

Vorbemerkung

Dieser Text wurde dem Lehrstuhl dankenswerter Weise von der Gewerkschaft ver.di zur Verfügung gestellt. Er enthält den Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz der ehemaligen Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG).

Im hinteren Teil des Textes sind Änderungen im Vergleich zum zur Zeit des Vorschlags geltenden Betriebsverfassungsgesetz (vor der Reform 25.9.2001, BGBl. I S. 2518) durch Unterstreichung hervorgehoben. Es kann allerdings keine Garantie für die Richtigkeit und vor allem die Vollständigkeit dieser Hervorhebungen übernommen werden.

Lehrstuhl Prof. Dr. Richardi, Regensburg
<http://www-arbeitsrecht.uni-regensburg.de>

Erster Teil: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Errichtung von Betriebsräten

- (1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer(n)/innen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.
- (2) Betrieb im Sinne dieses Gesetzes ist jede betriebsratsfähige Einheit. Betriebsratsfähig ist eine Einheit, wenn sie die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt und eine dem Zweck des Gesetzes entsprechende Vertretung der Arbeitnehmer/innen ermöglicht.
- (3) Bei der Abgrenzung betriebsratsfähiger Einheiten sind insbesondere zu berücksichtigen:
 1. das Vorliegen einer organisatorischen Einheit,
 2. die räumliche und soziale Verbundenheit der Arbeitnehmer/innen und
 3. die Verbundenheit von Arbeitnehmer/innen aufgrund von Arbeitsabläufen und technischer Kommunikationsmittel.
- 4)
 - a. Über die Bildung und Veränderung von betriebsratsfähigen Einheiten ist zwischen Arbeitgeber/in und den betroffenen Betriebsräten eine Einigung herbeizuführen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.
 - b. Sind bei der Bildung und Veränderung von betriebsratsfähigen Einheiten mehrere Unternehmen betroffen, so ist eine Einigung zwischen den Arbeitgeber(n)/innen und den betroffenen Gesamtbetriebsräten herbeizuführen. Sind alle Unternehmen eines Konzerns betroffen, so ist eine Einigung zwischen den Arbeitgeber(n)/innen und dem Konzernbetriebsrat herbeizuführen. § 1 Absatz 4 a Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (5) Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, an den Verhandlungen nach Absatz 4 teilzunehmen. Im Falle der Nichteinigung können die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, die betroffenen Betriebsräte oder der/die Arbeitgeber/in das Arbeitsgericht anrufen.
- (6) Eine betriebsratsfähige Einheit kann sich aus verschiedenen Betrieben, die zu unterschiedlichen Unternehmen gehören, zusammensetzen, sofern die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 2 und nach Absatz 3 erfüllt sind.
- (7) Soweit Nebenbetriebe die Voraussetzungen nach § 1 Absätze 1 bis 6 nicht erfüllen, sind sie

dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber

- (1) Arbeitgeber/in und Betriebsrat arbeiten zum Ausgleich bestehender Interessengegensätze unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung sowie der geltenden Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen. Ziel ist die Errichtung eines Dialogs zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in oder einer anderen geeigneten Leitungsebene, die von dem/der Arbeitgeber/in zu benennen ist. Satz 2 gilt entsprechend, wenn mehrere Unternehmen an dem Dialog beteiligt sind.
- (2) Zur Wahrung der Aufgaben und Befugnisse ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nach mündlicher Unterrichtung des/der Arbeitgeber(s)/in oder des/der Vertreter(s)/in Zugang zum Betrieb einschließlich sämtlicher Betriebsbereiche und Arbeitsplätze zu gewähren, soweit dem nicht zwingende und nachzuweisende Sicherheitsvorschriften entgegenstehen. Das Zugangsrecht der Gewerkschaften gilt auch für betriebsratslose Betriebe. In betriebsratslosen Betrieben sind die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt, während der Arbeitszeit im Betrieb Sprechstunden abzuhalten.
- (3) Die innerbetriebliche Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute kann durch einen Tarifvertrag geregelt werden.

§ 3 Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. Zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer/innen bestimmter Beschäftigungsarten, wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigen Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmer(n)/innen dient;
2. die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer/innen für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entstehen;
3. die Zuständigkeit des Betriebsrats für ausgegliederte Betriebs- oder Unternehmensteile, sofern diese keiner betriebsratsfähigen Einheit gemäß § 1 zuzuordnen sind und so lange für sie keine eigenen Betriebsräte gewählt worden sind;
4. die Bildung von betriebs- oder unternehmensübergreifenden Arbeitsgemeinschaften mehrerer Betriebsräte, um die Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen zu verbessern.

§ 4

Vorschrift entfällt, da in § 1 geregelt.

§ 5 Arbeitnehmer/in

- (1) Arbeitnehmer/innen im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter/innen und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- (2) Alle an der Verwirklichung des Betriebszwecks mitarbeitenden Personen sind Arbeitnehmer/innen.
- (3) Arbeitnehmer/innen sind auch Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit, mit Ausnahme von Familienangehörigen, keine/n versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/in beschäftigen sowie regelmäßig und im wesentlichen nur für eine/n Auftraggeber/in tätig sind.
- (4) Als Arbeitnehmer/innen im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
 2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen

Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben.

(5) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitende/r Angestellte/r ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer(n)/innen berechtigt ist und

1. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum/zur Arbeitgeber/in nicht unbedeutend ist oder
2. der ersten Führungsebene nachgeordnet ist und umfassende Unternehmeraufgaben selbständig und eigenverantwortlich erfüllt, soweit er/sie dabei in einen Interessengegensatz zum Betriebsrat und den Arbeitnehmer(n)/innen gerät.

§ 6 Arbeiter/in und Angestellte

(1) Arbeiter/in im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer/innen einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer/innen einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die eine durch das Sechste Buch Sozialgesetzbuch als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.

Zweiter Teil: Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Erster Abschnitt: Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

§ 7 Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer/innen.

§ 8 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der/die Arbeitnehmer/in unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Absatz 1 Aktiengesetz) angehört hat.

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

(3) Nicht wählbar sind

1. Leiharbeiter/innen im Entleiherbetrieb,
2. Personen, die infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 Arbeitnehmer(n)/innen	aus einer Person,
21 bis 50 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 3 Mitgliedern,
51 bis 100 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 5 Mitgliedern,
101 bis 200 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 7 Mitgliedern,
201 bis 300 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 9 Mitgliedern,
301 bis 500 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 11 Mitgliedern,
501 bis 700 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 13 Mitgliedern,
701 bis 900 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 15 Mitgliedern,
901 bis 1.200 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 17 Mitgliedern,
1.201 bis 1.500 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 19 Mitgliedern,
1.501 bis 1.800 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 21 Mitgliedern,
1.801 bis 2.200 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 23 Mitgliedern,
2.201 bis 2.600 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 25 Mitgliedern,
2.601 bis 3.000 Arbeitnehmer(n)/innen	aus 27 Mitgliedern.

In Betrieben bis zu 10.000 Arbeitnehmer(n)/innen erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 1.000 Arbeitnehmer/innen um zwei Mitglieder. In Betrieben ab 10.001 Arbeitnehmer/innen erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer/innen um zwei Mitglieder, in Betrieben mit mehr als 20.001 Arbeitnehmer(n)/innen erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer/innen um zwei Mitglieder.

§ 10 Vertretung der Minderheitsgruppen

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

(2) Die Minderheitsgruppe erhält mindestens bei

bis zu 50 Gruppenangehörigen	1 Vertreter/in	51 bis 200 Gruppenangehörigen	2 Vertreter/innen
201 bis 600 Gruppenangehörigen	3 Vertreter/innen		
601 bis 1000 Gruppenangehörigen	4 Vertreter/innen		
1001 bis 3000 Gruppenangehörigen	5 Vertreter/innen		
3001 bis 5000 Gruppenangehörigen	6 Vertreter/innen		
5001 bis 9000 Gruppenangehörigen	7 Vertreter/innen		
9001 bis 15000 Gruppenangehörigen	8 Vertreter/innen		
über 15000 Gruppenangehörigen	9 Vertreter/innen		

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

§ 11 Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmer(n)/innen, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen.

§ 12 Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze

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

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

§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Absatz 1 des Sprecherausschußgesetzes einzuleiten.

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

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer/innen um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

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

§ 14 Wahlvorschriften

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

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

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

(4) In Betrieben, deren Betriebsrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt; das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein/e Vertreter/in im Betriebsrat zusteht. In den Fällen des Satzes 1 ist in einem getrennten Wahlgang ein Ersatzmitglied zu wählen.

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

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

(7) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der Arbeitnehmer/innen unterzeichnet sein. Absatz 6 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 gilt entsprechend.

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

§ 14 a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) In Betrieben mit fünf bis 100 Arbeitnehmer(n)/innen ist ein Betriebsrat in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

(2) Spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit lädt der Betriebsrat die Arbeitnehmer/innen durch Aushang an dafür geeigneten Stellen im Betrieb zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlversammlung ist innerhalb von zwei Wochen nach Aushang durchzuführen. Hat der Betriebsrat die Wahlversammlung bis spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit nicht einberufen, erfolgt die Einberufung durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder eine/n Arbeitnehmer/in. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, findet § 17 entsprechend Anwendung.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat rechtzeitig vor der Wahlversammlung eine Wählerliste aufzustellen. Sie ist der einladenden Stelle nach Absatz 2 spätestens vor der Wahlversammlung auszuhändigen.

(4) Die Wahlversammlung bestellt aus ihrer Mitte eine Wahlleitung. Die Wahlleitung stellt anhand der von dem/der Arbeitgeber/in erstellten Liste nach Absatz 3 fest, welche Arbeitnehmer/innen wählbar sind. Die Wahlleitung stellt die Sitzverteilung gemäß §§ 10 und 15 fest. Sie nimmt von den Arbeitnehmer(n)/innen Wahlvorschläge entgegen. § 14 Absatz 5 gilt entsprechend. Auch abwesende Arbeitnehmer/innen können vorgeschlagen werden. Von abwesenden Bewerber(n)/innen muß eine schriftliche Einverständniserklärung vorliegen.

(5) Besteht der zu wählende Betriebsrat nur aus einer Person, wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die nichtgewählten Arbeitnehmer/innen sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmzahlen Ersatzmitglied.

(6) Die Wahlleitung stellt durch mündliche Befragung fest, ob die nach Absatz 4 vorgeschlagenen Bewerber/innen mit der Kandidatur einverstanden sind. Die Bewerber/innen haben das Recht, sich in der Wahlversammlung vorzustellen oder Erklärungen abzugeben. Sodann hat die Wahlleitung für die Bewerber/innen Ordnungsziffern nach alphabetischer Reihenfolge festzusetzen. Sobald die Ordnungsziffern feststehen, verteilt die Wahlleitung Stimmzettel von gleicher Beschaffenheit sowie Wahlumschläge. Sie trifft Vorkehrungen, daß die Wähler/innen ihren Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen können.

(7) Die Arbeitnehmer/innen tragen in die Stimmzettel die Ordnungsziffer des/der Bewerber(s)/in ihrer Wahl ein. Die Wahlumschläge sind sodann der Wahlleitung zu übergeben. Diese legt den Wahlumschlag in Gegenwart des/der Wähler(s)/in ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter (Wahlurne) und hält den Namen des/der Wähler(s)/in in der Liste nach Absatz 3 fest.

(8) Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt die Wahlleitung in der Wahlversammlung die Stimmen aus, stellt das Ergebnis fest und gibt es bekannt.

(9) Sind in der Wahlversammlung nicht alle Arbeitnehmer/innen anwesend, hat die Wahlleitung

abweichend von Absatz 8 die Wahlurne zu versiegeln. Die Wahlleitung hat den abwesenden Arbeitnehmer(n)/innen unverzüglich die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zuzuleiten und dabei insbesondere darauf hinzuweisen, daß die schriftliche Stimmabgabe innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Zuleitung der Unterlagen der Wahlleitung zugehen muß; der letzte Tag der Frist ist dem Datum nach zu bezeichnen.

(10) Unverzüglich nach Ablauf der in Absatz 9 genannten Frist legt die Wahlleitung die Wahlumschläge mit den schriftlichen Stimmen in die Wahlurne. Sodann zählt sie die gesamten Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt. Den Arbeitnehmer(n)/innen ist Gelegenheit zu geben, an der Auszählung teilzunehmen.

§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmer(n)/innen der einzelnen Betriebsabteilungen und der Nebenbetriebe zusammensetzen. Dabei sollen Vertreter/innen der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer/innen berücksichtigt werden.

(2) Frauen und Männer sind entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitnehmer(n)/innen im Betriebsrat zu berücksichtigen. Sind in einem Betrieb beide Gruppen vertreten, so müssen in jeder Gruppe Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Macht ein Geschlecht innerhalb einer Vorschlagsliste oder einer Gruppe von ihrem Recht, im Betriebsrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verlieren sie bis zur nächsten Wahl ihren Anspruch auf Vertretung. Die auf das jeweilige Geschlecht oder die Gruppe entfallenden Sitze werden auf das andere Geschlecht innerhalb der Vorschlagsliste oder die andere Gruppe entsprechend ihrer Stärke verteilt. Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebs innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Betriebsrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einen Wahlvorschlag benannt und gewählt werden.

§ 16 Bestellung des Wahlvorstands

(1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Arbeitnehmer(n)/innen bestehenden Wahlvorstand und bestellt eine/n von ihnen als Vorsitzende/n. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muß in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit Arbeiter(n)/innen und Angestellten müssen im Wahlvorstand beide Gruppen vertreten sein. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmer(n)/innen müssen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zugleich eine/n dem Betrieb angehörende/n Beauftragte/n als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.

(2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmer(n)/innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig Arbeitnehmer(n)/innen auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer/innen des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.

(3) In den Fällen nach Absatz 2 Satz 1 können auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen; die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

§ 17 Wahl des Wahlvorstands

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

(2) Zu dieser Betriebsversammlung können drei Arbeitnehmer/innen des Betriebs, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(3) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmer(n)/innen, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, dem Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, dem Konzernbetriebsrat.

§ 18 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmer(n)/innen, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, dem Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, dem Konzernbetriebsrat. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmer(n)/innen des Betriebs bekannt. Dem/der Arbeitgeber/in und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

§ 18 a Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen

(1) Sind die Wahlen nach § 13 Absatz 1 und nach § 5 Absatz 1 Sprecherausschußgesetz zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.

(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der/die Arbeitgeber/in hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem/der Arbeitgeber/in. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein/e Beschäftigte/r des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der/die Arbeitgeber/in bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Absatz 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuß entsprechend Absatz 1 Satz 1, erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuß Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Absatz 1 oder 2 Sprecherausschußgesetz nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten die Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.

(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.

§ 19 Wahlanfechtung

(1) Die Wahl kann beim 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.

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Arbeitnehmer/innen, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der/die Arbeitgeber/in. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

(3) Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands können beim Arbeitsgericht nur mit der Wahl angefochten werden, es sei denn, daß Gründe vorliegen, die die Nichtigkeit der Wahl begründen.

(4) Erklärt das Arbeitsgericht die Betriebsratswahl für nichtig, setzt das erkennende Gericht auf Antrag der antragstellenden Arbeitnehmer/innen, des beteiligten Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 20 Wahlschutz und Wahlkosten

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

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

(3) Die Kosten der Wahl trägt der/die Arbeitgeber/in. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18 a) erforderlich ist, berechtigt den/die Arbeitgeber/in nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

(4) Wahlvorstandsmitglieder haben Anspruch auf Freistellung bis zu fünf Arbeitstagen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach Absatz 3, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Wahlvorstands geeignet sind. Der Wahlvorstand legt den zeitlichen Umfang für die einzelnen Wahlvorstandsmitglieder fest.

(5) Auf Antrag von einem Drittel der Mitglieder oder durch Beschluß des Wahlvorstands kann ein Beauftragter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen des Wahlvorstands beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

Zweiter Abschnitt: Amtszeit des Betriebsrats

§ 21 Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit; im Zweifel endet die Amtszeit des Betriebsrats vier Jahre nach Konstituierung des betreffenden Gremiums. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Absatz 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Absatz 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Absatz 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.

(2) Bei einer Betriebsstillegung endet die Amtszeit des Betriebsrats zu dem Zeitpunkt, von dem an betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben und Befugnisse nicht mehr wahrzunehmen sind; Absatz 1 Satz 1 und 3 findet keine Anwendung. Satz 1 ist auch bei allen anderen betriebsverfassungsrechtlichen Veränderungen anzuwenden, wenn dadurch die Voraussetzungen für das Bestehen des Betriebsrats entfallen.

(3) Entsteht durch die Verschmelzung von Betrieben oder Betriebsteilen ein neuer Betrieb oder hat die Spaltung oder Teilübertragung eines Rechtsträgers nach dem Umwandlungsgesetz die Spaltung eines Betriebs zur Folge, bleibt dessen Betriebsrat im Amt und setzt unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahlen ein. Dies gilt nicht, wenn eine Eingliederung in einen Betrieb erfolgt, in dem ein Betriebsrat besteht. Bei einer Verschmelzung wird das Übergangsmandat von dem Betriebsrat wahrgenommen, dem der nach Zahl der Arbeitnehmer/innen größte Betrieb oder Betriebsteil zugeordnet war. Das Übergangsmandat endet, sobald sich in den Betrieben ein neuer Betriebsrat konstituiert hat, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Verschmelzung, Spaltung oder Teilübertragung des Betriebs. Durch Tarifvertrag kann das Übergangsmandat verlängert werden.

§ 22 Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats

In den Fällen des § 13 Absatz 2 Nr. 1 bis 3 und des § 21 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis sich der neugewählte Betriebsrat konstituiert hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn die Amtszeit des Betriebsrats endet, weil aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 ein Betriebsrat gebildet worden ist.

§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten

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

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

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des/der Arbeitgeber(s)/in gegen die Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem/der Arbeitgeber/in aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der/die Arbeitgeber/in der ihm/ihr durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er/sie auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der/die Arbeitgeber/in die ihr/ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche

Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß sie/er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten ist. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 50.000 Deutsche Mark. Die Rechte des Betriebsrats bei Verstoß des/der Arbeitgeber(s)/in gegen eine dem Betriebsrat gegenüber bestehende Verpflichtung aus diesem Gesetz bleiben unberührt; dasselbe gilt entsprechend für jeden anderen Träger von Rechten nach diesem Gesetz.

(4) Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann bei Verstößen des/der Arbeitgeber(s)/in gegen seine/ihre betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit tariflichen Regelungen beim Arbeitsgericht beantragen, dem/der Arbeitgeber/in aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Absatz 3 Sätze 2 bis 5 gelten entsprechend.

§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamts,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluß aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Absatz 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

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

§ 25 Ersatzmitglieder

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

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmer(n)/innen derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung der §§ 10 und 12 nach der Höhe der erreichten Stimmzahlen.

(3) In den Fällen des § 14 Absatz 4 findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, daß das gewählte Ersatzmitglied nachrückt oder die Stellvertretung übernimmt.

Dritter Abschnitt: Geschäftsführung des Betriebsrats

§ 26 Vorsitzende/r

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte die/den Vorsitzende/n und ihre/seine Stellvertreter/in. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der/die Vorsitzende und sein/ihr

Stellvertreter/in nicht derselben Gruppe angehören.

(2) Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder an, so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte je ein Mitglied für den Vorsitz vor. Der Betriebsrat wählt aus den beiden Vorgeschlagenen den/die Vorsitzende/n des Betriebsrats und seinen/ihren Stellvertreter/in.

(3) Der/die Vorsitzende und sein/ihr Stellvertreter/in kann durch Beschluß der Mehrheit der Mitglieder seiner/ihrer Gruppe abberufen werden.

(4) Der/die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall der Verhinderung seine/ihre Stellvertreter/in vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der/die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall der Verhinderung seine/ihre Stellvertreter/in berechtigt. In von ihm zu bestimmenden Einzelfällen kann der Betriebsrat auch ein anderes Mitglied bevollmächtigen, seine Beschlüsse auszuführen oder Erklärungen für ihn abzugeben. Die getroffene Regelung ist dem/der Arbeitgeber/in mitzuteilen.

§ 26 a Grundsätze für die Zusammenarbeit

Die Mitglieder des Betriebsrats haben die Pflicht, gleichberechtigt zum Wohle der Arbeitnehmer/innen im Betrieb zusammen zu arbeiten. Hierzu zählt auch die Verpflichtung, sich für die wahrzunehmenden Aufgaben zu qualifizieren.

§ 27 Betriebsausschuß

(1) Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuß. Der Betriebsausschuß besteht aus dem/der Vorsitzenden des Betriebsrats, seinem/ihrer Stellvertreter/in und bei Betriebsräten mit

9 bis 15 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,

19 bis 23 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,

27 bis 35 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,

37 oder mehr Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern.

Die weiteren Ausschußmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Sind die weiteren Ausschußmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, so erfolgt die Abberufung durch Beschluß des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefaßt wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats bedarf.

(2) Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Ist der Betriebsrat nach § 14 Absatz 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, jedoch mindestens drei Mitglieder an, so wählt jede Gruppe ihre Vertretung für den Betriebsausschuß; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach §§ 14 Absatz 2, 14a in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder angehört. Für die Wahl der Gruppenvertretung gilt Absatz 1 Sätze 3 und 4 entsprechend; ist von einer Gruppe nur ein/e Vertreter/in für den Betriebsausschuß zu wählen, so wird diese/r mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Für die Abberufung der von einer Gruppe gewählten Vertretung für den Betriebsausschuß gilt Absatz 1 Satz 5 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Beschluß von der Gruppe gefaßt wird.

(3) Im Betriebsausschuß sind Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat zu berücksichtigen.

(4) Der Betriebsausschuß führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.

(5) Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den/die Vorsitzende/n des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

(6) § 80 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 28 Übertragung von Aufgaben auf weitere Ausschüsse

(1) Ist ein Betriebsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschußmitglieder gilt § 27 Absatz 1 Sätze 3 bis 5 entsprechend. Soweit den Ausschüssen bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, gilt § 27 Absatz 4 Sätze 2 bis 4 entsprechend.

(2) Für die Zusammensetzung der Ausschüsse sowie die Wahl und Abberufung der Ausschußmitglieder durch die Gruppen gilt § 27 Absatz 2 entsprechend. § 27 Absatz 2 Sätze 1 und 2 gilt nicht, soweit dem Ausschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen. Ist eine Gruppe nur durch ein Mitglied im Betriebsrat vertreten, so können diesem die Aufgaben nach Satz 2 übertragen werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und von dem/der Arbeitgeber/in benannt werden.

§ 29 Einberufung der Sitzungen

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgabe (Wahltag) hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die konstituierende Sitzung hat spätestens innerhalb einer weiteren Woche stattzufinden. In dieser Sitzung sind die nach § 26 Absatz 1 vorgeschriebenen Wahlen durchzuführen sowie die Mitglieder des Betriebsausschusses (§ 27), der sonstigen Ausschüsse (§ 28) und die Vertreter/innen des Betriebsrats im Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat zu wählen. Der/die Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte den/die Vorsitzende/n gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der/die Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er/sie setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der/die Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für den/die Vertreter/in der Schwerbehinderten, für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und nach Maßgabe des § 31 für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem/der Vorsitzenden mitteilen. Der/die Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für ein verhindertes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung das Ersatzmitglied zu laden.

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

(4) Der/die Arbeitgeber/in nimmt an den Sitzungen, die auf sein/ihr Verlangen anberaumt sind, und an

den Sitzungen, zu denen er/sie ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er/sie kann eine/n Vertreter/in der Vereinigung der Arbeitgeber, der er/sie angehört, hinzuziehen. Die Beratung und Beschlußfassung haben in Abwesenheit des/der Arbeitgeber(s)/in und seines/ihrer Vertreter(s)/in der Vereinigung der Arbeitgeber zu erfolgen.

§ 30 Betriebsratssitzungen

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

§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften

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

§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (§ 24 des Schwerbehindertengesetzes) hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse sowie an den Besprechungen des Betriebsrats mit dem/der Arbeitgeber/in gemäß § 74 Absatz 1 beratend teilzunehmen.

§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats

- (1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Betriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlußfassung teil, so werden die Stimmen bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

§ 34 Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Sitzung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem/der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede/r Teilnehmer/in eigenhändig einzutragen hat. Den Betriebsratsmitgliedern ist auf Verlangen eine Abschrift der Niederschrift auszuhändigen.
- (2) Hat der/die Arbeitgeber/in oder ein/e Beauftragte/r einer Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm/ihr der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.
- (3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

§ 35 Aussetzung von Beschlüssen

- (1) Erachtet die Mehrheit der Gruppenvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung

einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer/innen, so ist auf ihren Antrag der Beschluß für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluß nur unerheblich geändert wird.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.

§ 36 Geschäftsordnung

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

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

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

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Betriebsrat hat bei dieser Beurteilung einen weiten Beurteilungsspielraum.

(3) Die für Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Wird die Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchgeführt, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren, wobei die tariflichen oder gesetzlichen Zuschläge zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Ist die Gewährung der Arbeitsbefreiung aus dringenden betrieblichen oder aus Gründen nicht möglich, die in der Betriebsratstätigkeit liegen, ist die aufgewendete Zeit auch bei Teilzeitbeschäftigten wie Mehrarbeit zu vergüten.

(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer/innen mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des/der Arbeitgeber(s)/in. Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der allgemeinen Zuwendungen sind hinsichtlich der Vergleichbarkeit darüber hinaus die durch die Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für freigestellte Betriebsratsmitglieder.

(5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer/innen gleichwertig sind.

(6) Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats geeignet sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt vier Wochen zur Teilnahme

an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die einen Bezug zur Betriebsratsarbeit haben und von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer/innen, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, auf fünf Wochen. Absatz 6 Sätze 2 bis 5 findet Anwendung.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten entsprechend für Ersatzmitglieder. Hat die Betriebsratswahl als Listenwahl stattgefunden, so entspricht die Anzahl der schulungsberechtigten Ersatzmitglieder der Anzahl der jeweiligen Listenmandate im Betriebsrat. Hat die Betriebsratswahl als Mehrheitswahl stattgefunden, so entspricht die Anzahl der schulungsberechtigten Ersatzmitglieder der doppelten Zahl der Betriebsratsmitglieder.

§ 37 a Verfahrensgrundsätze

(1) Der Betriebsrat hat dem/der Arbeitgeber/in die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung rechtzeitig bekanntzugeben.

(2) Hält der/die Arbeitgeber/in die Schulungsmaßnahme für nicht geeignet im Sinne von § 37 Absatz 6, so hat er binnen einer Frist von zwei Wochen das Arbeitsgericht anzurufen; anderenfalls gilt das Einverständnis zur Schulungsteilnahme als erteilt.

(3) Stehen nach Auffassung des/der Arbeitgeber(s)/in der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Absätze 6 und 7 zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegen, hat er unverzüglich die Einigungsstelle anzurufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

§ 38 Freistellungen

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

101 bis 300 Arbeitnehmer(n)/innen 1 Betriebsratsmitglied,

301 bis 600 Arbeitnehmer(n)/innen 2 Betriebsratsmitglieder,

601 bis 1.000 Arbeitnehmer(n)/innen 3 Betriebsratsmitglieder,

1.001 bis 2.000 Arbeitnehmer(n)/innen 4 Betriebsratsmitglieder,

in Betrieben mit 2.001 bis 10.000 Arbeitnehmer(n)/innen je angefangene weitere 1.000 Arbeitnehmer/innen ein weiteres Betriebsratsmitglied und in Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmer(n)/innen je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer/innen ein weiteres Betriebsratsmitglied. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden. Anstelle von Vollfreistellungen können entsprechende Teilfreistellungen erfolgen. Bei der Freistellung sind Frauen und Männer im Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen.

(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem/der Arbeitgeber/in vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit 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; die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem/der Arbeitgeber/in bekanntzugeben. Hält der/die

Arbeitgeber/in eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er/sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des/der Arbeitgeber(s)/in, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne der Sätze 1 und 3 zu beachten. Ruft der/die Arbeitgeber/in die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein/ihr Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 2 Satz 5 entsprechend.

(3) Der Zeitraum für die Weiterzahlung des nach § 37 Absatz 4 zu bemessenden Arbeitsentgelts und für die Beschäftigung nach § 37 Absatz 5 erhöht sich für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre nach Ablauf der Amtszeit.

(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeit des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.

§ 39 Sprechstunden

(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort der Sprechstunden legt der Betriebsrat fest. Der Betriebsrat hat seinen Beschluß dem/der Arbeitgeber/in bekanntzugeben. Hält der/die Arbeitgeber/in den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er/sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, kann an den Sprechstunden des Betriebsrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer/innen und der in § 60 Absatz 1 genannten Auszubildenden teilnehmen.

(3) Die Arbeitnehmer/innen sind berechtigt, während der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts die Sprechstunden des Betriebsrats oder den Betriebsrat und einzelne Betriebsratsmitglieder in Anspruch zu nehmen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Entstehende Fahrtkosten sind von dem/der Arbeitgeber/in zu erstatten.

§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

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

(2) Für Sitzungen, Sprechstunden, laufende Geschäftsführung und die Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben hat der/die Arbeitgeber/in in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, betriebsübliche technische Ausstattung – wie sie der/die Arbeitgeber/in insbesondere im Personalbereich verwendet – und Fachpersonal zur Verfügung zu stellen. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle.

§ 41 Umlageverbot

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

Vierter Abschnitt: Betriebsversammlung

§ 42 Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmer(n)/innen des Betriebs; sie dient der gegenseitigen Information von Betriebsrat und Arbeitnehmer(n)/innen, der Aussprache und der Meinungsbildung. Die Betriebsversammlung wird von dem/der Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Die Nichtöffentlichkeit bleibt auch dann gewahrt, wenn betriebsfremde Personen an der Betriebsversammlung teilnehmen, die eine enge sachliche Verbindung zum Betrieb und den Arbeitnehmer(n)/innen haben, insbesondere Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats und die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat, Europäische Betriebsräte und vom Betriebsrat eingeladene Sachverständige.

(2) Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer/innen zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Über die in den Absätzen 1 und 2 genannten Versammlungen hinaus kann der Betriebsrat Arbeitnehmer/innen organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile zu Abteilungsversammlungen oder Gruppen von Arbeitnehmer(n)/innen zu Teilversammlungen zusammenfassen, wenn er dies für die Erörterung der Belange dieser Arbeitnehmer/innen oder aus sonstigen Gründen für erforderlich ansieht. Über die Zusammensetzung der Teilversammlungen und die Leitung entscheidet der Betriebsrat. Absatz 1 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen. Ort, Zeit und Tagesordnung der Betriebsversammlung sind vom Betriebsrat zu beschließen und den Arbeitnehmer(n)/innen, den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sowie dem/der Arbeitgeber/in rechtzeitig mitzuteilen. Der Betriebsrat erstattet auf der Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht, den er neben dem mündlichen Vortrag auch schriftlich vorlegen kann. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint. Entsprechendes gilt für Teilversammlungen gemäß § 42 Absatz 2 Satz 1.

(2) Liegen die Voraussetzungen des § 42 Absatz 3 Satz 1 vor, so hat der Betriebsrat in jedem Kalenderjahr zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen. Die Abteilungsversammlungen sollen gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Abteilungsversammlung durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.

(3) Der/die Arbeitgeber/in ist zu den Versammlungen nach den Absätzen 1 und 2 rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er/sie ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der/die Arbeitgeber/in oder sein/ihre Vertreter/in hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten. Wurde von den Arbeitnehmer(n)/innen mehrerer Unternehmen ein einheitlicher Betriebsrat gewählt, muß der Rechenschaftsbericht von sämtlichen betroffenen Arbeitgeber(n)/innen für alle Unternehmen in einer Betriebsversammlung gegeben werden. Der/die Arbeitgeber/in hat den Rechenschaftsbericht schriftlich vorzulegen.

(4) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des/der Arbeitgeber(s)/in oder von mindestens einem Viertel der Arbeitnehmer/innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des/der Arbeitgeber(s)/in stattfinden, ist diese/r rechtzeitig zu verständigen. Der/die Arbeitgeber/in hat kein Teilnahmerecht an den

Betriebsversammlungen, die auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einberufen wurden. Der Betriebsrat muß vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen.

§ 44 Zeitpunkt und Verdienstaussfall

(1) Die in §§ 14 a, 17 und 43 bezeichneten Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Hält der/die Arbeitgeber/in wegen der Eigenart des Betriebs eine andere Regelung für zwingend erforderlich und kommt er/sie mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

(2) Die Zeit der Teilnahme an den in Absatz 1 genannten Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmer(n)/innen wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Fahrtkosten, die den Arbeitnehmer(n)/innen durch die Teilnahme an den Versammlungen entstehen, sind von dem/der Arbeitgeber/in zu erstatten.

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie der betriebsübergreifenden Versammlungen

Die Betriebs-, Abteilungs-, betriebs- und unternehmensübergreifenden Versammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, gleichberechtigungspolitischer, ökologischer und wirtschaftspolitischer Art behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer/innen betreffen. Die in Satz 1 genannten Versammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

§ 46 Beauftragte der Verbände

(1) An den Betriebs-, Abteilungs- sowie betriebs- und unternehmensübergreifenden Versammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der/die Arbeitgeber/in an den in Satz 1 genannten Versammlungen teil, so kann er/sie eine/n Beauftragte/n der Vereinigung der Arbeitgeber, der er/sie angehört, hinzuziehen.

(2) Zu den in Absatz 1 genannten Versammlungen sind die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig schriftlich einzuladen.

Fünfter Abschnitt: Gesamtbetriebsrat

§ 47 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

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

(2) Betriebsräte von Betrieben verschiedener Rechtsträger können einen Gesamtbetriebsrat errichten, wenn die verschiedenen Rechtsträger wirtschaftlich verflochten sind oder im wesentlichen Personengleichheit der Geschäftsführung besteht.

(3) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat zwei seiner Mitglieder; wenn ihm Vertreter/innen beider Gruppen angehören, dürfen sie nicht derselben Gruppe angehören. Ist der Betriebsrat nach § 14 Absatz 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, jedoch mindestens drei Mitglieder an, so wählt jede Gruppe die auf sie entfallende Gruppenvertretung; dies gilt auch dann, wenn der Betriebsrat nach §§ 14 Absatz 2, 14a in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder angehört. Bei der Entsendung in den Gesamtbetriebsrat sind weibliche und männliche Mitglieder des Betriebsrats entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat zu

berücksichtigen. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

(4) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen; § 25 Absatz 3 gilt entsprechend. Für die Bestellung gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats von dem/der Arbeitgeber/in mit dem gesetzlichen Gesamtbetriebsrat abweichend von Absatz 3 geregelt werden. Eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats kann nur regeln, daß Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden.

(6) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, Angehörige seiner Gruppe in der Wählerliste eingetragen sind. Sind für eine Gruppe mehrere Mitglieder des Betriebsrats entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Absatz 6 Satz 1 anteilig zu.

(7) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, Angehörige seiner Gruppe in den Wählerlisten eingetragen sind. Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 48 Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

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

§ 49 Erlöschen der Mitgliedschaft

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

§ 50 Zuständigkeit

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

(2) Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats erstreckt sich auch auf solche Betriebe, die nicht betriebsratsfähig sind oder auf betriebsratsfähige Betriebe des Unternehmens, in denen kein Betriebsrat gewählt worden ist. Eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat gilt auch für die Belegschaft der Betriebe, die nicht betriebsratsfähig sind oder für betriebsratsfähige Betriebe, die keinen Betriebsrat gewählt haben.

(3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Absatz 4 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 51 Geschäftsführung

(1) Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Absatz 1, § 26 Absätze 1 und 3, § 27 Absätze 3 und 4, § 28

Absatz 1 Sätze 1 und 3, Absatz 3, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Absätze 1 bis 3 und Absatz 6 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend. § 27 Absatz 1 Sätze 1 und 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß der Gesamtbetriebsausschuß aus dem/der Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats oder seiner/ihrer Stellvertreter/in, und bei Gesamtbetriebsräten mit

9 bis 16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,

17 bis 24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,

25 bis 36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,

mehr als 36 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern besteht.

(2) Haben die Vertreter/innen jeder Gruppe mehr als ein Drittel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat, so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte ein Mitglied für den Vorsitz des Gesamtbetriebsrats vor. Der Gesamtbetriebsrat wählt aus den Vorgeschlagenen den/die Vorsitzende/n und den/die Stellvertreter/in. Der Gesamtbetriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Gesamtbetriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Stimmenverhältnis bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein. Haben die nach § 47 Absatz 3 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter/innen jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat und gehören jeder Gruppe mindestens drei Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter/innen für den Gesamtbetriebsausschuß. Für die Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse sowie die Wahl der Ausschußmitglieder durch die Gruppen gelten die Sätze 3 bis 5 entsprechend. Die Sätze 3 und 4 gelten nicht, soweit dem Ausschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen. Ist eine Gruppe nur durch ein Mitglied im Gesamtbetriebsrat vertreten, so können diesem die Aufgaben nach Satz 7 übertragen werden.

(3) Mitglieder des Gesamtbetriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, soweit dies für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Gesamtbetriebsrat hat bei dieser Beurteilung einen weiten Beurteilungsspielraum. Über die Freistellung beschließt der Gesamtbetriebsrat nach Beratung mit dem/der Arbeitgeber/in. Die Freistellung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern ist nicht auf die Freistellungen in den entsendenden Betriebsräten anzurechnen. Der Gesamtbetriebsrat hat dem/der Arbeitgeber/in die Namen der Freizustellenden bekanntzugeben. Hält der/die Arbeitgeber/in den Beschluß für sachlich nicht begründet, so kann er/sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

(4) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, so hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer/innen größten Betriebs zu der Wahl des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der/die Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte den/die Vorsitzende/n gewählt hat. § 29 Absätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. § 33 Absatz 3 gilt entsprechend.

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

(7) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten entsprechend für den

Gesamtbetriebsrat, soweit dieses Gesetz keine besonderen Vorschriften enthält.

(8) Der Gesamtbetriebsrat hat ein Zugangsrecht auch zu betriebsratslosen Betrieben.

§ 52 Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 27 Absatz 1 Schwerbehindertengesetz) hat das Recht, an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen.

§ 53 Betriebsräteversammlung

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Mitglieder der Betriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Teilnahmerecht. Besteht nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung im Unternehmen, entsendet sie ein beauftragtes Mitglied in die Versammlung. Satz 2 und 3 gelten entsprechend für die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) In der Betriebsräteversammlung hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,

2. der/die Unternehmer/in einen Bericht über das Personal-, Ausbildungs- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu erstatten.

(3) Der Gesamtbetriebsrat kann die Betriebsräteversammlung in Form von Teilversammlungen durchführen. Im übrigen gelten § 42 Absätze 1 und 3 sowie die §§ 45 und 46 entsprechend.

(4) Betriebsräte mehrerer Unternehmen sind vom Gesamtbetriebsrat zu unternehmensübergreifenden Versammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung gemeinsamer Belange der Arbeitnehmer/innen erforderlich ist. Die unternehmensübergreifende Versammlung wird entweder von dem/der Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats, des Gesamtbetriebsrats oder des Betriebsrats des größten Betriebes geleitet.

§ 54 Errichtung des Konzernbetriebsrats

(1) Bestehen in einem Konzern (Unterordnungskonzern nach § 18 Absatz 1 des Aktiengesetzes) oder Gleichordnungskonzern (nach § 18 Absatz 2 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamtbetriebsräte, ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten. Unterliegen abhängige Unternehmen keiner einheitlichen Leitung, so kann ein Konzernbetriebsrat nur auf Initiative von mindestens zwei Gesamtbetriebsräten gebildet werden.

(2) Für den Unterordnungskonzern (§ 18 Absatz 1 des Aktiengesetzes) gilt dies entsprechend, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

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

§ 55 Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht

(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder; wenn ihm Vertreter/innen beider Gruppen angehören, dürfen sie nicht derselben Gruppe angehören. Haben die nach § 47 Absatz 3 Satz 3 entsandten Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mehr als die Hälfte und die Vertreter/innen jeder Gruppe mehr als ein Zehntel aller Stimmen im Gesamtbetriebsrat und gehören jeder Gruppe mindestens drei Mitglieder des Gesamtbetriebsrats an, so wählt jede Gruppe den/die auf sie entfallende/n Gruppenvertreter/in. Bei der Entsendung sollen weibliche und männliche Betriebsratsmitglieder entsprechend ihrem Anteil im Gesamtbetriebsrat berücksichtigt werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Abberufung.

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

(3) Jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder seiner Gruppe im Gesamtbetriebsrat insgesamt Stimmen haben. Sind für eine Gruppe mehrere Mitglieder des Betriebsrats entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Absatz 3 Satz 1 anteilig zu.

(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats abweichend von Absatz 1 Satz 1 geregelt werden. § 47 Absätze 5 bis 7 gilt entsprechend.

§ 56 Ausschuß von Konzernbetriebsratsmitgliedern

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

§ 57 Erlöschen der Mitgliedschaft

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

§ 58 Zuständigkeit

(1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihres Unternehmens geregelt werden können. Solange der Konzernbetriebsrat die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte unterläßt, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet.

(2) Die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats erstreckt sich auch auf solche Betriebe, die nicht betriebsratsfähig sind oder auf die betriebsratsfähigen Betriebe des Konzerns, in denen kein Betriebsrat gewählt worden ist. Eine Betriebsvereinbarung mit dem Konzernbetriebsrat gilt auch für die Belegschaft der Betriebe, die nicht betriebsratsfähig sind oder die keinen Betriebsrat gewählt haben.

(3) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Absatz 4 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 59 Geschäftsverteilung

Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Absatz 1, § 26 Absätze 1 und 3, § 27 Absätze 3 und 4, § 28 Absatz 1 Sätze 1 und 3, Absatz 3, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Absätze 1 bis 3 und Absatz 6 sowie die §§ 40, 41 und 51 Absatz 1 Satz 2 und Absätze 2 bis 8 entsprechend.

§ 59 a Gesamtbetriebsräteversammlung

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Konzernbetriebsrat die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Hierzu sind die Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Gesamtschwerbehindertenvertretung einzuladen.

(2) In der Gesamtbetriebsräteversammlung hat der Vorstand des herrschenden Unternehmens einen Bericht über das Personal-, Ausbildungs- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens, der Konzernbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(3) § 53 Absatz 3 gilt entsprechend.

Dritter Teil: Jugend- und Auszubildendenvertretung

Erster Abschnitt: Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 60 Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben, in denen in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind, die entweder das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer/innen) oder die in der Berufsausbildung stehen und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen wahr.

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer/innen des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Absatz 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Mitgliedern einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden.

§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen aus 1 Mitglied,

21 bis 50 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen aus 3 Mitgliedern,

51 bis 200 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen aus 5 Mitgliedern,

201 bis 300 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen aus 7 Mitgliedern,

301 bis 600 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen aus 9 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 600 der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen erhöht sich die Zahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung um je zwei Mitglieder je 400 weiterer Wahlberechtigter.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertreter(n)/innen der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen zusammensetzen.

(3) Frauen und Männer sind entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis zu berücksichtigen.

§ 63 Wahlvorschriften

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer, unmittelbarer und gemeinsamer Wahl gewählt.

(2) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand und den/die Vorsitzende/n. Besteht ein Betriebsrat nicht, so bestellt die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und den/die Vorsitzende/n. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 14 Absätze 3 bis 5, 6 Satz 1 zweiter

Halbsatz, Absätze 7 und 8, § 16 Absatz 1 Sätze 6 und 7, § 18 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie die §§ 19 und 20 entsprechend.

(3) Bestellt der Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand nicht oder nicht rechtzeitig oder besteht eine Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Absatz 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Absatz 2 Sätze 1 und 2 und § 18 Absatz 1 Satz 2 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Antrag beim Arbeitsgericht auch von jugendlichen Arbeitnehmer(n)/innen oder von Auszubildenden gestellt werden kann.

§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeiten

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Absatz 2 Nr. 2 bis 6 und Absatz 3 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntmachung des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit; im Zweifel endet die Amtszeit zwei Jahre nach Konstituierung des betreffenden Gremiums. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Absatz 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 13 Absatz 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 65 Geschäftsführung

(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Absatz 1, § 24 Absatz 1, die §§ 25, 26 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3, die §§ 30, 31, 33 Absätze 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.

(2) Von seiner beruflichen Tätigkeit ist in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten im Sinne von § 60 Absatz 1 ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung freizustellen, sofern der/die Freizustellende sich nicht in der Berufsausbildung befindet.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der/die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

§ 66 Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats

(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer/innen oder der Auszubildenden, so ist auf ihren Antrag der Beschluß für die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.

(2) Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluß nur unerheblich geändert wird.

§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen eine/n Vertreter/in entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die jugendlichen Arbeitnehmer/innen oder die Auszubildenden betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende betreffen.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, Anträge zu stellen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, über diese Anträge zu beraten und zu beschließen.

(4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Sitzungen der Ausschüsse des Betriebsrats.

§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Besprechungen zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat hinzuzuziehen.

§ 69 Sprechstunden

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind nach Beratung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat und den/die Arbeitgeber/in zu vereinbaren. § 39 Absatz 1 Sätze 3 und 4 und Absatz 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden kann der/die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.

(2) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, findet Absatz 1 Sätze 1 bis 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in trifft.

§ 70 Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmer(n)/innen und den Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;

2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer/innen und der Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

3. Anregungen der jugendlichen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen jugendlichen Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

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

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, nach Unterrichtung des Betriebsrat Arbeits- und Ausbildungsplätze zu begehren.

(4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Einsichtsrecht in die Beurteilungsbögen. Im Falle eines Widerspruchs eines/einer Auszubildenden gegen die vorgenommene Beurteilung, ist die Beurteilung mit dem/der Arbeitgeber/in, dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem/der Auszubildenden zu besprechen.

§ 70a Unmittelbare Wahrnehmung von Aufgaben

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Aufgaben unmittelbar gegenüber dem/der Arbeitgeber/in oder den sonstigen zuständigen Stellen wahr.

§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann in jedem Vierteljahr nach Unterrichtung des Betriebsrats eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. § 43 Absatz 2 Satz 1 und 2, §§ 44 bis 46, § 65 Absatz 3 Satz 2 und § 70 a gelten entsprechend.

Zweiter Abschnitt: Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 72 Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.

(2) In die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für jedes Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Absatz 2 geregelt werden.

(5) Gehören nach Absatz 2 der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mehr als zwanzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und dem/der Arbeitgeber/in eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abzuschließen, in der bestimmt wird, daß Jugend- und Auszubildendenvertretungen mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsenden. Satz 1 gilt entsprechend für die Abberufung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Bestellung von Ersatzmitgliedern.

(6) Kommt im Falle des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande oder besteht kein Gesamtbetriebsrat, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Gesamtbetriebsrat.

(7) Jedes Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie

in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, jugendliche Arbeitnehmer/innen und Auszubildende in der Wählerliste eingetragen sind. Ist ein Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, jugendliche Arbeitnehmer/innen und Auszubildende in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.

§ 73 Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

- (1) Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Gesamtbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der/die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.
- (2) Für die Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Absätze 1 und 3, § 26 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3, §§ 30, 31, 34, 36, 37 Absätze 1 bis 3, §§ 40, 41, 48 bis 50, 51 Absätze 3, 4 und 6 und §§ 66 bis 68 und § 70a entsprechend.

Vierter Teil : Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit

- (1) Arbeitgeber/in und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten.
- (2) Sie haben über alle strittigen Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln. Der/die Arbeitgeber/in hat jede Maßnahme zu unterlassen, die ein Recht des Betriebsrats, sei es auch mittelbar, beeinträchtigen kann.
- (3) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Die Rechte und Pflichten des/der Arbeitgeber(s)/in und des Betriebsrats nach diesem Gesetz gelten auch in Zeiten des Arbeitskampfes zwischen den tariffähigen Parteien. Arbeitgeber/in und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden.
- (4) Arbeitgeber/in und Betriebsrat haben jede Werbung zugunsten politischer Parteien sowie sonstige Betätigungen, die dazu bestimmt sind, die Ziele politischer Parteien unmittelbar zu fördern, im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer/innen unmittelbar oder mittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.
- (5) Arbeitnehmer/innen, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft, die auch Mitgliederwerbung einschließt, im Betrieb nicht eingeschränkt.

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber/in und Betriebsrat haben zu gewährleisten, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach

den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihres Alters unterbleibt und die gleichberechtigte Mitarbeit in betrieblichen Gremien gefördert wird.

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

§ 76 Einigungsstelle

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

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzer(n)/innen, die von dem/der Arbeitgeber/in und dem Betriebsrat bestellt werden. Für die Festlegung der Zahl der Beisitzer/innen kommt es auf die Schwierigkeit und Komplexität des Sachverhalts sowie auf das Erfordernis besonderer Fachkenntnisse an. Die Einigungsstelle besteht weiter aus einem/einer unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen/deren Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des/der Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn/sie das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer/innen erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat im Rahmen des ihr unterbreiteten Streitgegenstandes den für die Entscheidung erheblichen Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären. Sie ist insbesondere befugt, Sachverständige hinzuzuziehen. Sie faßt ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der/die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der/die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und von dem/der Vorsitzenden zu unterschreiben und dem/der Arbeitgeber/in und dem Betriebsrat zuzuleiten.

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

(5) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer/innen nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den/die Arbeitgeber/in oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

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

(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

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

§ 76 a Kosten der Einigungsstelle

- (1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt der/die Arbeitgeber/in.
- (2) Die Beisitzer/innen der Einigungsstelle, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung; § 37 Absätze 2 und 3 gilt entsprechend. Ist die Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber/in und Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, so gilt Satz 1 für die einem Betrieb des Unternehmens oder eines Konzernunternehmens angehörenden Beisitzer/innen entsprechend.
- (3) Der/die Vorsitzende und die Beisitzer/innen der Einigungsstelle, die nicht zu den in Absatz 2 genannten Personen zählen, haben gegenüber dem/der Arbeitgeber/in Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Grundsätzen des Absatzes 4 Sätze 3 bis 5.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung die Vergütung nach Absatz 3 regeln. In der Vergütungsordnung sind Höchstsätze festzusetzen. Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstaufschlag zu berücksichtigen. Die Vergütung der Beisitzer/innen ist niedriger zu bemessen als die des/der Vorsitzenden. Bei der Festsetzung der Höchstsätze ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der Einigungsstelle und des/der Arbeitgeber(s)/in Rechnung zu tragen.
- (5) Von Absatz 3 und einer Vergütungsordnung nach Absatz 4 kann durch Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zuläßt oder eine tarifliche Regelung nicht besteht, abgewichen werden.

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

- (1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der/die Arbeitgeber/in durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.
- (2) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat und von dem/der Arbeitgeber/in gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der/die Arbeitgeber/in hat die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. Bestehen Zweifel über die Vereinbarkeit der Betriebsvereinbarung mit dem Tarifvertrag, so können die im Betrieb vertretenen Tarifvertragsparteien das Arbeitsgericht anrufen.
- (4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmer(n)/innen durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.
- (5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder aller auf Grundlage dieses Gesetzes gewählten Arbeitnehmersvertretungen, der Einigungsstellen, der in § 76 Absatz 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstellen sowie einer in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmer/innen im Rahmen der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl oder der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie im Zusammenhang mit der Bestellung von Wahlvorstandsmitgliedern und dem Sammeln von Stützunterschriften. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 78 a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

(1) Beabsichtigt der/die Arbeitgeber/in eine/n Auszubildende/n, der/die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats oder einer aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 gebildeten Vertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er/sie dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem/der Auszubildenden unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Entsprechendes gilt für Neugewählte ab Feststellung des Wahlergebnisses.

(2) Verlangt ein/e in Absatz 1 genannte/r Auszubildende/r vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von dem/der Arbeitgeber/in die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem/der Auszubildenden und dem/der Arbeitgeber/in im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Absätze 4 und 5 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 gebildeten Vertretung endet.

(4) Der/die Arbeitgeber/in kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

1. festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem/der Arbeitgeber/in unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, die aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 gebildete Vertretung, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.

(5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der/die Arbeitgeber/in seiner/ihrer Mitteilungspflicht nachgekommen ist.

§ 79 Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und von dem/der Arbeitgeber/in ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu

offenbaren und nicht zu verwerfen. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, Erkenntnisse oder Unterlagen, die in Zusammenhang mit dem technischen Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehen; sie sind nur einem engbegrenzten Personenkreis bekannt, also nicht offenkundig.

(2) Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, dem Europäischen Betriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat, der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 gebildeten Vertretung und den Arbeitnehmer(n)/innen im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Absatz 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

(3) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 3 gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Absatz 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter/innen von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer/innen geltenden Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union, Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Durchführungsverordnungen umgesetzt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, bei dem/der Arbeitgeber/in zu beantragen;
3. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern sowie Frauenförderpläne zu überwachen;
4. Anregungen von Arbeitnehmer(n)/innen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer/innen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
5. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
6. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer/innen eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
7. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen im Betrieb zu fördern;
8. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer/innen im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmer(n)/innen zu fördern;
9. den Zusammenhalt zwischen den innerhalb und außerhalb der Betriebsstätten Beschäftigten zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend umfassend von dem/der Arbeitgeber/in zu unterrichten. Ihm

sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, dies umfaßt auch elektronische Datenträger. Der/die Arbeitgeber/in hat die Maßnahme mit dem Betriebsrat zu erörtern und zu beraten. Satz 1 gilt entsprechend für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

(3) Der Betriebsrat kann Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. § 79 gilt entsprechend.

Zweiter Abschnitt: Mitwirkungs- und Beschwerderecht des/der Arbeitnehmer(s)/in

§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflichten des/der Arbeitgeber(s)/in

(1) Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, den/die Arbeitnehmer/in spätestens mit Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses umfassend

1. in die Arbeits- und Verantwortungsbereiche einzuweisen,
2. darüber zu unterrichten, welche personenbezogenen Daten an welcher Stelle verarbeitet werden,
3. über die Art der Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs,
4. über Weisungsbefugnisse und -berechtigungen und
5. über die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung und Fortentwicklung zu unterrichten, sowie
6. vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen er/sie bei der Arbeitsleistung ausgesetzt ist und über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen und die von ihm/ihr anzuwendenden und zu beachtenden Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die §§ 9, 10 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz, zu belehren.

(2) Die Unterweisungen sind regelmäßig und systematisch zu wiederholen. Bei Veränderungen im Arbeitsablauf ist der/die Arbeitnehmer/in rechtzeitig und umfassend entsprechend Absatz 1 zu unterrichten.

(3) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der/die Arbeitgeber/in die Arbeitnehmer/innen zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen haben können.

(4) Der/die Arbeitgeber/in hat den/die Arbeitnehmer/in über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf ihren/seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner/ihrer Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des/der Arbeitnehmer(s)/in ändert und seine/ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben nicht ausreichen, hat der/die Arbeitgeber/in mit dem/der Arbeitnehmer/in zu erörtern, wie dessen/deren berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können.

(5) Der/die Arbeitnehmer/in kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats seines/ihrer Vertrauens hinzuziehen. Darauf ist er/sie von dem/der Arbeitgeber/in rechtzeitig hinzuweisen.

§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des/der Arbeitnehmer(s)/in

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine/ihre Person

betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er/sie ist berechtigt, zu Maßnahmen des/der Arbeitgeber(s)/in, die ihn/sie betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in kann verlangen, daß ihm/ihr die Berechnung und Zusammensetzung seines/ihrer Arbeitsentgelts erläutert und daß mit ihm/ihr die Beurteilung seiner/ihrer Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner/ihrer beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. § 81 Absatz 5 gilt entsprechend.

(3) Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es von dem/der Arbeitnehmer/in im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

§ 83 Einsicht in die Personalakten

(1) Der/die Arbeitnehmer/in hat das Recht, in die über ihn/sie geführten Personalakten sowie in alle sonstigen die eigene Person betreffenden Aufzeichnungen des/der Arbeitgeber(s)/in Einsicht zu nehmen. Der/die Arbeitgeber/in hat darauf hinzuweisen, daß ein Mitglied des Betriebsrats oder ein/e Vertreter/in einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzugezogen werden kann. Diese haben über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von dem/der Arbeitnehmer/in im Einzelfall nicht von dieser Pflicht entbunden werden.

(2) Erklärungen des/der Arbeitnehmer(s)/in zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein/ihr Verlangen beizufügen.

(3) Der/die Arbeitnehmer/in hat das Recht, jederzeit Auskunft über die über ihn/sie gespeicherten Daten zu verlangen. Die Auskunftserteilungen sind umfassend und kostenlos zu gewähren. Bei jeder erstmaligen Speicherung sowie jeder Änderung der persönlichen Daten ist der/die Arbeitnehmer/in zu unterrichten.

(4) Inhalte der Personalakte oder Aufzeichnungen, über deren Bestehen der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in keine Auskunft erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil der Betroffenen verwertet werden. Entsprechendes gilt, soweit dem/der Arbeitnehmer/in keine Einsicht gewährt wurde.

§ 84 Beschwerderecht

(1) Jede/r Arbeitnehmer/in hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er/sie sich von dem/der Arbeitgeber/in oder von Arbeitnehmer(n)/innen des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er/sie kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

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

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

§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmer(n)/innen entgegenzunehmen und, falls er/sie sie für berechtigt erachtet, bei dem/der Arbeitgeber/in auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der

Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

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

§ 86 Ergänzende Vereinbarungen

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

Dritter Abschnitt: Grundsätze der Mitbestimmung

§ 87 Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Betriebsrat bestimmt gleichberechtigt mit bei allen wirtschaftlichen, personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerbetrieblichen Maßnahmen, die die Arbeitnehmer/innen des Betriebs insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt, soweit eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht.

(2) Im Rahmen seiner Aufgaben nach Absatz 1 kann der Betriebsrat in allen wirtschaftlichen, personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerbetrieblichen Angelegenheiten Maßnahmen bei dem/der Arbeitgeber/in beantragen, die die Arbeitnehmer/innen des Betriebs insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

§ 87 a Mitbestimmungsverfahren

(1) Eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Maßnahme kann nur mit seiner vorherigen Zustimmung getroffen werden.

(2) Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat die Regelung einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit herbeiführen oder in einer solchen Angelegenheit eine Änderung erwirken, soll er dies dem/der Arbeitgeber/in schriftlich mitteilen. Der/die Arbeitgeber/in hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Dies gilt nicht in den Fällen der §§ 101, 102 Absatz 3.

Vierter Abschnitt: Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und des Einsatzes technischer Mittel

§ 88 Soziale Angelegenheiten

Der Betriebsrat hat insbesondere in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe. Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von der Zahl der im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer/innen.
2. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben.
3. Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer/innen.
4. Einführung und Anwendung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer/innen zu überwachen.
5. Fragen der Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich deren Dauer, Beginn und Ende sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.
6. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit.
7. Ein- und Durchführung von Telearbeit und von Heimarbeit.
8. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Geldfaktoren, insbesondere bei Leistungslohn.
9. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte.
10. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens und dessen Ausgestaltung.
11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz und dem betrieblichen Umweltschutz dienen.
12. Fragen der Ordnung des Betriebs sowie von Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer/innen zu überwachen, auch wenn sich die Maßnahme auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht. Dies gilt auch für Personalführungsrichtlinien und Mitarbeiterbefragungen.
13. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer/innen, wenn zwischen dem/der Arbeitgeber/in und den beteiligten Arbeitnehmer(n)/innen kein Einverständnis erzielt wird.
14. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von freiwilligen Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt.
15. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmer(n)/innen mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen.

§ 89 Arbeits- und Umweltschutz

- (1) Der Betriebsrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Umweltgefährdungen die für den Arbeits- und Umweltschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie des Umweltschutzes einzusetzen.
- (2) Der/die Arbeitgeber/in und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Umweltschutz oder der Unfallverhütung stehenden Fragen, Besichtigungen und Untersuchungen hinzuzuziehen. Der/die Arbeitgeber/in hat dem Betriebsrat unverzüglich die den Arbeits- und Umweltschutz und die Unfallverhütung betreffende Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.
- (3) An Besprechungen des/der Arbeitgeber(s)/in mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch sowie mit dem Betriebsbeauftragten für den Umweltschutz nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.
- (4) Der Betriebsrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach Absätzen 2 und 3 hinzuziehen ist.
- (5) Der/die Arbeitgeber/in hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.
- (6) Der/die Arbeitgeber/in hat dem Betriebsrat den Eintritt eines Stör- oder Katastrophenfalls sowie betrieblicher Störungen, bei denen Gesundheitsgefahren oder Umweltbelastungen nicht offensichtlich auszuschließen sind, mitzuteilen. Der/die Arbeitgeber/in hat den Betriebsrat generell über alle Umweltbelastungen zu informieren, insbesondere dann, wenn diese sich gesetzlich festgelegten Grenzwerten annähern oder diese überschreiten. Schriftliche Meldungen oder Begründungen an die zuständigen Behörden sind dem Betriebsrat mit Durchschrift auszuhändigen.

Fünfter Abschnitt: Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

§ 90 Beratungsrechte bei der Planung betrieblicher Räume

Der/die Arbeitgeber/in hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungsräumen und sonstigen betrieblichen Räumen zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen mit ihm zu beraten. § 74 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 91 Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer/innen durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Prävention, Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

Sechster Abschnitt: Personelle Angelegenheiten

Erster Unterabschnitt: Allgemeine personelle Angelegenheiten

§ 92 Personalplanung, Personaldatenverarbeitung

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Personalplanung. Personalplanung ist insbesondere die Ermittlung und Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne, der Stellenbeschreibung und der Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz sowie Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals.

(2) Der Betriebsrat bestimmt im Rahmen der Personalplanung nach Absatz 1 mit bei der Aufstellung, Vereinbarung und Durchführung von Frauenförderplänen.

(3) Der/die Arbeitgeber/in hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Absatz 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auch auf etwaige Auswirkungen des Planungsvorhabens auf das Unternehmen des Konzerns. § 80 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs, des Unternehmens oder Konzerns ausgeschrieben werden. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.

§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Aufstellung, Einführung, Anwendung oder Änderung von Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen sowie Auswahlverfahren;
2. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und personenbezogener Daten von Arbeitnehmer(n)/innen;
3. der Gestaltung von Richtlinien für die Auswahl von Arbeitnehmer(n)/innen für personelle Einzelmaßnahmen;
4. der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die von dem/der Arbeitgeber/in für Arbeitnehmer/innen des Betriebs verwendet werden (Formulararbeitsverträge).

(2) Bei den Maßnahmen nach Absatz 1 sind die Grundsätze des § 79 zu beachten.

§ 95

Vorschrift entfällt, da in § 94 geregelt.

Zweiter Unterabschnitt: Berufsbildung

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Der Betriebsrat hat in allen Fragen der Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung und Fortbildung ein Mitbestimmungsrecht. Er hat mit den zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten.

(2) Arbeitgeber/in und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmer(n)/innen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen nach Absatz 1 ermöglicht wird. Sie haben dabei die Belange aller Beschäftigungsgruppen angemessen zu berücksichtigen, insbesondere die ausländischer, schwerbehinderter, teilzeitbeschäftigter, älterer, in Schichten arbeitender Arbeitnehmer/innen sowie der Arbeitnehmer/innen mit familiären Verpflichtungen.

(3) Zur beruflichen Förderung des/der Arbeitnehmer(s)/in ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, ihn/sie für die gesamte Dauer der Maßnahme unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Die jeweilige Dauer pro Jahr und die Kostenübernahme für die Maßnahme ist in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

§ 97 Mitbestimmung bei Maßnahmen der Berufsbildung und sonstigen Bildungsmaßnahmen

Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Errichtung, Gestaltung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen, die der Berufsbildung dienen.

§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Ein- und Durchführung von Maßnahmen, die der Berufsbildung dienen sowie sonstiger betrieblicher und außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen einschließlich der Auswahl der Teilnehmer/innen. Können sich Arbeitgeber/in und Betriebsrat nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle.

(2) Dem Betriebsrat sind Teilnehmerlisten und Themen sowie Unterlagen über die Bildungsmaßnahmen und die beauftragten Ausbilder/innen zur Verfügung zu stellen. Jede Bildungsmaßnahme ist von dem/der Arbeitgeber/in zuvor auszuschreiben.

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

Dritter Unterabschnitt: Personelle Einzelmaßnahmen

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) Der/die Arbeitgeber/in hat den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben. Der/die Arbeitgeber/in hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der/die Arbeitgeber/in den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

(2) Einstellung im Sinne dieses Gesetzes ist jede Form der Eingliederung von Beschäftigten in den Betrieb. Auf das der Eingliederung zu Grunde liegende Rechtsverhältnis und dessen Dauer kommt es nicht an. Eine Eingliederung im Sinne des Satzes 1 ist insbesondere anzunehmen, wenn die beschäftigte Person Weisungen von Arbeitnehmer(n)/innen des Unternehmens erhält. Sätze 1 und 2 gelten auch für Ausbildungsverhältnisse.

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches oder die erhebliche Änderung der Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Bei Versetzungen in einen anderen Betrieb ist sowohl der Betriebsrat des abgebenden als auch der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs zu beteiligen. Werden Arbeitnehmer/innen nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung durch den/die Arbeitgeber/in diesem/dieser schriftlich mitzuteilen. Die Frist verlängert sich um eine Woche, wenn von der personellen Maßnahme mehr als fünf von Hundert der Arbeitnehmer/innen des Betriebs betroffen sind.

(5) Teilt der Betriebsrat dem/der Arbeitgeber/in die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist nach Absatz 4 schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(6) Der/die Datenschutzbeauftragte, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit ist mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen

(1) Der/die Arbeitgeber/in kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, ausnahmsweise Versetzungen und Einstellungen im Sinne des § 99 Absätze 2 und 3 vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der/die Arbeitgeber/in hat den/die betroffene/n Arbeitnehmer/in über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.

(2) Der/die Arbeitgeber/in hat den Betriebsrat unverzüglich über die vorläufige personelle Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die vorläufige Maßnahme dringend erforderlich ist, hat er dies dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der/die Arbeitgeber/in die vorläufige Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er/sie unverzüglich das Einigungsstellenverfahren

zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und zur Feststellung, daß die vorläufige Maßnahme aus betrieblichen Gründen erforderlich war, einleitet.

(3) Lehnt die Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt sie fest, daß die vorläufige Maßnahme nicht dringend erforderlich ist, so endet die Maßnahme mit Zugang des Spruchs der Einigungsstelle.

§ 101 Zwangsgeld

Führt der/die Arbeitgeber/in eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Absätze 2 und 3 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen § 100 Absatz 2 Satz 3 oder Absatz 3 aufrecht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem/der Arbeitgeber/in aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. Hebt der/die Arbeitgeber/in entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht auf, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der/die Arbeitgeber/in zur Aufhebung der Maßnahme durch ein vom Arbeitsgericht festzusetzendes Zwangsgeld anzuhalten sei, das mindestens für jeden Tag der Zuwiderhandlung DM 1000,- beträgt.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der/die Arbeitgeber/in hat vor jeder Kündigung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Der/die Arbeitgeber/in hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung schriftlich unter Angabe von Gründen verweigern. Bei einer außerordentlichen Kündigung muß die Verweigerung der Zustimmung innerhalb von drei Tagen erfolgen. Bei der außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats sowie derjenigen Ersatzmitglieder, die vorübergehend im Amt gewesen sind und des Wahlvorstandes sowie von Wahlbewerber(n)/innen entfällt die Begründungspflicht nach Satz 1.

(3) Hat der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung verweigert, so kann der/die Arbeitgeber/in beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Änderungskündigung.

(5) Beabsichtigt der/die Arbeitgeber/in mit dem/der Arbeitnehmer/in einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, so hat er den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten. Der/die Arbeitnehmer/in ist darauf hinzuweisen, daß er/sie zum Vertragsabschluß ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen kann. Ein ohne entsprechende Beteiligung des Betriebsrats abgeschlossener Aufhebungsvertrag ist unwirksam. Die Unwirksamkeit kann von dem/der Arbeitnehmer/in innerhalb eines Monats nach der Unterzeichnung gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 103

Vorschrift entfällt, da in § 102 geregelt.

§ 104

Vorschrift entfällt, da sie sich in der Praxis nicht bewährt hat.

§ 105 Leitende Angestellte

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 5 Absatz 4 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

Siebter Abschnitt: Wirtschaftliche Angelegenheiten

Erster Unterabschnitt: Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 106 Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

(1) Der/die Unternehmer/in hat den betroffenen Betriebsrat/ Gesamtbetriebsrat/ Konzernbetriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs/Unternehmens/Konzerns und die Auswirkungen auf den Betrieb und die Arbeitnehmer/innen zu unterrichten und diese mit ihm zu beraten. Hierzu sind dem Betriebsrat die Bilanz sowie der Jahresabschluß einmal jährlich vorzulegen. Das gilt auch für Investitionspläne einschließlich solcher auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Dabei hat der/die Unternehmer/in auch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Vorgänge auf die Personalplanung umfassend darzustellen. § 80 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

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

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

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten, ob es sich um wirtschaftliche Angelegenheiten handelt oder über die Erteilung einer Auskunft, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat.

§ 107

Vorschrift entfällt, da Wirtschaftsausschuß entfällt

§ 108

Vorschrift entfällt, da Wirtschaftsausschuß entfällt.

§ 109

Vorschrift entfällt, da in § 106 geregelt

§ 110 Unterrichtung der Arbeitnehmer/innen

(1) In Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmer(n)/innen hat der/die Unternehmer/in unbeschadet seiner/ihrer Verpflichtung nach § 43 Absatz 2 die Arbeitnehmer/innen mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens schriftlich zu unterrichten.

(2) In Unternehmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, aber in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigen, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß die Unterrichtung der Arbeitnehmer/innen mündlich erfolgen kann.

Zweiter Unterabschnitt: Betriebsänderungen

§ 111 Betriebsänderungen

Der/die Unternehmer/in hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die Nachteile für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft zur Folge haben können, zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei hat der/die Unternehmer/in auch die personellen, arbeitsplatzbezogenen und sozialen Auswirkungen der von ihm/ihr geplanten Maßnahmen darzulegen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen;
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen sowie Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb;
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben;
4. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen;
5. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren;
6. Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB.

§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1) Beabsichtigt der/die Unternehmer/in nach erfolgter Beratung mit dem Betriebsrat, die geplante Betriebsänderung durchzuführen, so hat er/sie vor Durchführung der Betriebsänderung mit dem Betriebsrat einen schriftlichen Interessenausgleich abzuschließen, der sich auf die personellen und sozialen Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung bezieht. Kommt eine Einigung hinsichtlich der personellen und sozialen Auswirkungen nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Betriebsrat.

(2) Hat der Interessenausgleich zum Inhalt, daß die durchzuführende Betriebsänderung personelle Einzelmaßnahmen, wie beispielsweise Kündigungen, Versetzungen und Umgruppierungen nach sich zieht, so haben der/die Unternehmer/in und der Betriebsrat sich über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmer(n)/innen infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, zu einigen (Sozialplan).

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

(4) Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Absatz 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

§ 113 Nachteilsausgleich

(1) Weicht der/die Unternehmer/in von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ab, so können unbeschadet der Rechte des Betriebsrats Arbeitnehmer/innen, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den/die Arbeitgeber/in zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 Kündigungsschutzgesetz gilt entsprechend.

(2) Erleiden Arbeitnehmer/innen infolge der Abweichung andere Nachteile, hat der/die Unternehmer/in diese auszugleichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der/die Unternehmer/in eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat abgeschlossen zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitsverhältnisse beendet werden oder Arbeitnehmer/innen andere Nachteile erleiden.

Fünfter Teil: Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten

Erster Abschnitt: Seeschifffahrt

§ 114 Grundsätze

(1) Auf Seeschifffahrtsunternehmen und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt.

(2) Seeschifffahrtsunternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist ein Unternehmen, das Handelsschifffahrt betreibt und seinen Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat. Dieses Gesetz findet auch Anwendung auf alle Schiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Ein Seeschifffahrtsunternehmen im Sinne dieses Abschnitts betreibt auch, wer als Korrespondentreeder, Vertragsreeder, Ausrüster oder aufgrund eines ähnlichen Rechtsverhältnisses Schiffe zum Erwerb durch die Seeschifffahrt verwendet, wenn er/sie Arbeitgeber/in des Kapitäns und der

Besatzungsmitglieder ist oder überwiegend die Befugnisse des/der Arbeitgeber(s)/in ausübt.

(3) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seefahrtsunternehmens einschließlich der in Absatz 2 Sätze 2 und 3 genannten Schiffe.

(4) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs des Schiffahrtsunternehmens.

(5) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur für die Landbetriebe von Seeschiffahrtsunternehmen gebildet.

(6) Besatzungsmitglieder sind die in § 3 des Seemannsgesetzes genannten Personen. Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 4 dieses Gesetzes sind nur die Kapitäne. Die Zuordnung der Besatzungsmitglieder zu den Gruppen der Arbeiter/innen und Angestellten bestimmt sich, abweichend von den §§ 4 bis 6 des Seemannsgesetzes, nach § 6 dieses Gesetzes.

§115 Bordvertretung

(1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens fünf Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen mindestens eins wählbar sein muß, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffs.

2. Wählbar sind alle Besatzungsmitglieder, die sechs Monate Besatzungsmitglied eines Schiffs waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Absatz 3 bleibt unberührt.

3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel

5 bis 10 Besatzungsmitgliedern
aus einem Mitglied,

11 bis 30 Besatzungsmitgliedern
aus drei Mitgliedern,

über 30 Besatzungsmitgliedern
aus fünf Mitgliedern.

4. Die Minderheitsgruppe erhält, abweichend von § 10 Absatz 2, in einer Bordvertretung, die aus mehr als einer Person besteht, bei bis zu fünfundsiebzig Gruppenangehörigen mindestens eine/n Vertreter/in, bei mehr als fünfundsiebzig Gruppenangehörigen mindestens zwei Vertreter/innen.

5. § 13 Absätze 1 und 3 finden keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter den in § 13 Absatz 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.

6. Die Besatzungsmitglieder können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.

7. § 14 a findet Anwendung auf Schiffe mit fünf bis zwanzig Besatzungsmitgliedern mit der Maßgabe, daß die in Absatz 2 Sätze 1 und 3 genannte Frist auf zwei und die in Satz 2 genannte Frist auf eine Woche verkürzt wird.

8. Die in § 16 Absatz 1 Satz 1 genannte Frist wird auf zwei Wochen, die in § 16 Absatz 2 Satz 1

genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.

9. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, findet § 17 Absätze 1 und 2 entsprechende Anwendung. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Seebetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän auf Antrag von drei Besatzungsmitgliedern den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.
 10. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in der ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.
- (3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden §§ 21 bis 25 mit der Maßgabe Anwendung, daß
 1. die Amtszeit ein Jahr beträgt,
 2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, daß es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nr. 1 wieder antritt.
 - (4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 26 bis 37 sowie die §§ 39 bis 41 entsprechend. § 40 Absatz 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.
 - (5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechende Anwendung. Der Kapitän hat der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.
 - (6) Die §§ 47 bis 59 a über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.
 - (7) Die §§ 74 bis 105 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen finden auf die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:
 1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt.
 2. Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist.
 3. Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen

abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber/in geregelt ist.

4. In Angelegenheiten, die die Sicherheit des Schiffs berühren, kann der Kapitän, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung nicht erzielt worden ist, vorläufige Regelungen treffen. Der Bordvertretung und den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekanntzugeben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schifffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.
5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.
6. Die Bordvertretung hat das Recht, Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu nehmen. In den Fällen, in denen der Kapitän eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, erhält diese eine Abschrift. In allen Angelegenheiten, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegen, kann die Bordvertretung Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben; sie erhält hiervon eine Abschrift.
7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.

§ 116 Seebetriebsrat

(1) In Seebetrieben werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) In Seebetrieben, in denen kein Seebetriebsrat gewählt wird, nimmt die Bordvertretung die Aufgaben des Seebetriebsrats wahr. Die Bordvertretung kann diese Rechte generell oder in Einzelangelegenheiten auf den Betriebsrat des Landbetriebs des Schifffahrtsunternehmens übertragen. Diese Übertragung ist jederzeit widerrufbar.

(3) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschifffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder.
2. Wählbar sind alle Besatzungsmitglieder, die sechs Monate dem Seeschifffahrtsunternehmen angehören.
3. Der Betriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel
5 bis 200 Besatzungsmitgliedern aus
einem Mitglied,
201 bis 400 Besatzungsmitgliedern aus
drei Mitgliedern,
401 bis 800 Besatzungsmitgliedern aus
fünf Mitgliedern,

801 bis 1200 Besatzungsmitgliedern aus
sieben Mitgliedern.

über 1200 Besatzungsmitgliedern aus
neun Mitgliedern.

4. Die Minderheitsgruppe erhält, abweichend von § 10 Absatz 2, in einem Seebetriebsrat, der aus mehr als einem Mitglied besteht, bei bis zu zweihundert Gruppenangehörigen mindestens eine/n Vertreter/in, bei mehr als zweihundert Gruppenangehörigen mindestens zwei Vertreter/innen, bei mehr als vierhundert Gruppenangehörigen mindestens drei Vertreter/innen.
 5. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Falle des § 14 Absatz 6 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei gruppenangehörigen Besatzungsmitgliedern und im Falle des § 14 Absatz 7 mindestens von drei Besatzungsmitgliedern unterzeichnet ist. Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein. § 14 a findet keine Anwendung.
 6. Die in § 16 Absatz 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 16 Absatz 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.
 7. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer/innen bestellt werden. § 17 Absätze 1 und 2 findet keine Anwendung. Besteht in einem Seebetrieb kein Seebetriebsrat, so wird der Wahlvorstand gemeinsam von dem/der Arbeitgeber/in und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt. Einigen sich Arbeitgeber/in und Gewerkschaften nicht, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des/der Arbeitgeber(s)/in, einer im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei Besatzungsmitgliedern. § 16 Absatz 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.
 8. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 19 Absatz 2 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamts erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.
 9. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch, wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung gemäß Absatz 3 Nr. 2 nicht berührt.
- (4) Die §§ 26 bis 41 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:
1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er, abweichend von § 33 Absatz 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluß fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.
 2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, daß sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung

zwischen Arbeitgeber/in und dem Betriebsrat.

3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.
 4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem/der Arbeitgeber/in zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Seebetriebsrat.
 5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden, sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Absatz 7 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.
 6. Liegt ein Schiff in einem europäischen Hafen, kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen. Läuft das Schiff innerhalb eines Kalenderjahres keinen europäischen Hafen an, so kann der Seebetriebsrat das Schiff regelmäßig einmal im Jahr weltweit besuchen, um Sprechstunden an Bord abzuhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchzuführen.
 7. Kommt eine Einigung über die Durchführung von Sprechstunden nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber/in und Seebetriebsrat.
- (5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetrieb keine Anwendung.
- (6) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 47 bis 59 dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.
- (7) Die §§ 74 bis 113 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:
1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten,
 - a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe des Seebetriebs betreffen,
 - b) die nach § 115 Absatz 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder
 - c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 115 Absatz 7 Nr. 1 gegeben ist.
 2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.

Zweiter Abschnitt: Luftfahrt

§ 117 Geltung für die Luftfahrt

Für die Arbeitnehmer/innen von Luftfahrtunternehmen ist jeweils für den Land- und Flugbetrieb ein Betriebsrat zu wählen. Für die Zusammenarbeit dieser Betriebsräte können tarifvertragliche

Vereinbarungen getroffen werden.

Dritter Abschnitt: Religionsgemeinschaften

§ 118 Religionsgemeinschaften

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

Sechster Teil Öffentlicher Dienst und Privatisierung

§ 118 a Öffentlicher Dienst

Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden mit Ausnahme des sechsten Teils keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

§ 118 b Privatisierende Umwandlung von Dienststellen und Dienststellenteilen

(1) Geht eine Dienststelle als ganzes oder im wesentlichen unverändert durch Gesetz oder Rechtsgeschäft auf einen privaten Rechtsträger über und behält ihre organisatorische Eigenständigkeit, so gilt der bisher zuständige Personalrat als Betriebsrat und führt die Geschäfte nach den Vorschriften dieses Gesetzes bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit im Sinne der jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen weiter.

(2) Geht nur ein Dienststellenteil auf einen privaten Rechtsträger über und bildet dort einen Betrieb, bleibt der für die Dienststelle errichtete Personalrat im Amt und gilt daneben vorübergehend als Betriebsrat. Er führt die Geschäfte nach den Vorschriften dieses Gesetzes für den übergegangenen Dienststellenteil weiter, soweit dieser über die in § 1 genannte Arbeitnehmerzahl verfügt; er hat insbesondere unverzüglich einen Wahlvorstand zur Wahl eines Betriebsrats zu bestellen. Das Übergangsmandat endet spätestens mit dem Ablauf des sechsten auf den Übergang folgenden Monats.

(3) Gehen mehrere Dienststellen oder Dienststellenteile auf einen privaten Rechtsträger über und werden dort zu einem Betrieb zusammengelegt oder werden übergehende Dienststellen oder Dienststellenteile mit vorhandenen Betrieben des privaten Rechtsträgers zusammengelegt oder in diese eingliedert, führen die bisher zuständigen Personalräte und Betriebsräte gemeinsam die Geschäfte des Betriebsrats (gemeinsamer Betriebsrat); im übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die Vorsitzenden der geschäftsführenden Personalräte bzw. Betriebsräte wählen aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n des gemeinsamen Betriebsrats. Führt eine Beschlußfassung im Rahmen der gemeinschaftlichen Geschäftsführung nach Satz 1 zur Stimmgleichheit, hat der/die Vorsitzende ein Doppelstimmrecht.

(4) Werden in den Fällen der Absätze 1 bis 3 Beamte zur Dienstleistung gestellt, abgeordnet, zugewiesen oder auf andere Weise zur Beschäftigung im Betrieb oder für einen Betrieb des privaten Rechtsträgers überlassen, gelten sie als Arbeitnehmer/in im Sinne dieses Gesetzes. Gehören einem Personalrat, der die Geschäfte eines Betriebsrats nach den Bestimmungen der Absätze 1 bis 3 führt,

Beamte an, gelten diese gleichfalls als Arbeitnehmer/innen.

(5) Dienstvereinbarungen gelten in den Fällen der Absätze 1 und 2 als Betriebsvereinbarungen weiter. Im Falle des Absatz 3 wirken Dienstvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen mit dem Geltungsbereich der bisher jeweils von ihnen erfaßten Arbeits- und Dienstverhältnisse weiter, bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

(6) Durch Tarifvertrag kann eine von Absatz 1 bis 5 abweichende Regelung vorgesehen werden.

(7) Bei privatisierten Unternehmen sind diejenigen Vorschriften des Umwandlungsgesetzes, die Arbeitnehmer(n)/innen und Betriebsräten Rechte und Beteiligungsrechte gewähren, auf Personalvertretungen und Beschäftigte von Dienststellen entsprechend anzuwenden.

§ 118 c Gemischte privat-öffentliche Gruppen von Arbeitgeber/innen

(1) Entsteht infolge von Umwandlungen im Sinne des § 118 a eine gemischte privat-öffentliche oder öffentlich-private Gruppe von Arbeitgeber(n)/innen, die einen Konzern bildet oder konzernähnliche Merkmale aufweist, oder besteht oder entsteht eine solche Gruppe unabhängig von einer Umwandlung, können die Beschäftigungsvertretungen (Personalräte, Betriebsräte) bei der zentralen Leitung der Gruppe einen gemeinsamen Ausschuß zur Wahrung der Beschäftigteninteressen in allen sozialen, personellen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten bilden.

(2) Für die Zusammensetzung, Zuständigkeit, Geschäftsführung und Stimmengewichtung des gemeinsamen Ausschusses gelten die Vorschriften über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat entsprechend. Beamt(e)/innen werden entsprechend § 6 der Gruppe der Arbeiter/innen oder Angestellten zugeordnet.

(3) Der gemeinsame Ausschuß kann im Rahmen seiner Zuständigkeit mit der zentralen Leitung der Gruppe Gesamtvereinbarungen abschließen, die die Wirkungen von Konzernbetriebsvereinbarungen haben.

(4) Mitglieder des gemeinsamen Ausschusses genießen dieselbe Rechtsstellung wie Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats.

Siebter Teil: Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

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

1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer/innen behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst,
2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer/innen, der Einigungsstelle, der in § 76 Absatz 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle oder der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle behindert oder stört oder
3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und

Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer/innen, der Einigungsstelle, der in § 76 Absatz 8 bezeichneten tarifvertraglichen Schlichtungsstelle oder der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 3 gebildeten Vertretung des/der Arbeitgeber(s)/in oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften verfolgt.

§ 120 Verletzung von Geheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm/ihr in seiner/ihrer Eigenschaft als

1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Absatz 2 bezeichneten Stellen,

2. Vertreter/in einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung,

3. Sachverständige/r, der/die vom Betriebsrat hinzugezogen oder von der Einigungsstelle angehört worden ist, oder

4. Arbeitnehmer/in, der/die vom Betriebsrat oder seinen Ausschüssen hinzugezogen worden ist, bekanntgeworden und das von dem/der Arbeitgeber/in 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/einer Arbeitnehmer(s)/in, namentlich ein zu dessen/deren persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm/ihr in seiner/ihrer Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Absatz 2 bezeichneten Stellen bekanntgeworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3) Handelt der/die Täter/in 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/sie nach Absatz 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

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

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

§ 121 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90, § 92 Absatz 3, § 99 Absatz 1, § 106 Absatz 1, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- und Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu DM 50.000,- geahndet werden.

Achter Teil: Änderung von Gesetzen

§ 122

– entfällt –

§ 123

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

§ 124

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Neunter Teil: Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 125 Übergangsregelung

Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zu einer Neuwahl im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach diesem Gesetz.

§ 126 Ermächtigung und Erlaß von Wahlordnungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Regelung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen mit Zustimmung des Bundesrats Rechtsverordnungen zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerliste und die Berechnung der Vertreterzahl;
2. Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitnehmer(n)/innen im Betrieb;
3. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen diese;
4. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
5. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
6. die Stimmabgabe;
7. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
8. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 127 Verweisungen

Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

§ 128 Bestehende abweichende Tarifverträge

Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach § 3 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 geltenden Tarifverträge über die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer/innen für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 129 Außerkrafttreten von Vorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzblatt I, S. 13) zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.1998 (Bundesgesetzblatt I, S. 3836) außer Kraft. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 erhält die Bezeichnung „Betriebsverfassungsgesetz 1972“.

§ 130

Vorschrift entfällt, da in § 118 a geregelt.

§ 131

Vorschrift entfällt.

§ 132 Inkrafttreten