Das Mitglied des Sprecherausschusses hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit es von dem Leitenden Angestellten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

§ 9

(1) Die Beschlüsse des Sprecherausschusses werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Sprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt.

(3) Über jede Sitzung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Anwesenden, den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmverhältnisse, mit denen sie gefaßt sind, enthält.

§ 10

(1) Der Vorsitzende des Sprecherausschusses kann die wahlberechtigten Leitenden Angestellten zu Vollversammlungen einberufen. Auf Antrag eines Viertels der Leitenden Angestellten ist er zur Einberufung verpflichtet. Eine Vollversammlung der Leitenden Angestellten soll möglichst einmal im Jahr stattfinden.

(2) Die Vollversammlung dient der gegenseitigen Information und Aussprache über Angelegenheiten der Leitenden Angestellten im Betrieb und Unternehmen. Sie kann dem Sprecherausschuß Empfehlungen geben.

(3) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Leitenden Angestellten oder der Arbeitgeber können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Sprecherausschuß oder die Auflösung des Sprecherausschusses wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten verlangen.

(4) Der Arbeitgeber ist zu den Vollversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Vollversammlungen zu sprechen.

§ 11

(1) Sitzungen des Sprecherausschusses finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Auf betriebliche Belange ist Rücksicht zu nehmen.

(2) Die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehenden notwendigen Kosten trägt das Unternehmen. Die erforderlichen sachlichen Mittel werden vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. Einzelheiten werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuß festgelegt.

(3) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über alle Kenntnisse, die sie in dieser Eigenschaft erhalten und die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet werden, Stillschweigen zu bewahren, und zwar auch nach dem Ausscheiden aus dem Sprecherausschuß. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Sprecherausschusses.

§ 12

(1) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, ist zusätzlich zu den Sprecherausschüssen der einzelnen Betriebe ein Gesamtsprecherausschuß zu bilden. In den Gesamtsprecherausschuß entsendet jeder Sprecherausschuß einen von seinen Mitgliedern gewählten Vertreter. Die Sprecherausschüsse der Betriebe können einvernehmlich eine andere Verteilung schriftlich vereinbaren.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für einen Konzern.

(3) Der Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten der Leitenden Angestellten, die das Gesamtunternehmen (den Konzern) oder mehrere Betriebe des Unternehmens (Unternehmen des Konzerns) betreffen und nicht durch die einzelnen Sprecherausschüsse (Gesamtsprecherausschüsse) geregelt werden können. Der Einzelsprecherausschuß (Gesamtsprecherausschuß) kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln und verbindlich zu regeln.

(4) Für die innere Ordnung des Gesamtsprecherausschusses (Konzernsprecherausschuß) gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.

(5) Absätze 1 und 3 gelten entsprechend für Sprecherausschüsse nach § 1 Abs. 2.

§ 13

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,

dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit 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.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts.

§ 14

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

1. eine Wahl des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses) behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;
2. ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungsstelle um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Sprecherausschusses, des Wahlvorstandes oder des Unternehmens verfolgt.

§ 15

(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungsstelle bekanntgeworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Leitenden Angestellten, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses (Bereichssprecherausschusses, Unternehmenssprecherausschusses), Gesamtsprecherausschusses, Konzernsprecherausschusses oder der in § 8 Abs. 7 bezeichneten Vermittlungs-

stelle bekanntgeworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3) 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 oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.

§ 16

(1) Die erste Wahl des Sprecherausschusses findet spätestens bis zum Ablauf des sechsten Monats nach Inkrafttreten dieses Gesetzes statt.

(2) Besteht kein Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten nach diesem Gesetz, wird der Wahlvorstand in einer Versammlung Leitender Angestellter des Betriebs mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Zur Teilnahme an dieser Versammlung sind die Angestellten berechtigt, die aus Anlaß der letzten Betriebsratswahl vom Wahlvorstand oder durch gerichtliche Entscheidung den Leitenden Angestellten zugeordnet worden sind.

(3) Für die erste Wahl des Sprecherausschusses nach diesem Gesetz tritt an die Stelle des Vertreters des Sprecherausschusses gemäß § 3 Abs. 3 der Vorsitzende des Wahlvorstandes.

Artikel 4

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, ber. S. 1036), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. August 1980 (BGBl. I S. 1503), wird wie folgt geändert:

1. In § 2a Abs. 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. für Angelegenheiten aus dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte,“.

2. § 10 zweiter Halbsatz wird wie folgt gefaßt:

„in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 1, 2 und 2a sind auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz 1952, den zu diesen Gesetzen

ergangenen Rechtsverordnungen und dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte beteiligten Personen und Stellen Beteiligte, in den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 3 auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern sowie die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder derjenigen Länder, auf deren Bereich sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt.“

3. In § 82 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Satz 2 gilt entsprechend bei einem Sprecherausschuß der Leitenden Angestellten nach § 1 Abs. 2 oder 3, nach § 12 Abs. 1 oder 2.“

4. § 83 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) In dem Verfahren sind der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Betriebsverfassungs-

gesetz 1952, den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen und dem Gesetz über die Errichtung von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte im einzelnen Fall beteiligt sind.“

Artikel 5

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 6

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 22. Mai 1985

Clemens
Gerstein
Maaß
Dr. George
Pohlmann
Keller
Dr. Faltlhauser
Berger
Seehofer
Kraus
Schulhoff
Biehle
Jäger (Wangen)
Eylmann
Dr. Kunz (Weiden)
Kolb
Louven
Rossmanith
Dr. Bugl
Schneider (Idar-Oberstein)
Echternach
Pesch
Lintner
Seesing
Austermann

Schulze (Berlin)
Höffkes
Frau Rönsch
Magin
Dr.-Ing. Oldenstädt
Dr. Riedl (München)
Müller (Wesseling)
Lowack
Pfeffermann
Müller (Remscheid)
Dr. Möller
Sauer (Stuttgart)
Glos
Dr. Dregger, Dr. Waigel und Fraktion

Frau Dr. Adam-Schwaetzer
Cronenberg (Arnsberg)
Frau Seiler-Albring
Frau Dr. Segall
Dr. Graf Lambsdorff
Dr. Haussmann
Beckmann
Dr. Feldmann
Wolfgramm (Göttingen)
Mischnick und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Anwendung des zuletzt 1972 umfassend novel-
lierten Betriebsverfassungsgesetzes und des Bun-
despersonalvertretungsgesetzes in der Praxis zeigt,
daß beide Gesetze Mängel aufweisen, die vom Ge-
setzgeber zu beseitigen sind. Dem Minderheiten-
schutz dient auch das Gesetz über die Errichtung
von Sprecherausschüssen für Leitende Angestellte.

I. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Die durch das Betriebsverfassungsgesetz ermög-
lichte Praxis des Wahlverfahrens steht in Wider-
spruch zu der pluralistischen Gesellschaftsordnung
in der Bundesrepublik Deutschland. Die Chancen-
gleichheit für alle im Betrieb vertretenen Gewerk-
schaften ist nicht gewährleistet. Das Unterschrif-
tenquorum für Wahlvorschläge wird in der betrieb-
lichen Praxis dazu mißbraucht, konkurrierende Ge-
werkschaftslisten bereits im Vorfeld der Zulassung
auszuschalten. Zu diesem Zweck werden möglichst
alle Wahlberechtigten veranlaßt, die Liste der
Mehrheitsgewerkschaft zu unterzeichnen, so daß
andere Listen nicht mehr die notwendige Anzahl an
Unterschriften für ihre eigenen Wahlvorschläge
sammeln können. Diese verbreitete Praxis führt
dazu, daß nur eine Liste, nämlich die der Mehrheits-
gewerkschaft, den Wahlberechtigten im Betrieb
vorliegt. Deshalb soll § 14 des Betriebsverfassungs-
gesetzes dahin gehend geändert werden, daß alle im
Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt
sind, zur Wahl des Betriebsrats Wahlvorschläge
ohne Unterschriftennachweis einzureichen.

Außerdem ist das Unterschriftenquorum für Wahl-
vorschläge der Arbeitnehmer von zur Zeit minde-
stens einem Zehntel oder aber 100 Wahlberechtig-
ten zu hoch. Das Bundesverfassungsgericht hat mit
Beschuß vom 16. Oktober 1984 das im Bundesper-
sonalvertretungsgesetz vorgeschriebene Quorum
für Wahlvorschläge der Beschäftigten für nichtig
erklärt.

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält das gleiche
Quorum. Deshalb sollen das relative Quorum für
Wahlvorschläge der Arbeitnehmer auf ein Zwanzig-
stel der Wahlberechtigten und das absolute Quorum
auf 50 gesenkt werden.

Die häufig zu beobachtende einseitige Besetzung
des Wahlvorstandes durch die Mehrheit des Be-
triebsrats weckt Zweifel an der Unparteilichkeit
mancher Wahlvorstände. Eine Änderung des § 16
des Betriebsverfassungsgesetzes soll eine bessere
Kontrolle gewährleisten und diesen Zweifeln entge-
genwirken.

Da die Mehrheit im Betriebsrat über die Besetzung
des Betriebsausschusses, der weiteren Ausschüsse

sowie über die Freistellung von Betriebsratsmitglie-
dern nach geltendem Recht allein entscheiden
kann, ist das Prinzip einer proportionalen Vertre-
tung der Belegschaft unter Einschluß von Minder-
heiten nicht gewährleistet. Deshalb sollen die Aus-
schußmitglieder und die freizustellenden Betriebs-
ratsmitglieder in Verhältniswahl ermittelt und das
Selbstbestimmungsrecht der Gruppen verstärkt
werden.

Auch die Bestimmungen zur Jugendvertretung sind
zur Verbesserung des Minderheitenschutzes ent-
sprechend zu ändern.

II. Änderung des Bundespersonalvertretungs- gesetzes

Das Bundesverfassungsgericht hat am 16. Oktober
1984 (2 BvL 20/82, 2 BvL 21/82) das im § 19 Abs. 4
und 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vor-
gesehene Quorum von 10 v. H. der Höhe nach für
nichtig erklärt. Durch entsprechende Novellierung
soll ein neues, geringeres Quorum, das den vom
Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsät-
zen entspricht, in das Bundespersonalvertretungs-
gesetz eingefügt werden.

III. Gesetz über die Errichtung von Sprecheraus- schüssen für Leitende Angestellte

Der Gesetzentwurf hat zum Ziel, die Vertretung der
Leitenden Angestellten in der betrieblichen Ord-
nung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. An-
gesichts der Tatsache, daß das Betriebsverfassungs-
gesetz 1972 darauf verzichtet hat, den betriebsver-
fassungsrechtlichen Standort der Leitenden Ange-
stellten zu bestimmen, jedoch die Bildung von Spre-
cherausschüssen oder Gesprächskreisen für Lei-
tende Angestellte bewußt offengehalten und der
weiteren Entwicklung überlassen hat (vgl. Aus-
schußbericht des BT-Ausschusses für Arbeit und
Sozialordnung zu Drucksache VI/2729 S. 12), er-
scheint angesichts der in der Zwischenzeit eingetre-
tenen gesellschaftspolitischen Entwicklung die ge-
setzliche Schaffung einer betrieblichen Infrastruk-
tur für diesen Personenkreis dringend geboten, vor
allem in Erfüllung des Sozialstaatsauftrags gemäß
Artikel 20 GG.

Die Nichteinbeziehung der Leitenden Angestellten
in das Betriebsverfassungsgesetz, systematisch und
gesetzespolitisch an sich richtig, hat in der sozialen
Wirklichkeit dazu geführt, daß ein tendenzielles Ge-
fälle im Geflecht der sozialen Schutzvorschriften zu
Lasten der Leitenden Angestellten eingetreten ist
(z. B. Ausklammerung in den §§ 111 bis 113 BetrVG).
Die gleiche Entwicklung wird deutlich am Problem
der Unternehmenszusammenschlüsse, die den Be-

sitzstand des normalen Arbeitnehmers weit weniger tangieren als den der Leitenden Angestellten („Fusionsgeschädigte“). Außerdem ist vor allem in Großunternehmen mit einem relativ hohen Anteil an Leitenden Angestellten der Trend unverkennbar, in den individualrechtlich gestalteten Bereich der Leitenden Angestellten kollektive Regelungen einzubeziehen. In gleichem Maße wächst das arbeitsrechtliche Schutzbedürfnis und damit die Tendenz, sich in Organisationen zu artikulieren.

Diese Entwicklung hat ihre Ursache in dem arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerstatus der Leitenden Angestellten; das soziale Absicherungsbegehren ist zu diesem Status nicht nur immanent, sondern in einzelnen Bereichen sogar noch deutlicher ausgeprägt als bei der übrigen Belegschaft. Nicht zuletzt diese stärkere Betonung der sozialen Komponente hat dazu geführt, daß, soziologisch gesehen, die Leitenden Angestellten — bei aller noch vorhandenen Heterogenität — die Konturen einer eigenständigen sozialen Arbeitnehmergruppe annehmen: Funktionale und gesellschaftliche Gemeinsamkeit, gemeinsame soziale Lage, gemeinsames Gruppenbewußtsein (vgl. Witte/Bronner „Die Leitenden Angestellten, eine empirische Untersuchung“).

Die Zahl der Leitenden Angestellten ist mit der Zunahme wirtschaftlicher, technischer, kaufmännischer, organisatorischer, personeller, rechtlicher und wissenschaftlicher Aufgaben in den Unternehmen stark angestiegen. Damit ergibt sich die Notwendigkeit, gemeinsame Angelegenheiten der Leitenden Angestellten nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln. Die daraus resultierende Forderung der Leitenden Angestellten auf eine eigene innerbetriebliche Interessenvertretung hat das Bundesarbeitsgericht unter Berufung auf das Sozialstaatsprinzip anerkannt. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Leitenden Angestellten nicht als einzige Arbeitnehmer im Unternehmen von einer gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen ausgeschlossen werden dürfen.

Aus ihrer Teilhabe an der unternehmerischen Leitungsfunktion erwächst für die Leitenden Angestellten das dringende Bedürfnis, über das Unternehmen und dessen wirtschaftliche Lage sowie über die Zielprojektionen ausreichend informiert zu sein. Da es jedoch als unmöglich erscheint, jedem einzelnen Leitenden Angestellten einen umfassenden Informationsanspruch gegenüber der Unternehmensleitung zu verschaffen, bietet sich hier eine zentrale Aufgabe einer Vertretung dieser Personengruppe. Die Sprecherausschüsse sind mithin nicht nur als ein Organ zur besseren sozialen Absicherung zu verstehen, sondern auch als kommunikatives Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den Leitenden Angestellten.

Die Sachkompetenz war auch eine der wesentlichen Kriterien für den Mitbestimmungsgesetzgeber, den Leitenden Angestellten innerhalb der Arbeitnehmerschaft eine Sonderrolle zuzuerkennen: „Durch ihre Kenntnis und Einsicht in die organisatorischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens können sie Informations- und

Entscheidungsgrundlage des Aufsichtsrats wesentlich erleichtern“ (Drucksache 7/2172). Mit der institutionellen Einbindung in das Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153) sind die Leitenden Angestellten von ihrer bisherigen betriebsverfassungsrechtlichen Objektstellung befreit und als originäre Rechtssubjekte anerkannt worden. Damit hat der Mitbestimmungsgesetzgeber der geschilderten rechtstatsächlichen Entwicklung in den Betrieben und Unternehmen Rechnung getragen, als er im Grundsatz von dem Vorhandensein dreier soziologisch abgrenzbarer Arbeitnehmergruppen (Arbeiter, Angestellte, Leitende Angestellte) ausgegangen ist. Dieser Grundsatz, der allerdings keine durchgängige Ausgestaltung erfahren hat, wird sichtbar in der Zuweisung von obligatorischen Aufsichtsratssitzen sowie — partiell — in den Wahlvorschriften (Vorauswahlrecht der LA). Eine konsequente Fortführung dieser gesetzgeberischen Entscheidung auf Unternehmensebene liegt für die betriebsverfassungsrechtliche Ebene in der gesetzlichen Verankerung von Sprecherausschüssen. In einem solchen Vertretungsorgan ist gleichzeitig eine Legitimation sowohl für den Sprecherausschuß in der betrieblichen Ordnung als auch für den LA-Vertreter im Aufsichtsrat zu sehen. Beide Ebenen ergänzen sich somit und bedürfen deshalb der gesetzlichen Grundlage.

Daß die weitaus überwiegende Zahl der Leitenden Angestellten die organisierte Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene will, zeigt sich nicht nur daran, daß z. Z. ca. 330 freiwillig gebildete und von der Rechtsprechung als solche für zulässig gehaltene Sprecherausschüsse existieren, sondern auch in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Erhebungen (vgl. Hartmann, Bock, Rostenthal, Hellmer, Leitende Angestellte — Selbstverständnis und kollektive Forderungen 1973; Witte/Bronner „Die Leitenden Angestellten“ 1974) und Umfragen; so haben sich z. B. in einer Erhebung 95 v. H. der befragten Leitenden Angestellten im Bergbau für eigene Sprecherausschüsse ausgesprochen, in der chemischen Industrie sogar 98 v. H. aller befragten Leitenden Angestellten. Diese Voten zeigen deutlich, daß als Adressat dieser Forderung in erster Linie der Gesetzgeber gemeint ist. Von daher rechtfertigt sich dieser Gesetzentwurf auch als Ausdruck des Selbstverständnisses des betroffenen Personenkreises.

B. Besonderer Teil

Artikel 1

Absatz 1

Zu Nummer 1

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten ein eigenes Wahlvorschlagsrecht (§ 14 Abs. 5). Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Unterzeichnung einer bestimmten Zahl von Wahlberechtigten. Es reicht aus, wenn er von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 8).

Das Wahlvorschlagsrecht der wahlberechtigten Arbeitnehmer wird ebenfalls geändert (§ 14 Abs. 6 und 7). Das Bundesverfassungsgericht (2 BvL 20/82 und 21/82) hat mit Beschluß vom 16. Oktober 1984 § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes für unvereinbar mit dem Grundgesetz und für nichtig erklärt, soweit danach Wahlvorschläge von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein müssen; § 14 Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes sind mit den vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärten Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes wortgleich. Die Frage, welches Unterschriftenquorum im Personalvertretungsrecht noch als sachgerecht und damit verfassungsrechtlich unbedenklich erachtet werden kann, hat das Bundesverfassungsgericht offengelassen. In Ausfüllung des dem Gesetzgeber vom Bundesverfassungsgericht zuerkannten Spielraums für sachlich erforderliche Ausnahmen von der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl [vgl. Beschluß vom 23. März 1982, BVerfGE, 60, 162 (168)] wird das relative Quorum für Wahlvorschläge um die Hälfte auf ein Zwanzigstel und das absolute Quorum auf fünfzig Unterschriften gesenkt. Außerdem wird die Mindestzahl an Unterschriften für einen gültigen Wahlvorschlag der Arbeitnehmer für Kleinbetriebe und kleine Gruppen von drei auf zwei verringert.

Zu Nummer 2

Zur Unterstützung und zur Förderung eines ordnungsgemäßen Wahlablaufs kann jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft zusätzlich einen Betriebsangehörigen in den Wahlvorstand entsenden. Er hat jedoch kein Stimmrecht. Deshalb zählt er auch z. B. bei der für den Wahlvorstand vorgeschriebenen ungeraden Zahl der Mitglieder (§ 16 Abs. 1 Satz 3) nicht mit.

Zu Nummer 3

Die Voraussetzung für das Vorschlagsrecht der Gruppen für die Wahl des Vorsitzes im Betriebsrat wird gelockert. Dadurch wird der Gruppenschutz verstärkt.

Zu Nummern 4 und 5

Der Betriebsausschuß und die weiteren Ausschüsse sollen sich soweit wie möglich wie der Betriebsrat zusammensetzen. Um auch Betriebsratsmitgliedern, die kleineren Gewerkschaften oder sonstigen Gruppierungen angehören, die Chance der Vertretung im Betriebsausschuß und in den weiteren Ausschüssen zu eröffnen, werden die weiteren Ausschußmitglieder des Betriebsausschusses (§ 27 Abs. 1 Satz 3) und die Mitglieder der weiteren Ausschüsse (§ 28 Abs. 1 Satz 2) aus der Mitte des Betriebsrats in geheimer Verhältniswahl gewählt. Ihre Abberufung bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Betriebsratsmitglieder. Dadurch soll verhindert werden, daß ein der Minderheitsfraktion angehörendes Ausschußmitglied durch einfachen

Mehrheitsbeschluß der Mehrheit im Betriebsrat abberufen werden kann.

Die Änderung in Nummer 4 Buchstabe b verstärkt den Gruppenschutz, indem die Voraussetzungen für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden Mitglieder des Betriebsausschusses gelockert werden. Die Abberufung eines von einer Gruppe gewählten Vertreters für den Betriebsausschuß kann nur durch die Gruppe selbst erfolgen und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder.

Zu Nummer 6

Die Neufassung des § 38 Abs. 2 verstärkt das Minderheitenrecht bei der Freistellung. Durch die Einführung der geheimen Verhältniswahl soll erreicht werden, daß bei Freistellungen nach Möglichkeit die Zusammensetzung des Betriebsrats berücksichtigt wird. Die Gruppen sind nicht wie bisher nur angemessen, sondern im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Außerdem wird die Voraussetzung für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder gelockert.

§ 38 Abs. 2 Satz 5 bis 8 regelt den Fall, daß der Arbeitgeber die durch den Betriebsrat erfolgte personelle Auswahl eines oder mehrerer freizustellenden Betriebsratsmitglieder für sachlich nicht vertretbar hält. An der bisherigen Regelung dieses Konfliktfalles wird insoweit festgehalten, als die Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die umstrittene Freistellung weiterhin durch die Einigungsstelle verbindlich entschieden werden soll. Allerdings wird jetzt der Einigungsstelle für den Fall, daß sie die Bedenken des Arbeitgebers gegen die Freistellung teilt, ausdrücklich aufgegeben, bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds nicht nur die betrieblichen Notwendigkeiten, sondern auch das Minderheitenrecht zu berücksichtigen.

§ 38 Abs. 2 Satz 9 regelt die Abberufung eines freizustellenden Betriebsratsmitglieds entsprechend der Abberufung von Ausschußmitgliedern.

Zu Nummer 7

Die Änderungen bewirken einen verstärkten Gruppenschutz bei der Wahl der in den Gesamtbetriebsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder. Sie sind eine Folge der in Nummer 4 Buchstabe b vorgesehenen Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Besetzung des Betriebsausschusses.

Zu Nummer 8

Die Änderungen in Buchstabe a Doppelbuchstabe aa bedeuten, daß der in § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 (Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 5) eingeführte Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung auf Gesamtbetriebsausschüsse keine Anwendung finden. In den Gesamtbetriebsrat werden grundsätz-

lich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und der Angestellten aus den einzelnen Betriebsräten durch einfachen Mehrheitsbeschluß der jeweiligen Betriebsräte entsandt. Da demnach eine Übertragung des Minderheitenrechts, wie er im Betriebsrat durch § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 sichergestellt wird, auf den Gesamtbetriebsrat und seine Ausschüsse in der Regel nicht möglich ist, wird von der Einführung der Verhältniswahl zur Ermittlung der Gesamtausschußmitglieder abgesehen. Die Änderungen in Buchstabe b sind Folgen aus der Regelung in Nummer 4 Buchstabe b. Sie bewirken eine Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Besetzung der Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats.

Zu Nummer 9

Die Änderung entspricht der Regelung in Nummer 7. Sie bewirkt eine Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Wahl der in den Konzernbetriebsrat zu entsendenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats.

Zu Nummer 10

Die Änderung entspricht der Regelung in Nummer 8 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa. Der in § 27 Abs. 1 Satz 3 und 4 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 (Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 5) eingeführte Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung sollen auf Konzernbetriebsausschüsse keine Anwendung finden, da auch in den Konzernbetriebsrat grundsätzlich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und Angestellten aus den einzelnen Gesamtbetriebsräten entsandt werden.

Zu Nummer 11

Die Wahlen zur Jugendvertretung erfolgten bisher nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Zur Angleichung an die Betriebsratswahl wird nunmehr auch für die Wahl zur Jugendvertretung die Verhältniswahl eingeführt. Dadurch erhalten Minderheiten unter den jugendlichen Arbeitnehmern die Chance, in der Jugendvertretung repräsentiert zu werden.

Entsprechend der Regelung in Nummer 1 wird das Wahlvorschlagsrecht der jugendlichen Arbeitnehmer ebenfalls durch die Verringerung des Unterschriftenquorums verbessert.

Zu Nummer 12

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Neufassung in Nummer 1 Buchstabe a.

Absatz 2

Satz 1 der Übergangsvorschrift stellt klar, daß die neuen Regelungen nicht schon mit Inkrafttreten des Gesetzes, sondern erst dann anzuwenden sind, wenn nach diesem Zeitpunkt Betriebsräte und Ju-

gendvertretungen gewählt werden. Betriebsräte, die vor Inkrafttreten des Gesetzes gewählt worden sind und deren Amtszeit über diesen Zeitpunkt hinaus andauert, können nicht z. B. unter Hinweis auf die neuen Vorschriften über die Wahlvorschläge (Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a) durch vorgezogene Neuwahlen abgelöst werden. Die Vorschriften über den Zeitpunkt der Betriebsratswahlen und die Amtszeit des Betriebsrats (§§ 13, 21) bleiben unberührt. Entsprechendes gilt für Jugendvertretungen.

Satz 2 stellt klar, daß die neuen Regelungen zum Minderheitenrecht einschließlich des verstärkten Gruppenschutzes im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat erst anzuwenden sind, wenn Betriebsräte nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt worden sind, oder zwar vor diesem Zeitpunkt gewählt worden sind, jedoch ihre Amtszeit erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnt. Dadurch sollen Schwierigkeiten und Reibungsverluste, die z. B. durch Neubesetzung der Ausschüsse und bei Freistellungen innerhalb der laufenden Amtszeit des Betriebsrats auftreten würden, vermieden werden.

Artikel 2

Zu Nummer 1

Die vorgesehene Novellierung ersetzt das bisher gültige, vom Bundesverfassungsgericht für nichtig erklärte Quorum in Höhe von 10 v. H. durch 5 v. H. für Wahlvorschläge der wahlberechtigten Beschäftigten. Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Unterzeichnung einer bestimmten Zahl von Wahlberechtigten. Es reicht aus, wenn er von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 19 Abs. 9).

Die Höchstzahl der erforderlichen Unterschriften wird von bisher 100 auf 50 herabgesetzt. Damit wird sowohl dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts Rechnung getragen als auch verhindert, daß Splittergruppen, gestützt auf lediglich drei Unterschriften, gültige Wahlvorschläge zur Wahl vorlegen können. Im übrigen wird auf die Begründung in Teil B, Artikel 1 Abs. 1 zu Nummer 1 verwiesen.

Zu Nummer 2

Über die Freistellung von Personalratsmitgliedern für Aufgaben des Personalrates entscheidet — soweit nicht nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zunächst der Vorsitzende, die übrigen Vorstandsmitglieder und die Gruppen zu berücksichtigen sind — die Mehrheit des Personalrates. Dies hat in der Praxis dazu geführt, daß in größeren Personalräten Minderheiten ohne Rücksicht auf ihre relative Stärke von Freistellungen ausgeschlossen worden sind. Diesem Mißbrauch soll dadurch begegnet werden, daß die freizustellenden Personalratsmitglieder, die nicht bevorzugt zu berücksichtigen sind, in Verhältniswahl ermittelt werden müssen.

Artikel 3**Zu § 1**

Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, daß Sprecherausschüsse auf betrieblicher Ebene gebildet werden. In branchen- bzw. unternehmensspezifischen Ausnahmefällen kann eine Bildung von Sprecherausschüssen, auch nach anderen Gesichtspunkten erfolgen, um die Funktionsfähigkeit der Sprecherausschüsse sicherzustellen.

Zu § 2

Die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sind elementare Prinzipien des Arbeitsrechts und daher konstitutiver Bestandteil der betrieblichen Binnenstruktur.

Da Sprecherausschüsse als institutionelle Organe der Leitenden Angestellten anzusehen sind, soll durch das Verbot der parteipolitischen Betätigung, durch die Weisungsfreiheit der Funktionsträger und durch das Benachteiligungs- und Beeinträchtigungsverbot die Funktionsfähigkeit der Sprecherausschüsse und die Unabhängigkeit seiner Mitglieder gesichert werden.

Zu § 3

Die Wahlberechtigung orientiert sich an dem Begriff des § 5 Abs. 3 des BetrVG, der als solcher unangetastet bleibt. Der in Frage kommende Personenkreis wird außerdem präzisiert durch den Ausschluß der nach § 6 Abs. 2 MitbestG nicht zu Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer wählbaren Personen, um sicherzustellen, daß Mitglieder der Unternehmensleitung im Vertretungsorgan der Leitenden Angestellten nicht mitrepräsentiert sind.

Gesetzgeberisches Ziel des § 3 Abs. 3 ist die innerbetriebliche Regelung der Abgrenzungsproblematik und die Notwendigkeit, den Unternehmensaufbau durch Organisationsrichtlinien und Stellenplatzbeschreibungen transparent zu machen. Kommt unter den Beteiligten eine Einigung nicht zustande, geht die Vorschrift vom primären Einordnungsrecht des Arbeitgebers aus zu bestimmen, wen er als Leitenden Angestellten ansieht. Da die Frage, wer Leitender Angestellter ist, eine Rechtsfrage bleibt, ist der Zugang zu den Arbeitsgerichten nicht abgeschnitten. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird die gerichtliche Angreifbarkeit der Einstufungsentscheidung zeitlich begrenzt.

Zu § 4

Die typisierten Regelgrößen gehen von einem arbeits- und funktionsfähigen Vertretungsgremium aus. Im übrigen ist sichergestellt, daß andere Regelungen, die über diesen gesetzlichen Mindesttypus hinausgehen, sowohl was die Bezugsgröße (Zahl der Leitenden Angestellten) als auch die Größe von Sprecherausschüssen betrifft, möglich sind.

Zu den §§ 5, 6 und 7

Es erscheint ausreichend, die Grundzüge des Wahlverfahrens gesetzlich vorzuschreiben; einer aufwendigen und bis ins Detail durchformulierten Wahlordnung bedarf es schon deshalb nicht, weil der erfaßte Personenkreis sowohl quantitativ als auch qualitativ die Gewähr dafür bietet, daß eine ordnungsgemäße Wahl anhand der vorgegebenen Kriterien durchführbar ist. Dies gilt auch für die Konstituierung des Sprecherausschusses.

Zu § 8

Die Aufgaben und Befugnisse sind so gestaltet, daß der Sprecherausschuß kein betriebsratsähnliches Organ darstellt, sondern eine Institution originärer Rechtsnatur.

Die Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte sind als Absicherungsmaßnahmen im Umfeld des Individualarbeitsrechtsverhältnisses anzusehen. Sie dienen nicht dazu, die Mobilität der Leitenden Angestellten und die notwendige Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers einzuschränken; sie sichern vielmehr einerseits einen umfassend gestalteten Informationsanspruch, andererseits die Notwendigkeit einer Berücksichtigung der Interessen der Leitenden Angestellten bei sozialen Maßnahmen.

Zu § 9

Die Regelung der inneren Ordnung des Sprecherausschusses orientiert sich an den bewährten Grundsätzen demokratischer Willensbildung; für darüber hinausgehende individuelle Regelungen bleibt Raum.

Zu § 10

Diese Vorschrift geht davon aus, daß der Sinn einer Vollversammlung der Leitenden Angestellten nur darin bestehen kann, über die Arbeit des demokratisch gewählten Sprecherausschusses umfassend informiert zu werden sowie Anregungen und Empfehlungen zu geben. Eine Weisungskompetenz der Vollversammlung gegenüber dem Sprecherausschuß erscheint mit demokratischen Grundsätzen nicht vereinbar. Das qualifizierte Quorum für die Anrufung des Arbeitsgerichts soll sicherstellen, daß nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände von einem solchen Mittel Gebrauch gemacht werden kann.

Das Teilnahmerecht des Arbeitgebers dient der Sicherung und Gewährleistung des Informationsaustausches.

Zu § 11

Diese Vorschrift sichert die Funktionsfähigkeit des Sprecherausschusses sowie die notwendige Verpflichtung zur Verschwiegenheit.

Zu § 12

Diese Regelung über den Gesamtsprecherausschuß folgt dem Prinzip, daß der einzelne Sprecherausschuß das primär zuständige Organ ist. Soweit jedoch übergreifende Regelungsgegenstände vorliegen oder der einzelne Sprecherausschuß seine Kompetenzen delegiert, obliegen dem Gesamtsprecherausschuß (Konzernsprecherausschuß) seinerseits eigenständige Kompetenzen. Angesichts der Überschaubarkeit der Zahl des betroffenen Personenkreises erscheint es zweckmäßig, das Delegationsprinzip so einfach wie möglich durch Entsendung von gewählten Vertretern zu gestalten. Im übrigen ist gewährleistet, daß die Sprecherausschüsse, je nach den vorhandenen Gegebenheiten, eine andere Verteilung der Sitze für den Gesamtsprecherausschuß bzw. den Konzernsprecherausschuß vereinbaren können.

Zu § 13

Mit dieser Vorschrift wird der Tendenzschutz gewährleistet.

Zu § 14

Die Vorschrift ahndet Wahlbehinderung und unzulässige Wahlbeeinflussung.

Zu § 15

Die Vorschrift ahndet die Verletzung von Geheimnissen.

Zu § 16

Die Vorschrift enthält die notwendige Übergangsregelung.

Artikel 4

Die Vorschrift enthält die wegen der Errichtung von Sprecherausschüssen erforderlich werdenden Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Artikel 5

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 6

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.