

2. Bisher in der Gesellschaft tätigen unbelasteten Gesellschaftern ist nach Unterkontrollnahme der Gesellschaft die weitere Mitarbeit grundsätzlich erlaubt. Falls der Treuhänder diese jedoch im Sinne der AB nicht für tunlich erachtet, hat er einen begründeten Antrag auf Ausschaltung solcher Gesellschafter bei der ASt zu stellen, welche den Antrag mit ihrer Stellungnahme der ZwSt zur Entscheidung vorlegt.
3. Die Mitarbeit bisher in der Gesellschaft nicht oder nicht mehr tätiger unbelasteter Gesellschafter ist grundsätzlich möglich, wenn sie im Interesse der Gesellschaft zweckmäßig erscheint und durch sie die Aufgaben der AB nicht beeinträchtigt werden. Es ist ein Antrag durch den Treuhänder oder durch den Gesellschafter selbst bei der ASt zu stellen und mit deren Stellungnahme der ZwSt zur Entscheidung vorzulegen. Wird der Antrag durch den Gesellschafter vorgelegt, so holt die ASt Stellungnahme des Treuhänders ein.

Beilage 779

Antrag.

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird gebeten, die Militärregierung von Bayern zu ersuchen, bei Heranziehung von Arbeitskräften aller Art in Neuerrichtung, Ausbau von Flugplätzen usw. der allgemeinen Wohnungsnot ebenfalls Abhilfe zu schaffen durch Bau von entsprechenden Unterkünften.

München, den 15. Oktober 1947.

Albert
und Fraktion (SPD).

Beilage 780

Antrag.

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird ersucht, dem Landtag baldigst den Entwurf eines Gesetzes über die Durchführung von Volksbegehren und Volksentscheiden und eines Landtagswahlgesetzes vorzulegen.

München, den 15. Oktober 1947.

Albert
und Fraktion (SPD).

Beilage 781

Antrag.

Der Landtag wolle dem nachstehenden Gesetz die Zustimmung erteilen:

Gesetz
zur Durchführung des Artikels 175 der bayerischen
Verfassung (Betriebsrätegesetz).

Der Landtag des Freistaates Bayern hat folgendes Gesetz beschlossen:

§ 1

Das den Arbeitnehmern bei allen wirtschaftlichen Unternehmungen zustehende Mitbestimmungsrecht wird durch die Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes ausgeübt.

Das Recht der Arbeitnehmer aller Betriebe und Verwaltungen, Betriebsräte zu bilden, ist unantastbar. Niemand darf die Errichtung von Betriebsräten verhindern, ihre Tätigkeit stören oder ihre Mitglieder benachteiligen.

§ 2

Betriebsräte sind zu bilden in allen Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts, die regelmäßig fünf und mehr Arbeitnehmer mit Ausnahme der Lehrlinge beschäftigen. In kleineren Betrieben und Verwaltungen können Betriebsräte gebildet werden.

Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung werden gezählt: Arbeiter, Angestellte, Beamte und Beamtenanwärter einschließlich der für den Betrieb arbeitenden Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, jedoch ausschließlich der Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesellschaften und der Geschäftsführer und Betriebsleiter, die zur selbständigen Anstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Angestellten berechtigt sind oder denen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist, und der Familienangehörigen des Arbeitgebers.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht gebildet ist, ist die Ortsverwaltung der zuständigen Gewerkschaft zur Mitwirkung bei der Wahrung der Arbeitnehmerrechte nach Maßgabe dieses Gesetzes (§ 29) berufen.

§ 3

Bei Behörden und anderen öffentlichen Verwaltungen ohne wirtschaftlichen Charakter wird durch die Ausführungsbestimmungen bestimmt, welche Bestandteile derselben als besonderer Betrieb anzusehen sind.

§ 4

Die Betriebsräte von Einzelbetrieben desselben Unternehmens oder derselben Verwaltung haben zur Erfüllung ihrer Aufgaben, soweit sich diese auf das ganze Unternehmen oder den Gesamtbereich der Verwaltung beziehen, zusammenzuwirken.

§ 5

Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist der Eigentümer des Betriebes. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden ausgeübt:

bei öffentlichen Betrieben oder Verwaltungen durch den Leiter der Dienststelle; das Nähere regeln die Ausführungsbestimmungen,

bei anderen juristischen Personen oder Personengesellschaften durch die gesetzlichen Vertreter.

Die Ausübung kann Bevollmächtigten übertragen werden.

§ 6

Soweit dieses Gesetz oder andere Bestimmungen die Zustimmung oder eine sonstige Rechtserklärung des Betriebsrates vorsehen, ist, wenn nichts anderes gesagt ist, ein Mehrheitsbeschluß des Betriebsrates erforderlich.

Zur Vertretung des Betriebsrats nach außen sind der Vorsitzende des Betriebsrats, im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter befugt. Der Betriebsrat kann für bestimmte Angelegenheiten auch andere seiner Mitglieder mit der Wahrnehmung einzelner Rechte oder Pflichten beauftragen.

Im Falle des § 4 können die Betriebsräte der Einzelbetriebe für ihre gemeinsamen Aufgaben gemeinsame Beauftragte aus ihren Mitgliedern ernennen oder gemeinsame Ausschüsse bilden.

I. Aufgaben des Betriebsrates im allgemeinen.

§ 7

Den Betriebsräten steht ein Mitbestimmungsrecht in allen die Arbeitnehmer berührenden Angelegenheiten des Betriebes und bezüglich der durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 den Betriebsräten zugewiesenen Aufgaben zu.

Weitere Aufgaben können den Betriebsräten durch Gesetz, Verordnung oder Betriebsvereinbarung zugewiesen werden.

§ 8

Der Betriebsrat trifft, soweit dies durch Tarifverträge oder andere Vorschriften vorgesehen ist, Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über die Anwendung und Durchführung der für den Betrieb gültigen Tarifvereinbarungen und Lohnbestimmungen.

§ 9

Der Betriebsrat vereinbart mit dem Arbeitgeber die Betriebsordnung, die über die Arbeitsordnung im Betrieb, über die Beilegung von Beschwerden, über die Teilnahme an den Betriebsrichtungen und über den Arbeitsschutz Bestimmungen trifft.

§ 10

Kommt in den Fällen der §§ 8 und 9 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Schlichtungsausschuß (§ 34), wenn nicht der Arbeitgeber und der Betriebsrat die Zuständigkeit einer anderen Schlichtungsstelle vereinbaren oder der maßgebende Tarifvertrag ein anderes bestimmt.

§ 11

Der Betriebsrat nimmt an allen Verfahren teil, die die Gewerbeaufsicht, den Arbeitsschutz, die gesundheitliche Fürsorge und die Sozialversicherung im Betrieb betreffen.

Er kann behördliche Entscheidungen in diesen Verfahren mit den hierfür gegebenen Rechtsmitteln selbstständig anfechten, wenn durch diese Entscheidung Interessen der Betriebsangehörigen beschwert werden.

§ 12

Der Betriebsrat hat mit den zuständigen Behörden und den anerkannten Gewerkschaften zur Sicherung der Einhaltung der Bestimmungen über das Verbot von Rüstungserzeugnissen, über das Verbot von militärischen und nationalsozialistischen Organisationen und Tätigkeiten und über die Befreiung von Nationalsozialismus und Militarismus zusammenzuarbeiten.

§ 13

Der Betriebsrat hat auf die Erfüllung der volkswirtschaftlichen Pflichten des Betriebes hinzuwirken.

Die vorgeschriebenen Meldungen des Betriebes an die Behörden oder sonstigen Stellen der Wirtschaftsverwaltung und Wirtschaftskontrolle über die Tätigkeit, die Vorräte, die Hilfsmittel und die sonstigen Verhältnisse des Betriebes sind vom Betriebsrat mitzuzeichnen. Die Verantwortlichkeit der Geschäftsführung für die Meldungen und Berichte bleibt unberührt.

§ 14

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, durch Beratung mit dem Unternehmer und Einbringung von Vorschlägen an der Verbesserung der Arbeitsmethoden und Produktionsweise des Betriebes, der Verbesserung der Betriebsergebnisse und der wirtschaftlichen Leistungen des Betriebes, der Sicherung der Arbeitsgrundlagen und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit mitzuwirken.

Zu diesem Zweck sind die Pläne und Vorschläge des Betriebes und die wichtigsten Maßnahmen der Geschäftsführung mit dem Betriebsrat zu erörtern.

§ 15

Der Betriebsrat hat die Arbeitnehmer des Betriebes und die Gewerkschaften bei der Untersuchung und Beilegung von Beschwerden innerhalb des Betriebes und der Vorbereitung von Verfahren bei den Arbeitsgerichten, Arbeitsbehörden und Sozialversicherungsbehörden zu unterstützen.

§ 16

Dem Betriebsrat obliegt die gleichberechtigte Mitwirkung bei der Einrichtung und Verwaltung der sozialen Einrichtungen des Betriebes, die der gesundheitlichen und kulturellen Fürsorge für die Arbeitnehmer und deren Angehörigen, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unterstützung der Arbeitnehmer einschließlich ehemaliger Arbeitnehmer des Betriebes und deren Angehörigen dienen.

Zu diesen Zwecken ist in jedem Wirtschaftsjahr ein Betrag von mindestens 10% des steuerlichen Reingewinns zur Verfügung zu stellen. Über diesen Betrag sowie über die aus seiner Verwendung sich ergebenden Ertragnisse und Anschaffungen darf nur mit Zustimmung des Betriebsrats verfügt werden; sie sind aus dem Betriebsvermögen auszuscheiden.

Der Betriebsrat hat über die seiner Verwaltung oder Mitverwaltung unterliegenden Geldmittel und Einrichtungen der Belegschaft Rechnung zu legen.

§ 17

Dem Betriebsrat steht die Einsicht in alle Unterlagen zu, die für die Erfüllung seiner Aufgaben von Bedeutung sind, einschließlich der den Lohn- und Gehaltzahlungen zugrunde liegenden Papiere. Die Unterlagen sind ihm erforderlichenfalls zu erläutern.

II. Mitwirkung bei Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

§ 18

Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen und Beförderungen sowie sonstige Veränderungen der arbeitsvertraglichen Stellung aller Arbeitnehmer unterliegen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die darauf bezüglichen Unterlagen usw. sind ihm bekannt zu machen.

Dies gilt nicht für die Anstellung von Vorstandsmitgliedern und gesetzlichen Vertretern von juristischen Personen oder Personengesamtheiten. Der Betriebsrat ist jedoch auch in diesen Fällen zu hören; die darauf bezüglichen Unterlagen sind ihm bekannt zu machen.

§ 19

Der Betriebsrat kann gegen eine beabsichtigte Einstellung, Versetzung oder Beförderung, die seiner Mitbestimmung unterliegt, Einspruch erheben, wenn die Gewähr für die Erfüllung der mit der Stelle verbundenen Pflichten gegenüber den Betriebsangehörigen nicht besteht oder wenn der Betriebsfrieden gefährdet ist. Der Einspruch ist dem Arbeitgeber schriftlich zu erklären und zu begründen.

Kommt auf den Einspruch eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat binnen zwei Wochen beim Arbeitsgericht gegen den Arbeitgeber auf Feststellung klagen, daß der Einspruch gerechtfertigt ist.

Wird der Klage stattgegeben, so hat das Gericht auszusprechen, daß das dem Einspruch unterliegende Dienstverhältnis als im Zeitpunkt des erstinstanzlichen Urteils mit gesetzlicher Frist gekündigt gilt.

§ 20

Der Betriebsrat kann unter den Voraussetzungen des § 19 Absatz 1. die Entlassung eines Betriebsangehörigen verlangen. § 19 findet entsprechende Anwendung.

Das Verfahren und die Rechtsfolgen beim Einspruch des Betriebsrates gegen eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung richten sich nach den Vorschriften über den Kündigungsschutz.

III. Besondere Vorschriften für Unternehmungen von erheblicher Bedeutung.

§ 21

Wirtschaftliche Unternehmen von erheblicher Bedeutung im Sinne des Art. 175 der bayerischen Verfassung, bei denen den Arbeitnehmern ein unmittelbarer Einfluß auf die Leitung und Verwaltung zukommt, sind:

1. Unternehmen, die im Jahresdurchschnitt mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen,
2. Unternehmen mit einem Anlagevermögen im Einheitswert von mehr als 500 000. *M.*,
3. Unternehmen, die vom Staatsministerium für Wirtschaft im Einzelfall als solche bezeichnet werden.

§ 22

In den in § 21 bezeichneten Unternehmungen ist die Bestellung und Anstellung von Vorstandsmitgliedern und gesetzlichen Vertretern, von Geschäftsführern und Betriebsleitern, die zur Anstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Angestellten berechtigt sind, sowie von Prokuristen oder Generalbevollmächtigten durch die hierzu berufenen Organe nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam. Das Gleiche gilt für die Verlängerung eines derartigen Anstellungsverhältnisses oder der Vollmacht, wenn die Zeit, für die sie eingegangen waren, abgelaufen ist.

Die Zustimmung des Betriebsrates ist entsprechend erforderlich zur Aufnahme der Tätigkeit von Einzelinhabern oder Gesellschaftern dieser Unternehmungen in den in Abs. 1 bezeichneten Stellen des Betriebes.

§ 23

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Anstellung nach § 21, so hat er seine Weigerung zu begründen.

Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der Bewerber nicht die Gewähr für die Erfüllung der ihm gegenüber dem Betrieb, der Arbeitnehmererschaft des Betriebs und der Gesamtwirtschaft obliegenden Pflichten bietet oder wenn die beabsichtigte Einstellung den Betriebsfrieden gefährden würde.

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber können allgemein oder für den Einzelfall ein Schiedsverfahren zur Entscheidung über den Streitfall vereinbaren. In Ermangelung einer solchen Vereinbarung und wenn auch sonst keine Einigung zustande kommt, können der Arbeitgeber oder die zur Bestellung des gesetzlichen Vertreters berufenen Organe die Entscheidung des Wirtschaftsgerichts (§ 35) darüber anrufen, ob die Voraussetzungen des Abs. 2 gegeben sind. Entscheidet das Wirtschaftsgericht, daß die Voraussetzungen nicht gegeben sind, so gilt die Zustimmung des Betriebsrats mit der Entscheidung als erteilt.

Das Wirtschaftsgericht kann einstweilige Anordnungen für die Geschäftsführung des Betriebs treffen, falls die Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben des Betriebs das erforderlich macht.

§ 24

Der Betriebsrat ist über alle Angelegenheiten der Geschäftsführung laufend zu unterrichten. Aus den ihm

gegebenen Aufklärungen müssen insbesondere der Erzeugungsplan, die Kredit- und Kapitalbeziehungen des Unternehmens und seine besondere Interessenverknüpfung hervorgehen. Die zugehörigen Unterlagen, Bilanzen und Betriebsrechnungen sind ihm zur Verfügung zu stellen und zu erläutern.

§ 25

Die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen sind für die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung und für die Erfüllung der Verpflichtungen des Betriebes gegenüber der Volkswirtschaft und den Betriebsangehörigen verantwortlich.

Sie sind an Weisungen des Betriebsrats nicht gebunden.

§ 26

Der Betriebsrat kann gegen Maßnahmen der Geschäftsführung Widerspruch erheben, wenn sie das Gesamtinteresse der Volkswirtschaft oder der Betriebsangehörigen erheblich und ohne gerechtfertigten Grund beeinträchtigen, insbesondere durch Nichtausnutzung der im Betrieb gegebenen Erzeugungs- oder Leistungsmöglichkeiten. Er kann bestimmte Maßnahmen der Geschäftsführung zur Abänderung einer solchen Beeinträchtigung verlangen. Kommt über den Widerspruch oder die verlangte Maßnahme eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Anruf der Parteien das Wirtschaftsgericht (§ 35). § 23 Abs. 1 gilt entsprechend.

§ 27

In dem Antrag auf Entscheidung des Wirtschaftsgerichts ist die beanstandete oder verlangte Maßnahme genau zu bezeichnen. Der Antrag ist eingehend zu begründen.

Die Entscheidung des Wirtschaftsgerichts stellt fest, ob die beanstandete Maßnahme eine erhebliche Beeinträchtigung im Sinne des § 26 Abs. 1 darstellt, oder ob die geforderte Maßnahme zur Abwendung einer solchen Beeinträchtigung erforderlich ist. Sie gilt als bindende Anweisung für die Geschäftsführung des Unternehmens.

Das Wirtschaftsgericht kann, wenn es das für erforderlich hält, einstweilige Anweisungen für die Geschäftsführung bis zur Entscheidung erlassen.

IV. Mitwirkung der Gewerkschaften.

§ 28

Der Betriebsrat hat seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit den anerkannten Gewerkschaften durchzuführen.

Er ist berechtigt, Vertreter dieser Gewerkschaften über alle Angelegenheiten, auf die sich seine Tätigkeit bezieht, zu unterrichten und zu seiner Beratung, sowie zu Verhandlungen mit den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber und zu Betriebsversammlungen zuzuziehen.

V. Sonderbestimmungen.

§ 29

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht gebildet ist, tritt die Ortsverwaltung der zuständigen Gewerkschaft an die Stelle des Betriebsrats:

1. für die Anwendung der Tarifverträge (§ 8),
2. für die Vereinbarung der Betriebsordnung (§ 9), soweit eine solche nach den Verhältnissen des Betriebs erforderlich erscheint,
3. für Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Überwachung nach § 12,
4. nach den Kündigungsschutzvorschriften (§ 20).

Die allgemeinen Rechte und Aufgaben der Gewerkschaften bleiben unberührt.

§ 30

In Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmern (§ 2 Abs. I, II) hat der Betriebsrat, falls dort ein solcher gewählt ist, die in § 29 aufgeführten Rechte und Aufgaben.

Im übrigen finden die §§ 8 bis 20 des Gesetzes auf diese Betriebe keine Anwendung.

§ 31

Der § 16 Abs. 2 gilt nicht für Betriebe, in denen regelmäßig weniger als 20 Arbeitnehmer (§ 2 Abs. II) beschäftigt sind.

Durch die Durchführungsvorschriften können für diese Betriebe auch von anderen Vorschriften des Gesetzes Ausnahmen zugelassen werden, die durch die besonderen Verhältnisse der Kleinbetriebe erforderlich gemacht werden.

§ 32

Auf öffentliche Behörden und Verwaltungen finden die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, soweit nicht anderweitige gesetzliche Vorschriften entgegenstehen. Das Nähere regeln die Ausführungsbestimmungen (§ 42).

§ 33

Bei Betrieben und Verwaltungen, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, kulturellen oder ähnlichen Zwecken zu dienen bestimmt sind, finden die Bestimmungen über die Beratung mit dem Betriebsrat über die Betriebsführung (§ 14 Abs. II), die Gewinnverwendung (§ 16 Abs. II) und die Mitbestimmung bei Einstellungen und Versetzungen im Betrieb (§§ 18, 19) keine Anwendung, soweit die Eigenart des Betriebs das bedingt.

VI. Ergänzungsbestimmungen, Straf- und Übergangsbestimmungen.

§ 34

Der Schlichtungsausschuß (§ 10) wird beim Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge gebildet. Er besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je 2 Beisitzern, die von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden vorgeschlagen werden.

§ 35

Das Wirtschaftsgericht (§§ 23, 26, 27) wird beim Staatsministerium für Wirtschaft gebildet. Es besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je 2 Beisitzern aus den Gewerkschaften und den Betriebsleitungen der von § 21 betroffenen Unternehmen. Im Bedarfsfall können mehrere Kammern für einzelne Bezirke gebildet werden.

Das Staatsministerium für Wirtschaft ist auf sein Ersuchen bei den Verfahren vor dem Wirtschaftsgericht zu hören.

§ 36

Die Kosten für die Tätigkeit des Betriebsrats trägt der Betrieb. Räumlichkeiten, Geschäftsbedürfnisse

und bezahlte Arbeitszeit sind im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.

Zu den Kosten des Betriebsrats gehören auch die Kosten der nach §§ 11, 19, 20 und 26 vom Betriebsrat anzustreitenden Verfahren.

§ 37

Der Betriebsrat hat mindestens einmal im Vierteljahr einer Vollversammlung der Arbeitnehmer des Betriebs einen Tätigkeitsbericht vorzulegen.

§ 38

Wer unter Verletzung der ihm nach diesem Gesetz gegenüber dem Betriebsrat obliegenden Pflichten zum Zwecke der Täuschung in der Absicht, dem Betriebsrat oder der Belegschaft Schaden zuzufügen oder sich einer volkswirtschaftlichen Pflicht zu entziehen, in den Darstellungen, Berichten und Übersichten über das Unternehmen falsche Angaben macht oder bestimmte Tatsachen unterdrückt, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 10 000 *RM* oder mit einer dieser Strafen bestraft.

§ 39

Wer unbefugt vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart, die ihm als Angehörigen eines Betriebsrats oder als Vertreter einer Gewerkschaft in der Zusammenarbeit mit einem Betriebsrat bekannt geworden und als solche von dem Arbeitgeber ausdrücklich bezeichnet worden sind, wird mit Geldstrafe bis zu 1500 *RM* oder mit Haft bestraft. Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen, oder dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 3000 *RM* oder mit einer dieser Strafen bestraft. Die Verfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers ein; die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 40

Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die der Vorschrift des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 Art. IX vorsätzlich zuwiderhandeln, werden mit Geldstrafe bis zu 2000 *RM* oder mit Haft bestraft.

§ 41

Die Betriebsräte der in § 21 bezeichneten Unternehmen können bis zum (2 Monate nach Inkrafttreten) durch Antrag beim Wirtschaftsgericht (§ 35) die Abberufung derjenigen Personen verlangen, deren Anstellung, Bestellung oder Tätigkeit nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 22 der Zustimmung des Betriebsrates bedurft hätte, wenn für das Verlangen die Voraussetzungen des § 23 Abs. 2 gegeben sind. § 23 findet entsprechende Anwendung.

§ 42

Die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erläßt das Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, soweit veranlaßt, im Einvernehmen mit dem Staatsministerium für Wirtschaft.

§ 43

Das Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:

Auf Grund des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 und der Wahlordnung vom 6. Dezember 1946 (GWB. 1947 Seite 86) sind in vielen bayerischen Betrieben und Verwaltungen Betriebsräte gewählt worden. Ihre Tätigkeit, insbesondere die Abgrenzung ihrer Rechte und Pflichten, bedarf jedoch noch einer näheren rechtlichen Bestimmung, da das Kontrollratsgesetz insoweit nur Rahmenvorschriften bietet, die als Grundlage für Gesetze oder Betriebsvereinbarungen dienen sollen. Betriebsvereinbarungen sind bisher nicht im erwünschten Umfang zustande gekommen, da die auftretenden Widerstände und Schwierigkeiten ohne gesetzliche Regelung nicht zu überwinden waren. Die Versuche zur Vorbereitung von Vorschriften auf zentraler Basis haben ebenfalls zu keinem Ergebnis geführt, weil die Rechtslage auf Grund der Verfassungen in den verschiedenen Ländern nicht einheitlich ist. Der dem Landtag von der Staatsregierung als Ergebnis dieser Vorbereitungen vorgelegte Gesetzentwurf (Beilage 448) beschränkt sich deswegen, mit Ausnahme der inzwischen verabschiedeten Kündigungsschutzbestimmungen (Gesetz vom 1. August 1947, GWB. Seite 165) auf formale und allgemeine Vorschriften und sieht bewußt (vergleiche das Begleitschreiben zur Beilage 448) von den Fragen der Durchführung des Artikels 175 der Bayerischen Verfassung ab.

Der Artikel 175 der Bayerischen Verfassung hat, wie das bereits bei den Beratungen der Verfassunggebenden Landesversammlung betont wurde, bewußt neue Wege für das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in den Unternehmen über das bisher übliche hinaus eröffnen wollen. Das Vertrauen auf diese Verfassungsbestimmungen hat nicht zum wenigsten zur Annahme der Verfassung durch die Entscheidung des bayerischen Volkes beigetragen. Es würde eine Mißachtung der Wählerentscheidung und eine Täuschung des Wahlvolkes bedeuten, wenn die Durchführung noch weiter hinausgeschoben würde.

Hiernach ist der Rechtsrahmen durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 einerseits, die Bayerische Verfassung andererseits gegeben, wobei die Verfassung insofern den engeren Rahmen darstellt, als sie gewisse Grundzüge bereits bindend festgelegt hat, während das Kontrollratsgesetz (Art. 5) auf weitere gesetzliche Regelungen über die Aufgaben der Betriebsräte verweist und lediglich gewisse Aufgabengebiete für den Fall benennt, daß hierüber nicht anderweitige Bestimmungen getroffen werden.

Der Gesetzentwurf beschränkt sich jedoch auf die zur Zeit sachlich unumgänglichen und vordringlichen Aufgaben — Schaffung einer genügenden Grundlage für die Tätigkeit der Betriebsräte und Durchführung der Vorschriften des Art. 175 der Verfassung — deren Lösung durch die Landesgesetzgebung erfolgen muß. Er will keine umfassende und abschließende Regelung des Rechtsgebietes vornehmen und nimmt deswegen bewußt eine Reihe von Lücken in Kauf, deren Ausfüllung den Ausführungsvorschriften, die aus der Praxis herauswachsen müssen, und späteren Ergänzungen einerseits, der anzustrebenden zukünftigen gesamtdeutschen Regelung des Betriebs- und Arbeitsrechts andererseits überlassen bleiben soll.

Die vorgesehenen Bestimmungen knüpfen im allgemeinen an bewährte Regelungen des vernationalsozialistischen Arbeitsrechts, an die Aufzählung des

Kontrollratsgesetzes oder an Forderungen an, die sich bereits allgemein durchgesetzt haben, ohne in dieser Hinsicht, wie es der beschränkten Zielsetzung des Gesetzes entspricht, wesentlich Neues anzustreben. Als Grundgedanke ist festgehalten, daß die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer um so bedeutungsvoller und eingreifender sein müssen, je mehr der Umfang des Betriebes wächst und damit einerseits die wirtschaftliche Bedeutung desselben und die Machtstellung des Kapitaleigentümers, andererseits der Abstand zwischen der gesellschaftlichen Natur des „Eigentums an den Produktionsmitteln“ und dem echten persönlichen Eigentum zunimmt.

Im einzelnen ist zu sagen:

Zu § 2: Absatz 1 schreibt die Bildung von Betriebsräten in allen Betrieben und Verwaltungen mit 5 und mehr Arbeitnehmern (ohne Lehrlinge und „arbeitgeberähnliche Personen“) vor. Das Kontrollratsgesetz sieht eine untere Grenze nach der Betriebsgröße für die Wahl von Betriebsräten nicht vor, „läßt“ aber überhaupt Betriebsräte nur „zu“, ohne sie vorzuschreiben. Eine bindende Bestimmung über die Wahl von Betriebsvertretungen kann nicht entbehrt werden; jedoch kann in Zwergbetrieben, die in der Regel eine unmittelbare Arbeitsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern darstellen und wo eine geheime Wahl oft praktisch nicht durchführbar ist, unter Umständen von einer Betriebsratswahl abgesehen werden. Um die Arbeitnehmer dieser Betriebe nicht wichtiger Rechte (Kündigungsschutz usw.) verlustig gehen zu lassen, sind dann die Gewerkschaften zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen einzuschalten (§ 2 Abs. IV, § 29).

Zu § 4: Da einzelne Aufgaben der Betriebsräte nur in Bezug auf ein wirtschaftlich geschlossenes Gesamtunternehmen durchgeführt werden können, müssen, sofern nicht Gesamtbetriebsräte gebildet werden, die Betriebsräte der Einzelbetriebe gemeinsame Organe für diese Aufgaben bilden können (§ 6 Abs. III).

Zu § 8: Der Betriebsrat oder die Belegschaft sind grundsätzlich nicht Tarifpartei; seine Zuständigkeit für Tarif- und Lohnvereinbarungen beschränkt sich auf das, was ihm durch die Tarifparteien ausdrücklich zugewiesen ist.

Zu § 9: Der aus dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit stammende Ausdruck „Betriebsordnung“, der auch in der amtlichen Übersetzung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 verwendet wird, wurde beibehalten, um eine in jedem Fall zu treffende Betriebsvereinbarung zu bezeichnen, die neben der eigentlichen Arbeitsordnung eine Reihe von weiteren Punkten, von denen bereits einige im Gesetz aufgezählt sind, zu behandeln hat. Die Aufzählung des notwendigen Inhalts der Betriebsordnung soll nicht erschöpfend sein. Betriebsvereinbarungen können daneben auch über andere Fragen geschlossen werden.

Zu § 10: Hier wären zur schiedlichen Entscheidung in erster Linie die auf Grund des Kontrollratsgesetzes Nr. 35 gebildeten Schiedsinstanzen berufen. Da aber diese Instanzen nur durch Vereinbarung der Parteien zuständig werden können, das Zustandekommen solcher Vereinbarungen nach der bisherigen Entwicklung der Bemühungen um Betriebsvereinbarungen jedoch nicht abgewartet werden kann, erschien es (vorbehaltlich anderweitiger Vereinbarungen im Einzelfall) notwendig, insbesondere für den Fall des Nichtzustandekommens der notwendigen Betriebsordnung eine Sonderinstanz vorzusehen. Die notwendige Betriebsordnung ist ein Teil der öffentlichen Arbeitsordnung, deren Zustandekommen nicht wie andere Arbeitsvereinbarungen dem Willen der Parteien gänzlich überlassen bleiben kann.

Zu § 11 bis 15: Diese Bestimmungen ergeben sich ausdrücklich oder sinngemäß bereits aus dem Kontrollratsgesetz Nr. 22.

Die Mitzeichnung des Betriebsrats unter den für den Betrieb abzugebenden Industrieberichten usw. ist eine von der Öffentlichkeit und der Wirtschaftsverwaltung wiederholt erhobene Forderung, die eine saubere und ehrliche Wirtschaftsführung sichern soll. Die Verantwortlichkeit der Geschäftsführung für diese Meldungen bleibt unberührt; jedoch hat der Betriebsrat, der durch die Mitzeichnung eine Mitverantwortlichkeit übernimmt, das Recht und die Pflicht, die Meldungen zu überprüfen und mit der Belegschaft zu erörtern.

Zu § 16: Die Ausstattung der Betriebe mit Sozialeinrichtungen und die Sicherung von Mitteln hierfür ist bei der Entblößung weiter Kreise von eigenen Hilfsmitteln, den Schwierigkeiten der allgemeinen Gesundheitsfürsorge und der Versorgung überhaupt und dem Gesundheitszustand der Lohn- und Gehaltsempfänger und ihrer Familien, sowie bei dem Druck der gegenwärtigen Steuerbelastung, eine vordringliche Aufgabe. Ein Mindestsatz aus dem Reingewinn ist hierfür vorzusehen; er geht nicht über das von sozial geleiteten Betrieben schon heute hierzu Geleistete hinaus.

Zu Abschnitt II:

Die Mitwirkung der Betriebsräte bei allen Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen ist eine alte grundsätzliche Forderung der Arbeitnehmer; sie ist in der Verfassung verankert. Kommt es über den Einspruch des Betriebsrats, der keine aufschiebende Wirkung hat, in solchen Fällen nicht zur Einigung, so ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts vorgesehen. Wird dem Einspruch stattgegeben, so verfügt das Gericht die Auflösung des Dienstverhältnisses.

Das Einspruchsrecht ist nicht gegeben bei gesetzlichen Vertretern, die als Organe des

Arbeitgebers in Frage kommen, da sonst eine „doppelte polige Betriebsführung“ und eine Verwischung der Verantwortlichkeit die Folge wären. Da der Betriebsrat an der Betriebsführung selbst nur durch Beratung und Unterrichtung teilnimmt (§ 14), muß auf eine entsprechende Stellung der verantwortlichen Personen Wert gelegt werden.

Unabhängig davon ist die Überwachung der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse (Befreiungsgesetz, Schwerbeschädigtenplage, Lehrlingsausbildung usw.) durch den Betriebsrat in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden.

Für den Einspruch gegen Entlassungen durch den Arbeitgeber gilt zur Zeit das Kündigungsschutzgesetz vom 1. August 1947. Dieses Gesetz stellt eine Notlösung dar, die in sachlicher Beziehung nicht befriedigend ist. Sie wird durch neue Kündigungsschutzvorschriften ersetzt werden müssen, die hier deswegen vorbehalten werden.

Zu Abschnitt III:

Während die allgemeinen Vorschriften im wesentlichen gegenüber dem bisherigen Arbeitsrecht und dem, was tatsächlich in den Betrieben bereits durchgeführt wird, keine grundsätzlichen Neuerungen bringen, dient der Abschnitt III des Entwurfes der Durchführung des in Art. 175 der Bayerischen Verfassung festgelegten unmittelbaren Einflusses der Arbeitnehmer auf Leitung und Verwaltung von bedeutenden Betrieben. Die Bayerische Verfassung hat mit dieser Bestimmung bewußt über das bisherige Recht hinausgehen wollen. Das Durchführungsgesetz seinerseits geht nicht über das hinaus, was sich aus den Verfassungsbestimmungen als Mindestmaß zwingend ergibt.

Daß der vorgesehene Einfluß der Betriebsräte auf Leitung und Verwaltung der Betriebe durch die schon früher übliche Entsendung von Betriebsvertretern in den Aufsichtsrat der Unternehmungen nicht genügend gesichert werden kann, wurde bereits bei den Verfassungsberatungen festgestellt. Der Aufsichtsrat ist bei den Kapitalgesellschaften (und den ihnen in einzelnen Fällen nachgebildeten Personengesellschaften) das zur Wahrung der Interessen des am Betrieb beteiligten Kapitals oder der sonst mit dem Betrieb verbundenen Privat- oder Sonderinteressen (Lieferanten, Abnehmer, Kreditgeber usw.) berufene Organ. Er kann also nicht den richtigen Ort für die dem Betriebsrat obliegende ganz anders gerichtete Interessenwahrung für die Arbeitnehmer abgeben.

Beim heutigen Stand der Wirtschaft und der wirtschaftsdemokratischen Schulung wird der Betriebsrat unter Berücksichtigung seiner sonstigen Aufgaben nicht imstande sein, seinerseits die Mitverantwortlichkeit für die Geschäftsführung großer Unternehmungen zu übernehmen oder eine eigene Aufsichts-

tätigkeit durchzuführen. Es muß ihm aber die Möglichkeit gegeben werden, in wichtigen Fällen die verantwortliche Geschäftsführung durch hierfür geeignete unabhängige Instanzen nachprüfen zu lassen.

Ein wirklicher Einfluß des Betriebsrats auf Leitung und Verwaltung der Betriebe ist ohne Mitwirkung bei der Besetzung der verantwortlichen Posten nicht denkbar. Andererseits erfordern gerade die heutigen Verhältnisse eine klare Verantwortlichkeit in der Wirtschaftsführung. Diese würde beeinträchtigt, wenn dem Betriebsrat Aufgaben zugeschoben würden, die er tatsächlich nicht bewältigen kann und für die er insolgedessen auch die Verantwortung nicht übernehmen kann; aber auch dann, wenn die Freiheit der Willensentscheidung für die verantwortliche Geschäftsführung zu sehr beschränkt würde.

Aus diesen Gedankengängen mußte sich die im Entwurf vorgesehene Lösung ergeben. Die verantwortliche Geschäftsführung wird vom Aufsichtsrat bzw. den Gesellschaftern als Vertreter der Kapitalinteressen und vom Betriebsrat der Arbeitnehmerinteressen zusammen bestellt. Da in Unternehmungen der fraglichen Art die Stellung des Kapitaleigentümers gegenüber der Belegschaft ohnehin stark genug ist, und andererseits erhebliche öffentliche Interessen auf dem Spiele stehen, können in diesen Fällen die Bedenken gegen die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Bestellung der „arbeitgeberähnlichen Personen“ nicht durchgreifen; im übrigen ist dieser Einfluß auf die Leitung der Unternehmungen hier durch die Verfassung zwingend vorgeschrieben. Das Vetorecht des Betriebsrates ist aber auch hier an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Im Streitfall entscheidet das Wirtschaftsgericht, das auch die gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkte zu berücksichtigen hat. Es kann erforderlichenfalls die Geschäftsführung einstweilen regeln.

Die verantwortlichen Geschäftsführer haben den Betriebsrat laufend zu unterrichten, sind aber nicht an Weisungen desselben gebunden; sie sind dagegen im Rahmen der geltenden Bestimmungen an Weisungen des Aufsichtsrats und der Gesellschafter gebunden. An Stelle des sachlichen Weisungsrechts in der Geschäftsführung, das dem Aufsichtsrat usw. zusteht, tritt für den Betriebsrat die Möglichkeit, in wichtigen Fällen die Maßnahmen der Geschäftsführung durch das „Wirtschaftsgericht“ als maßgebliches Organ der allgemein-wirtschaftlichen Interessen überprüfen zu lassen und Weisungen dieses Wirtschaftsgerichts für die Unternehmungsführung zu veranlassen. An Stelle des „Wirtschaftsgerichts“ kann eine andere Schiedsinstanz vereinbart werden.

Eine Abberufung von Geschäftsführern usw. auf Veranlassung des Betriebsrats ist nicht vorgesehen, da das praktisch weitgehend einem Weisungsrecht gleich käme; dadurch ist die Geschäftsführung auch stark genug ge-

stellt, um erforderlichenfalls Interessen der Unternehmung auch gegen den Betriebsrat durchsetzen zu können. Dagegen kann als Übergangsmaßnahme eine Überprüfung der derzeitigen Geschäftsleitungen stattfinden (§ 41).

Auch Einzelunternehmer oder Teilhaber von Unternehmungen können durch das Wirtschaftsgericht darauf überprüft werden, ob sie als Betriebsführer usw. tragbar sind. Wird ihre Eignung verneint, so haben sie sich auf die Wahrnehmung der Kapitalinteressen zu beschränken und einen geeigneten Betriebsführer zu bestellen.

Der Kreis von „Unternehmen von erheblicher Bedeutung“ im Sinne der Verfassung ist in § 21 nach allgemeinen Merkmalen bestimmt. Sonderfälle können durch Einzelbestimmung nach § 21 Ziffer 3 in diesen Kreis einbezogen werden. Hierbei werden gegebenenfalls dahingehende Anträge der Betriebsräte oder der Arbeitnehmervertretung Berücksichtigung finden müssen.

Zu Abschnitt IV:

Zu § 28: Diese Vorschriften ergeben sich bereits aus dem Kontrollratsgesetz Art. 7.

Zu Abschnitt V:

Zu § 29: Bei Kleinbetrieben, die ohne Betriebsrat bleiben, und bei anderen Betrieben, wenn zeitweise ein Betriebsrat fehlt, übernehmen die örtlichen Gewerkschaften den Schutz der wichtigsten Arbeitnehmerinteressen.

Zu § 30 und 31: Die Aufgaben des Betriebsrats sind beschränkt bei Kleinbetrieben. Die Vorschriften über Mindestsozialleistungen (§ 16 Abs. II) sind der Leistungsfähigkeit und den Verhältnissen der Kleinbetriebe bis zu 20 Arbeitnehmern nicht durchwegs angepaßt, da sie hier die wirtschaftliche Bewegungsfreiheit stark beeinträchtigen würden. Andere Ausnahmen für diese Betriebe, die durch Art. 153 der Verfassung besonders geschützt sind, können gestattet werden.

Zu § 32: Für das Behördenrecht werden notwendige Ausnahmen durch die Ausführungsbestimmungen zu treffen sein.

Zu § 33: Die Sonderstellung der „Tendenzbetriebe“ ist eine bewährte und notwendige Regelung.

Zu § 36: Das Staatsministerium für Wirtschaft hat die Möglichkeit, sich als Vertreter des Staatsinteresses an den Verhandlungen des Wirtschaftsgerichtes zu beteiligen.

Zu § 40: Die bereits im Regierungsentwurf (Beilage 448) enthaltene Strafbestimmung war auch auf Gewerkschaftsvertreter auszudehnen, die in Auswirkung des § 28 tätig werden.

München, den 15. Oktober 1947.

Albert
und Fraktion (SPD).