

Beilage 4183

(Vergl. Beilagen 3889, 4000)

Beschluß

Der Bayerische Landtag
an die
Bayerische Staatsregierung
und an den
Bayerischen Senat

Der Landtag hat über den

Antrag der Abgeordneten Trettenbach und
Genossen, Betschel und Genossen, Kerner, Leu-
poldt und Hemmersbach betreffend Entwurf
eines Betriebsrätegesetzes (Beilage 3889)

in seinen öffentlichen Sitzungen vom 6., 12. und
13. Juli sowie 16., 17. und 18. August 1950 Beratung
gepflogen und beschlossen,

dem Gesetzentwurf in folgender Fassung zu-
zustimmen:

Betriebsrätegesetz

A) Allgemeine Bestimmungen

§ 1

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

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

§ 2

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

(2) Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Ge-
setzes gelten

- a) die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Ver-
treter von juristischen Personen und von Per-
sonengesamtheiten des privaten Rechts,
- b) die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie
zur selbständigen Einstellung oder Entlassung
der im Betrieb oder in der Betriebsabteilung
beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder
soweit ihnen Procura oder Generalvollmacht
erteilt ist,
- c) der in § 7 Abs. 2 Buchst. b genannte Personenkreis,
- d) die Familienangehörigen des Arbeitgebers,
- e) das landwirtschaftliche Gesinde, soweit es in die
häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers auf-
genommen ist.

(3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes
gelten ferner nicht Personen, deren Beschäftigung nicht
in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch
Beweggründe karitativer, religiöser, wissenschaftlicher
oder künstlerischer Art bestimmt ist oder mit ihrer kör-
perlichen Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besser-
ung oder Erziehung zusammenhängt.

§ 3

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

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

§ 4

Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen,
die eine der in § 1 Abs. 1 Ziff. 1—6 des Angestellten-
versicherungsgesetzes angeführten Beschäftigungen gegen
Entgelt ausüben, auch wenn sie nicht versicherung-
spflichtig sind. Außerdem gelten als Angestellte die in
einer geregelten Ausbildung zu einer dieser Beschäfti-
gungen befindlichen Lehrlinge und die mit niederen
oder lediglich mechanischen Dienstleistungen beschäftig-
ten Büroangestellten.

§ 5

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

§ 6

(1) Betrieb im Sinne dieses Gesetzes ist jede auf
räumlicher Einheit beruhende Sammlung von Arbeit-
nehmern zur fortgesetzten Erzielung von Arbeitsergeb-
nissen ohne Rücksicht darauf, ob der Betrieb wirtschaft-
lichen oder anderen Zwecken dient.

(2) Betriebe des privaten Rechts im Sinne dieses
Gesetzes sind außer den Betrieben der Privatwirtschaft
auch Betriebe der öffentlichen Hand und gemischtwirt-
schaftliche Betriebe, wenn sie mit eigener Rechtspersön-
lichkeit ausgestattet sind.

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

§ 7

(1) Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt.
(2) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz nehmen wahr:

- a) für juristische Personen und Personengesellschaften des privaten Rechts ihre gesetzlichen Vertreter,
- b) für den Staat, die Gemeindeverbände, die Gemeinden und die Körperschaften des öffentlichen Rechts die Dienststellenleiter nach Maßgabe der Verwaltungsorganisation und der Dienstanweisungen.

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

§ 8

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

§ 9

Die Bildung von Betriebsräten für

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

§ 10

Dieses Gesetz gilt nicht für Familienhaushalte.

B) Betriebsräte im allgemeinen

I. Bildung des Betriebsrats

§ 11

In allen Betrieben, die in der Regel 10 Arbeitnehmer, darunter 5 wählbare, beschäftigen, sind Betriebsräte zu errichten.

§ 12

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

(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je eines in Betrieben von 200 bis 999 Arbeitnehmern für je weitere angefangene 200,

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

(3) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 30.

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

§ 13

(1) Der Betriebsrat wird von den wahlberechtigten Arbeitnehmern in geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl auf die Dauer von 2 Jahren nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Er soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Berufsgruppen der im Betrieb beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Befinden sich unter den Arbeitnehmern des Betriebes Arbeiter, Angestellte und Beamte, so muß jede dieser Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bei Anberaumung der Wahl im Betriebsrat vertreten sein (Gruppenwahl), sofern dieser aus mehr als einer Person besteht. Arbeitnehmergruppen, auf die nach § 14 kein Betriebsrat entfällt, scheiden bei der Gruppenwahl aus.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates sind in gemeinsamer Wahl von allen wahlberechtigten Arbeitnehmern zu wählen, wenn die wahlberechtigten Arbeitnehmer der einzelnen Gruppen vor einer Neuwahl in geheimen, getrennten Abstimmungen mit je Zweidrittelmehrheit dafür stimmen.

(4) Jede Gruppe kann auch Angehörige einer anderen Gruppe zu ihren Vertretern wählen. Ein Bewerber kann jedoch nur auf einer Vorschlagsliste stehen.

§ 14

Im Falle des § 13 Abs. 2 haben die Wählergruppen entsprechend dem Stärkeverhältnis ihrer Angehörigen zueinander Anspruch auf Zuteilung von Vertretern im Betriebsrat, mindestens jedoch

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

§ 15

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die nach Art. 2 des Landeswahlgesetzes vom Stimmrecht nicht ausgeschlossen sind.

§ 16

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, nicht in Berufsausbildung stehen und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen angehören.

(2) Das Erfordernis der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit entfällt

- a) bei Betrieben, die seit weniger als sechs Monaten bestehen,
- b) bei Saisonbetrieben und
- c) bei jenen Betrieben, die nicht mindestens fünfmal so viele wählbare Arbeitnehmer haben, als der Betriebsrat gemäß § 12 Abs. 1 bis 3 Mitglieder zu zählen hat.

§ 17

Ein Arbeitnehmer ist nur in einem Betrieb wahlberechtigt und wählbar.

§ 18

(1) Die Durchführung der Wahl obliegt einem aus drei Mitgliedern bestehenden Wahlvorstand, der rechtzeitig aus der Mitte der Betriebsversammlung, möglichst unter Berücksichtigung von Minderheiten, mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und spätestens vier Wochen nach seiner Bestellung durchzuführen.

§ 19

(1) Der Wahlvorstand hat das Wahlergebnis binnen drei Tagen festzustellen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Das so festgestellte Wahlergebnis kann binnen einer Frist von zwei Wochen seit Bekanntmachung von jedem Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber durch Antrag an das Arbeitsgericht angefochten werden, weil gegen die in diesem Gesetz oder in der Wahlordnung enthaltenen Vorschriften verstoßen worden sei.

(2) Dem Antrag wird nicht stattgegeben, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinträchtigt werden konnte.

§ 20

Die näheren Bestimmungen über das Wahlverfahren werden durch eine von der Staatsregierung nach Anhörung der Gewerkschaften und Beamtenorganisationen mit Zustimmung des Landtags zu erlassende Wahlordnung getroffen.

§ 21

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

II. Geschäftsführung

§ 22

(1) Hat der Betriebsrat weniger als neun Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Die beiden Vorsitzenden dürfen nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Die den Arbeitnehmergruppen angehörenden Betriebsratsmitglieder wählen aus ihrer Mitte Gruppenvertreter. Abs. 1 gilt sinngemäß.

§ 23

Hat der Betriebsrat neun und mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl

- a) einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden,
- b) drei Mitglieder.

Diese fünf Mitglieder bilden den Betriebsausschuß. Im Betriebsausschuß müssen alle Arbeitnehmergruppen vertreten sein.

§ 24

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

(2) Der Gruppenvertreter (§ 22 Abs. 2) nimmt die Einzel- und Gesamtinteressen der Arbeitnehmer seiner Gruppe gegenüber dem Arbeitgeber und den in Abs. 1 aufgeführten Stellen im Unternehmen mit dem Vorsitzenden des Betriebsrats wahr.

§ 25

Der Wahlvorstand hat die Mitglieder des Betriebsrats spätestens eine Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zur Vornahme der nach §§ 22 und 23 erforderlichen Wahlen einzuberufen.

§ 26

(1) Der Vorsitzende beraumt die Sitzungen des Betriebsrats an, er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung.

(2) Auf Verlangen von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung unverzüglich anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung verlangt wird, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 27

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

(2) Der Arbeitgeber ist rechtzeitig, in der Regel spätestens 24 Stunden vor Beginn einer Sitzung, die während der Arbeitszeit stattfinden soll, zu benachrichtigen.

(3) Der Arbeitgeber kann außer an den Sitzungen, zu denen er eingeladen wird, auch an solchen teilnehmen, die auf seinen Antrag anberaumt werden. Er ist befugt, einen Vertreter seiner Arbeitgeberorganisation beizuziehen. Der Arbeitgeber und dieser Vertreter haben beratende Stimme.

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

§ 28

Auf Einladung des Betriebsrats ist je ein Beauftragter der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaften bzw. der Beamtenorganisationen berechtigt, an den Betriebsratssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 29

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats sind zu den Sitzungen unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Der Betriebsrat ist nur bei Beteiligung von mindestens der Hälfte seiner Mitglieder beschlußfähig.

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

§ 30

(1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift anzufertigen, die den Wortlaut der Beschlüsse und die Feststellung des Abstimmungsergebnisses enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen.

(2) Hat der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen, so ist auch ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen. Er kann eine Ausfertigung der Niederschrift verlangen.

(3) War der Arbeitgeber verhindert an einer Sitzung des Betriebsrats teilzunehmen, an der er gemäß § 27 Abs. 3 teilzunehmen berechtigt war, so ist ihm auf Verlangen eine Ausfertigung der Beschlüsse über die ihm gemäß § 27 Abs. 4 bekanntgegebenen Tagesordnungspunkte zu erteilen.

§ 31

Die Vertreter einer Gruppe von Arbeitnehmern können, wenn sie der Auffassung sind, daß ein Beschluß des Betriebsrats wichtige Interessen der Angehörigen ihrer Gruppe erheblich beeinträchtigt, Aussetzung des Vollzugs dieses Beschlusses für die Dauer einer Woche und die Neuberatung des Gegenstandes innerhalb dieser Frist verlangen. Ein solches Verlangen kann in der gleichen Sache nur einmal gestellt werden.

§ 32

Der Betriebsrat gibt sich unter Beachtung der gesetzlichen Regeln seine Geschäftsordnung.

§ 33

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

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

§ 34

In Betrieben, die regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Betriebsrat nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sprechstunden des Vor-

sitzenden oder seines Stellvertreters an einem oder mehreren Tagen der Woche während der Arbeitszeit einrichten.

§ 35

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

§ 36

Die notwendigen Kosten der Wahl und der ordnungsgemäßen Geschäftsführung des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber. Er stellt auch die für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung erforderlichen Räume und sächlichen und persönlichen Mittel zur Verfügung.

§ 37

Beiträge für irgendwelche Zwecke des Betriebsrats dürfen bei den Arbeitnehmern weder erhoben noch von ihnen geleistet werden.

III. Beendigung der Tätigkeit des Betriebsrats und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 38

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

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

- a) wenn der Betrieb nicht nur vorübergehend stillgelegt wird,
- b) wenn die Zahl der Mitglieder auch nach Eintritt der Ersatzmitglieder unter die Hälfte der in § 12 festgelegten Mitgliederzahl sinkt,
- c) wenn die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder gemeinsam ihren Rücktritt erklärt oder
- d) in den Fällen der §§ 39 und 40.

§ 39

(1) Auf Antrag eines Drittels der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann mit der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten in geheimer Abstimmung die Abberufung des gesamten Betriebsrats beschlossen werden.

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

(3) Der Ausschuß hat das Ergebnis der Abstimmung dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Ergibt sich bei der Abstimmung eine Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Arbeitnehmer für die Abberufung, so endet das Amt des Betriebsrats mit Zugang der Benachrichtigung.

§ 40

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

§ 41

(1) Ist eine Neuwahl des gesamten Betriebsrats notwendig, so führen die Mitglieder des alten Betriebsrats die Geschäfte fort, bis der neue Betriebsrat gebildet ist.

(2) Im Falle des § 39 Abs. 3 gilt jedoch der gemäß § 39 Abs. 2 eingesetzte Ausschuß als vorläufiger Betriebsrat.

(3) Im Falle des § 40 beruft das Arbeitsgericht von Amts wegen einen vorläufigen Betriebsrat.

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

§ 42

(1) Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Amtsniederlegung, durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch Verlust der Wählbarkeit.

(2) Sie erlischt ferner, wenn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, des Arbeitgebers oder eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer die Abberufung eines Betriebsratsmitgliedes wegen grober Verletzung seiner Pflichten beschließt.

§ 43

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

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

IV. Betriebsversammlung

§ 44

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

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

§ 45

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

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

§ 46

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

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

§ 47

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

§ 48

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

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

§ 49

(1) In Betrieben des privaten Rechts (§ 6 Abs. 2) hat der Betriebsrat die Aufgabe:

- a) die Betriebsleitung durch Rat und Anregung, insbesondere durch Förderung wirtschaftlicher Arbeitsmethoden zu unterstützen, um mit ihr gemeinsam einen möglichst hohen Stand und möglichst Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistung zu erreichen;
- b) im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren;
- c) die Einrichtung von Einigungs- und Schlichtungsstellen zur Beilegung betrieblicher Streitigkeiten zu fördern und diese nötigenfalls anzurufen;
- d) darüber zu wachen, daß die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche durchgeführt werden;
- e) das Einvernehmen innerhalb der Belegschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für die Wahrung des Vereinigungsrechts und der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten;
- f) dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze und Verordnungen durchgeführt und eingehalten werden;
- g) darüber zu wachen, daß die für den Betrieb maßgebenden tariflichen Regelungen durchgeführt werden;

- h) soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Auftrag oder mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaften bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen mitzuwirken, namentlich bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze, bei der Einführung neuer Löhnungsmethoden, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere wenn die regelmäßige Arbeitszeit geändert werden soll;
- i) bei der Einteilung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betrieb mitzuwirken;
- k) auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;
- l) für die Schwerbeschädigten durch Rat, Anregungen, Schutz und Vermittlung beim Arbeitgeber und bei der Belegschaft für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sorgen und im Zusammenwirken mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten sich um die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung Schwerbeschädigter zu bemühen sowie die Arbeitsämter und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen hierbei zu unterstützen;
- m) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt sind, auf ihre Abstellung in Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;
- n) an der Verwaltung von Pensionskassen und Wohnwohnungen sowie sonstiger betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen gleichberechtigt mitzuwirken.

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

(3) Bei Unfalluntersuchungen und bei der Prüfung von Unfallverhütungseinrichtungen, die vom Arbeitgeber, vom Gewerbeaufsichtsbeamten oder von sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden, ist mindestens ein vom Betriebsrat bestimmtes Mitglied zuzuziehen.

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

§ 50

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

§ 51

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

§ 52

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

§ 53

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

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

§ 54

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

§ 55

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

§ 56

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

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

VI. Pflichten des Arbeitgebers

§ 57

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

(2) Er hat mit dem Betriebsrat nach den Grundsätzen von Treu und Glauben zu verhandeln und insbesondere jede Handlung zu unterlassen, die den Betriebsfrieden gefährdet. § 52 gilt sinngemäß.

§ 58

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

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

- a) beabsichtigte Betriebsveränderungen wie Erweiterungen, Einschränkungen, Neuaufnahmen von Produktionszweigen und ihre Zweckbestimmung;
- b) das Produktionsprogramm;
- c) die Marktlage;
- d) die Arbeitsleistung und den Arbeitskräftebedarf.

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

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

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

§ 59

Wird

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

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

VII. Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitern und Angestellten

§ 60

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

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

§ 61

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

§ 62

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

(2) Der Einspruch ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

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

§ 63

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Bewerber vor der Einstellung über Sachverhalt und Rechtslage aufzuklären, wenn die Einstellung ohne vorherige Mitteilung an den Betriebsrat (§ 61) oder ohne Verständigung mit dem Betriebsrat (§ 62) erfolgt.

§ 64

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

- a) die Einstellung einen Verstoß gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen darstellt,
- b) ein Verstoß gegen gemäß § 60 vereinbarte Richtlinien vorliegt.

(2) Das Arbeitsgericht hat die Klage im Falle des Abs. 1 Buchst. b) abzuweisen, falls der Betriebsrat nicht gemäß § 62 zuvor mit dem Arbeitgeber verhandelt hat.

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

(4) Die Gütestelle besteht aus je einem vom Betriebsrat und einem vom Arbeitgeber zu benennenden Beisitzer und einem unparteiischen Vorsitzenden, der nach Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestellt wird. Kommt eine Einigung über die Person des

Vorsitzenden nicht zustande, so hat der Betriebsrat beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge die Bestellung eines Vorsitzenden zu beantragen. Im übrigen gelten die Vorschriften der Art. 77—81 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 — B. GBl. 1947 Seite 1 — entsprechend.

§ 65

(1) Gibt das Gericht der Klage statt, so hat es im Urteil auszusprechen, daß das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der Rechtskraft des Urteils als zum nächstzulässigen gesetzlichen Kündigungsstermin gekündigt gilt.

(2) Das Urteil schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

§ 66

Die §§ 60—65 finden entsprechende Anwendung auf Versetzungen, Umgruppierungen und sonstige wichtige Veränderungen, die geeignet sind, Arbeiter und Angestellte in ihrer rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung zu benachteiligen.

§ 67

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

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

(2) Der Einspruch ist binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung einzulegen.

§ 68

Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, durch Verhandlung eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung nicht, so hat er darüber dem Gefündigten rechtzeitig vor Ablauf der Klagefrist (§ 69) eine Bescheinigung zu erteilen.

§ 69

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

(2) Ist oder war der Gefündigte in einem Betrieb beschäftigt, der regelmäßig mindestens 5 Arbeitnehmer

zählt, in welchem aber auf Grund der Vorschrift des § 11 ein Betriebsrat nicht zu errichten ist, so kann er ungeachtet der Bestimmungen über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats in den §§ 67—69 Abs. 1 auf Widerruf der Kündigung i. S. des Abs. 1 Satz 1 klagen, wenn er eine der in § 67 Abs. 1 Buchst. a—d aufgeführten Voraussetzungen als Klagegrund geltend machen kann. Dies gilt nicht für das landwirtschaftliche Gesinde und die in Familienhaushalten Beschäftigten.

§ 70

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

§ 71

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

§ 72

(1) Der Arbeitgeber hat, sofern nicht die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils nach Art. 56 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 ausgeschlossen ist, binnen sechs Tagen nach Zustellung des Urteils dem Gefündigten zu erklären, ob er den Widerruf der Kündigung oder die Entschädigung wählt; ist die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils ausgeschlossen, so beginnt die Frist mit der Rechtskraft des Urteils. Erklärt der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der Frist, so gilt der Widerruf der Kündigung als gewählt. Die Frist wird durch einen vor ihrem Ablauf zur Post gegebenen Brief gewahrt. Der Arbeitgeber wird dadurch, daß er den Widerruf der Kündigung wählt, nicht gehindert, gegen das Urteil Berufung einzulegen. Wird auf die Berufung die Klage abgewiesen, so verliert mit diesem Zeitpunkt der Widerruf der Kündigung seine Wirkung.

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

§ 73

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

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

§ 74

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Gefündigten für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Ge-

halt zu gewähren. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Gefündigte aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, muß jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

§ 75

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

§ 76

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

§ 77

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

§ 78

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

§ 79

(1) War ein Arbeiter oder Angestellter nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert, die Frist zur Erhebung der Klage auf Widerruf der Kündigung einzuhalten, so ist ihm auf Antrag die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der Antrag muß

gleichzeitig mit der Klageerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden; er muß die die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen und die Mittel für ihre Glaubhaftmachung angeben.

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

§ 80

Die Bestimmungen des § 60 Abs. 2 und der §§ 63 bis 79 gelten nicht für Arbeiter und Angestellte in Betrieben, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen oder ähnlichen Bestrebungen dienen, soweit deren Eigenart es bedingt. Sie gelten ferner nicht bei Einstellungen und Entlassungen, die auf einem Urteil, einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder im Schlichtungsverfahren auferlegten Verpflichtung beruhen.

VIII. Arbeitsordnung und Betriebsrat

§ 81

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

§ 82

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

- a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und Pausen,
- b) Zeit und Art der Gewährung des Arbeitsentgelts,
- c) die vereinbarten Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, soweit die Vereinbarung solcher Gründe gesetzlich zulässig ist und es nicht bei den gesetzlichen Gründen bescheiden soll,
- d) die Verwendung der durch rechtswidrige Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgeltbeträge, soweit die Verwirkung gesetzlich zulässig und im Arbeitsvertrag oder in der Arbeitsordnung vereinbart ist,
- e) Bestimmungen über die Art, Höhe, Verhängung, Einziehung und Verwendung von Betriebsabufen, soweit solche vereinbart sind.

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

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

§ 83

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

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

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

§ 84

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

§ 85

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

§ 86

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

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

§ 87

(1) Der Arbeitgeber hat einen Abdruck der Arbeitsordnung unverzüglich nach ihrem Zustandekommen an geeigneter, allen beteiligten Arbeitnehmern zugänglicher Stelle auszuhängen. Sie muß stets in lesbarem Zustand erhalten werden. Soweit die Arbeitsordnung auf gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen verweist, sind Abdrücke dieser Bestimmungen in gleicher Weise auszuhängen.

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

§ 88

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

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

§ 89

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

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

§ 90

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

IX. Betriebe von erheblicher Bedeutung

§ 91

(1) Betriebe von erheblicher Bedeutung im Sinne des Artikels 175 der Bayerischen Verfassung sind Betriebe von erheblicher volkswirtschaftlicher Bedeutung.

(2) Zu ihnen gehören insbesondere

- a) Betriebe, die regelmäßig mehr als 300 Arbeitnehmer (§ 2) oder 50 Angestellte (§ 4) beschäftigen oder
- b) mindestens 2 Millionen D-Mark Anlagevermögen aufweisen und mindestens 100 Arbeitnehmer oder 30 Angestellte beschäftigen oder
- c) einen Jahresumsatz von mindestens 3 Millionen D-Mark erreichen und mindestens 100 Arbeitnehmer oder 30 Angestellte beschäftigen,

es sei denn, daß die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind.

(3) Im Streitfalle entscheidet auf Antrag des Betriebsrates oder des Arbeitgebers die Schiedsstelle nach § 96 mit der Maßgabe, daß der Vorsitzende von der Staatsregierung bestellt wird. Die Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit. Der Schiedsspruch ist unanfechtbar und für die Dauer von 2 Jahren verbindlich. Im übrigen finden die Vorschriften der §§ 97 Abs. 3, 98, 100 und 101 entsprechend Anwendung.

(4) Der Vorsitzende der Schiedsstelle kann vor dem Schiedsverfahren ein Vermittlungsverfahren im Sinne des § 94 durchführen.

§ 92

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

(2) Die vorzulegende Betriebsbilanz muß nach den für das Unternehmen geltenden gesetzlichen Bilanzgrundsätzen die Bestandteile des Vermögens und der Schulden des Unternehmens derart ersehen lassen, daß sie

für sich allein und unabhängig von anderen Urkunden eine Übersicht über den Vermögensstand des Unternehmens gewährt. Das dem Unternehmen nicht gewidmete Vermögen des Unternehmers bleibt hierbei außer Betracht.

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

(4) Gehören zu einem Unternehmen mehrere Betriebe von erheblicher Bedeutung, so ist die Betriebsbilanz im Falle des § 54 Satz 2. und 3 dem gemeinsamen Ausschuß vorzulegen. Besteht kein gemeinsamer Ausschuß, so sind dem Betriebsrat in jedem einzelnen Betrieb von erheblicher Bedeutung diejenigen Bilanzen vorzulegen und zu erläutern, die sich auf diesen Betrieb beziehen.

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

(6) Der gemäß § 58 zu erstattende Bericht ist durch Vorlage einer Vierteljahresbilanz oder durch entsprechende Aufstellungen zu ergänzen.

§ 93

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

(2) Werden vom Betriebsrat gegen geplante Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 Einwendungen erhoben, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Tut er das nicht oder kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat die Vermittlung nach § 94 beantragen.

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

§ 94

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

§ 95

(1) Kommt im Vermittlungsverfahren nach § 94 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat auf Grund eines in geheimer Abstimmung mit zwei Drittel Mehrheit aller Betriebsratsmitglieder gefaßten Beschlusses die Entscheidung einer beim Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft zu bildenden Schiedsstelle beantragen.

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

§ 96

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

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

§ 97

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

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

(2) Die Einwendungen oder Vorschläge des Betriebsrats gelten als zurückgewiesen, wenn und soweit ihnen nicht der Vorsitzende und beide unparteiischen Sachverständigen zustimmen.

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

(4) Der Schiedsspruch ist unanfechtbar.

§ 98

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

§ 99

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

§ 100

Auf die nichtbeamteten Mitglieder der Schiedsstelle sowie auf Bevollmächtigte und Beistände (§ 98) findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 — RGBl. I Seite 351 — Anwendung.

§ 101

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

X. Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat

§ 102

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

(2) Die Vertreter des Betriebsrats im Aufsichtsrat haben in allen Sitzungen volles Stimmrecht. Sie sind verpflichtet über vertrauliche Angaben Stillschweigen zu bewahren. Die Vorschriften des § 55 finden sinngemäß Anwendung.

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

(4) Aufsichtsrat im Sinne dieses Gesetzes ist ohne Rücksicht auf die Bezeichnung im Gesellschaftsvertrage das

- a) im Aktiengesetz,
- b) im Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
- c) im Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften,
- d) im Gesetz über die privaten Versicherungsunternehmungen,
- e) im Bayerischen Berggesetz

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

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

§ 103

Unterhält ein Unternehmen mehrere Betriebe, so sind die in den Aufsichtsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von den einzelnen Betriebsräten dieser Betriebe in gemeinsamer geheimer Wahl zu wählen.

§ 104

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

§ 105

Die §§ 91—104 finden auf die in § 49 Abs. 4 bezeichneten Betriebe keine Anwendung soweit deren Eigenart es bedingt. In diesen Betrieben ist der Betriebsrat jedoch rechtzeitig von anberaumten Sitzungen des Aufsichtsrats zu verständigen und ihm Zutritt zu gewähren, um Wünsche und Anregungen der Arbeitnehmererschaft vorzubringen.

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

I. Allgemeine Rechte und Pflichten des Betriebsrats

§ 106

Soweit in den §§ 107 bis 117 nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften der §§ 1 bis 48, 57 bis 63 und 67 bis 90 auch für Betriebsräte in Verwaltungen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der der Aufsicht des Staates unterliegenden Körperschaften des öffentlichen Rechts Anwendung.

§ 107

(1) Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

- a) im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber für die Vertiefung des Vertrauens aller Angehörigen der Verwaltung bzw. des Betriebes zueinander und für vorbildliche Pflichterfüllung im Dienst zu sorgen, zur Hebung der Arbeitsfreudigkeit der Arbeitnehmer und des Einvernehmens der Arbeitnehmer untereinander beizutragen sowie auf die Wahrung des Arbeitsfriedens bedacht zu sein;
- b) den Arbeitgeber durch Anregungen in dem Bestreben zu unterstützen, einen schnellen und ordnungsmäßigen Geschäftsgang, den höchsten Grad der Arbeitsleistung und der Verbilligung der Verwaltung sowie der Ausbildung des Nachwuchses herbeizuführen;
- c) für die Wahrung des Vereinigungsrechts und der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten;
- d) dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze und Verordnungen sowie die maßgebenden Gesamtvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden;
- e) mitzuwirken bei Veränderungen und sonstigen wichtigen Veränderungen, die geeignet sind, die Arbeiter und Angestellten in ihrer rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung zu benachteiligen, beim Erlass von Vorschriften über den Dienstbetrieb, bei der Einteilung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei der Regelung von Stellvertretungen;

- f) vor der Entscheidung über Unterstützungen gutachtlich gehört zu werden;
- g) Anregungen, Anträge und Beschwerden der Arbeitnehmer entgegenzunehmen und, wenn er sie für begründet hält, beim Arbeitgeber zu vertreten;
- h) den Arbeitgeber bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterstützen, auf die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften zu achten und bei Unfalluntersuchungen gleichberechtigt mitzuwirken;
- i) für die Schwerbeschädigten durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung beim Arbeitgeber und bei den Angehörigen der Verwaltung bzw. des Betriebs für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sorgen und im Zusammenwirken mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten sich um die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung Schwerbeschädigter zu bemühen sowie die Arbeitsämter und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen hierbei zu unterstützen;
- k) sich um die Schaffung und Erweiterung sozialer Einrichtungen zugunsten der Arbeitnehmer zu bemühen und an ihrer Verwaltung gleichberechtigt mitzuwirken.

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

§ 108

(1) Der Betriebsratsvorsitzende oder der von ihm beauftragte zuständige Gruppenvertreter im Betriebsrat ist berechtigt, mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers dessen Personalakten einzusehen.

(2) Will der Arbeitnehmer nur seinem Gruppenvertreter im Betriebsrat das Recht der Einsichtnahme in seine Personalakten geben, so hat der Betriebsratsvorsitzende dem Rechnung zu tragen. Im übrigen findet § 58 Abs. 1 sinngemäß Anwendung.

§ 109

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

§ 110

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

§ 111

Der Betriebsrat hat sein Amt unparteiisch zu führen; er hat jede unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern auf Grund von Rasse, Religion, Nationalität, Geschlecht sowie politischer oder gewerkschaftlicher

Betätigung oder Einstellung zu unterlassen. Er hat sich in seiner Amtsführung jeder parteipolitischen Werbung oder Tätigkeit zu enthalten.

§ 112

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

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

§ 113

(1) Der Zusammenschluß von Betriebsräten ist unzulässig.

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

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

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

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

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

§ 114

(1) Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung in einer Angelegenheit nicht zustande, in der der Betriebsrat ein Anhörungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrecht nach Maßgabe der Vorschriften in Abschnitt C dieses Gesetzes hat, so kann der Betriebsrat die Entscheidung der vorgelegten Behörde, bei Körperschaften der Selbstverwaltung die des Selbstverwaltungsorgans, beantragen. Die vorgelegte Behörde bzw. das Selbstverwaltungsorgan entscheidet nach nochmaliger Anhörung des Betriebsrats endgültig.

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

§ 115

(1) Alle Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet über vertrauliche Angaben, die ihnen als Angehörige des Betriebsrats bekanntgeworden sind und

als solche bezeichnet wurden, Stillzweigen auch nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat oder aus der Verwaltung bzw. dem Betrieb zu bewahren, sofern es sich nicht um strafbare Tatbestände handelt. In diesem Falle darf eine Mitteilung nur an die für die Strafverfolgung zuständige Behörde erfolgen.

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

§ 116

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

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

II. Mitwirkung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten der Beamten

§ 117

(1) Der Betriebsrat hat ein Anhörungs- und Beratungsrecht

- a) vor Maßnahmen im Vollzug des Art. 35 des Bayerischen Beamtengesetzes vom 28. Oktober 1946, vor der Entscheidung über die Zurückstellung von planmäßigen Anstellungen und über Befassung im Dienst über die gesetzliche Altersgrenze hinaus;
- b) vor Abgabe der Anfechtungserklärung (Art. 53 Abs. 2 des Bayerischen Beamtengesetzes);
- c) vor dem Erlass von Dienststrafverfügungen und vor der Einleitung des förmlichen Dienststrafverfahrens);
- d) vor Abgabe der Dienstunfähigkeitsbeurteilung nach Art. 94 Abs. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes;
- e) bei Verteilung von Dienst- und Pachtländereien;
- f) bei Verteilung von Mietwohnungen, über die der Arbeitgeber verfügen kann;
- g) vor der Aufhebung des Dienstverhältnisses bei Beamten im Vorbereitungsdienst und bei Beamtenanwärtern;
- h) bei Versetzung auf einen Dienstposten von geringerer Bewertung;
- i) bei der Bewertung der Dienstposten.

(2) Der gemeinsame Ausschuss (§ 113 Abs. 2) hat ein Anhörungs- und Beratungsrecht

- a) bei Aufstellung des Entwurfs des Haushaltsvoranschlags, soweit persönliche Angelegenheiten der Beamten berührt werden;
- b) bei Festlegung der Vorschriften über die Arbeitszeit;
- c) bei Festlegung der Durchführungsbestimmungen zur Laufbahn-Verordnung, soweit es sich um

Ausbildungsvorschriften und Ausbildungspläne handelt;

- d) bei Wiedereinstellung von Beamten, die wegen Dienstvergehens entlassen wurden;
- e) bei Ausarbeitung von Dienstpostenbewertungsvorschriften.

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

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

(5) Werden Beamtenprüfungen abgehalten, so hat der gemeinsame Ausschuss das Recht, drei Beamte vorzuschlagen, von denen einer zum stimmberechtigten Mitglied der Prüfungskommission ernannt werden kann. Die Vorschlagenden müssen derjenigen Beamtenlaufbahn und Befoldungsgruppe angehören, für deren Dienst der Prüfling seine Befähigung dartun will.

D) Schutz- und Strafbestimmungen

§ 118

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

(2) Die Zustimmung ist nicht erforderlich

- a) bei Entlassungen, die infolge vollständiger Stilllegung des Betriebes nötig werden,
- b) bei fristlosen Kündigungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

§ 119

Besteht der Betriebsrat nur aus 1 Person, so tritt an die Stelle der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 118 Abs. 1 die Zustimmung der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes durch geheime Abstimmung.

§ 120

(1) Mit Geldstrafe von 100 Deutsche Mark bis zu 10 000 Deutsche Mark, in besonders schweren Fällen mit Gefängnis bis zu drei Monaten werden Arbeitgeber oder deren Vertreter bestraft, die

- a) den Vorschriften des § 57 Abs. 1 vorsätzlich zuwiderhandeln oder
- b) es vorsätzlich unterlassen, dem Betriebsrat bzw. dem gemeinsamen Ausschuss (§ 54) gemäß §§ 58, 59, 92, 93 Aufschluß zu geben, Bericht zu erstatten, die zur Durchführung von bestehenden tariflichen Regelungen erforderlichen Unterlagen, die Bilanz- oder die Gewinn- und Verlustrechnung vorzulegen oder zu erläutern oder die diesen Verpflichtungen vorsätzlich nicht rechtzeitig nachkommen oder

- c) unter Verletzung der ihnen nach §§ 58, 59, 92, 93 obliegenden Pflichten zum Zwecke der Täuschung in den Darstellungen, Berichten und Vermögensübersichten des Betriebes bzw. Unternehmens bestimmte falsche Angaben machen oder bestimmte wahre Tatsachen unterdrücken.

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

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats oder des gemeinsamen Ausschusses (§ 54) ein. Ist eine solche Arbeitnehmervertretung nicht vorhanden, so ist der Gewerbeaufsichtsbeamte oder sind die für den Betrieb bzw. das Unternehmen tariflich zuständigen Gewerkschaften oder die Beamtensorganisationen antragsberechtigt. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 121

(1) Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unbefugt offenbart, die ihm als Mitglied des Betriebsrats oder des gemeinsamen Ausschusses bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe bis zu 2000.— Deutsche Mark oder mit Haft, in besonders schweren Fällen mit Gefängnis bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vorteil zu verschaffen oder dem Arbeitgeber oder dem Betrieb oder Unternehmen Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis nicht unter sechs Monaten und mit Geldstrafe bis zu 10 000 Deutsche Mark oder mit einer dieser Strafen bestraft. In besonders schweren Fällen kann an Stelle von Gefängnis Zuchthausstrafe und Geldstrafe in unbeschränkter Höhe verhängt werden. Neben der Strafe ist auf Einziehung der durch die strafbare Handlung erlangten Vorteile zu erkennen.

(3) Die Verfolgung tritt im Falle des Abs. 1 nur auf Antrag des Arbeitgebers ein; die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 122

Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig als Mitglied eines Betriebsrats Berichte des Arbeitgebers, deren Unrichtigkeit ihm bekannt ist oder bekannt sein mußte, gemäß § 58 gegenzeichnet, wird mit Geldstrafe bis zu 1000 Deutsche Mark bestraft, sofern der Arbeitgeber wegen der unrichtigen Berichterstattung bestraft worden ist.

§ 123

Mit Geldstrafe bis zu 1000 Deutsche Mark wird bestraft:

- a) wer es vorsätzlich unterläßt seinen Verpflichtungen aus den §§ 84, 87, 88 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 und § 89 Abs. 2 dieses Gesetzes nachzukommen,
- b) wer der Bestimmung des § 83 zuwider gegen Arbeitnehmer Betriebsbußen verhängt, die in der Arbeitsordnung nicht vorgesehen sind oder

den gesetzlich zulässigen Betrag übersteigen oder sie nicht im Sinne der Arbeitsordnung (§ 82 Buchst. e) verwendet,

- c) wer die in § 82 Buchst. d) bezeichneten Beträge in einer Weise verwendet, die nicht in der Arbeitsordnung vorgesehen ist.

E) Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 124

(1) Art. 2 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 wird durch folgende Nummer 6 ergänzt:

„6. Für Streitigkeiten aus dem Betriebsrätegesetz vom — B. GBl. Seite . . . , soweit dieses nichts anderes bestimmt.“

(2) Art. 8 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 erhält folgenden neuen Abs. 1:

„(1) In Rechtsstreitigkeiten nach Art. 2 Abs. 1 Nummer 1 — 5 und nach Art. 3 findet das Urteilsverfahren (Art. 40 — 66) statt. In den Rechtsstreitigkeiten nach Art. 2 Abs. 1 Nummer 6 findet das Urteilsverfahren nur statt, wenn und soweit es sich nicht um folgende Fälle des Betriebsrätegesetzes vom — B. GBl. Seite . . . handelt, in denen das Beschlußverfahren in entsprechender Anwendung der Vorschriften der §§ 80—84 und des § 90 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 23. Dezember 1926 durchzuführen ist:

- a) Streitigkeiten über die Bildung von Betriebsräten sowie Streitigkeiten, die sich aus den vorgeschriebenen Wahlen ergeben;
- b) Streitigkeiten über Zuständigkeit, Rechte, Aufgaben und Geschäftsführung des Betriebsrats und der Betriebsversammlung sowie Streitigkeiten über die Notwendigkeit von Geschäftsführungskosten des Betriebsrats oder Wahlvorstands und über die Notwendigkeit von Arbeitszeitversäumnis bzw. Freistellung von der Arbeit wegen Betätigung im Betriebsrat oder Wahlvorstand;
- c) Streitigkeiten über die Gültigkeit oder den Vollzug eines Beschlusses des Betriebsrats oder der Betriebsversammlung;
- d) Abberufung eines Betriebsrats und Berufung eines vorläufigen Betriebsrats;
- e) Abberufung eines Betriebsratsmitgliedes;
- f) Streitigkeiten über die Verhängung von Betriebs- und Vertragsbußen.“

Die bisherigen Abs. 1 und 2 werden Abs. 2 und 3, denen folgender Abs. 4 neu hinzugefügt wird:

„(4) Gegen die das Beschlußverfahren beendenden Beschlüsse der Arbeitsgerichte ist das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde zulässig. Art. 65 findet Anwendung.“

(3) In Art. 9 Abs. 4 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 werden nach den Worten „ . . . der Urteile“ eingefügt die Worte:

„und der das Beschlußverfahren beendenden Beschlüsse“.

(4) Art. 12 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 6. Dezember 1946 erhält folgende Fassung:

„(4) Gebühren und Auslagen werden nicht erhoben in den Fällen des Art. 2 Abs. 1 Nummer 5 und 6 wenn der Betriebsrat Partei ist, ferner in den Fällen des Art. 8 Abs. 1 Buchst. a bis f, des Art. 69 Abs. 4, der Art. 78 und 83 in Verbindung mit Art. 69 Abs. 4, des Art. 74 Abs. 3 und des Art. 75.“

§ 125

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

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

§ 126

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

§ 127

Die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen erläßt das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge mit Zustimmung des Landtags.

§ 128

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des Abschnittes B I am 15. September 1950 in Kraft.

(2) Die Bestimmungen des Abschnittes B I treten gleichzeitig mit der gemäß § 20 dieses Gesetzes zu erlassenden Wahlordnung in Kraft. Im gleichen Zeitpunkt tritt die Wahlordnung für die Wahl von Betriebsräten vom 6. Dezember 1946 — B. GBl. 1947 Seite 86 — außer Kraft.

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

M ü n c h e n , den 18. August 1950

Der Präsident:

(gez.) Dr. Stang

Der Schriftführer:

(gez.) J. K i e n e