

Sammlung des Bundesrechts

Bundesgesetzblatt

Teil III

Stand vom 31. Dezember 1962

Sachgebiet 8
Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Kriegsopferversorgung

1. Lieferung

Inhalt

80 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

800 Arbeitsvertragsrecht		Seite			Seite
800-1	Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. 7. 1926	4	800-12 b	(das ehemalige Land) Württemberg-Baden: Verordnung Nr. 1056 der Landesregierung über die Erziehungsbeihilfen und sonstigen Leistungen an Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft vom 9. 8. 1949 (Nur mit der Überschrift aufgenommen)	21
800-2	Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 10. 8. 1951	4	800-12 c	(das ehemalige Land) Württemberg-Hohenzollern: Verordnung des Arbeitsministeriums über die Erziehungsbeihilfen und sonstigen Leistungen an Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft vom 1. 9. 1949	21
800-2-1	Verordnung über die Durchführung der Meldepflicht gemäß § 24 des Kündigungsschutzgesetzes vom 16. 9. 1954	9	800-14	Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919	21
800-5	Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. 8. 1951	10	800-16	Gesetz über die Lohnstatistik vom 18. 5. 1956	23
800-7	Gesetz über Bergmannsprämien vom 20. 12. 1956	11		801 Betriebsverfassung und Mitbestimmung	
800-7-1	Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Bergmannsprämien (BergPDV) vom 25. 6. 1957	12	801-1	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952	26
800-8	Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 12. 7. 1961 ...	15	801-1-1	Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 18. 3. 1953	39
800-8-1	Verordnung zur Durchführung der lohnsteuerlichen Vorschriften des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (VermBDV) vom 17. 12. 1962 ..	18	801-2	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. 5. 1951	48
800-10	Gesetz über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers für Hafendarbeiter (Gesamthafenbetrieb) vom 3. 8. 1950	20	801-3	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7. 8. 1956	51
800-12	Anordnung zur Vereinheitlichung der Erziehungsbeihilfen und sonstigen Leistungen an Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft vom 25. 2. 1943	20			
	(Nur mit der Überschrift aufgenommen)				
	Partielles Recht für				
800-12 a	(das ehemalige Land) Baden: Anordnung betreffend Erziehungsbeihilfe für Lehrlinge, Anlernlinge und Umschüler vom 3. 3. 1948 (Nur mit der Überschrift aufgenommen)	21			

	Seite	804 Heimarbeit	Seite
801-3-1	Rechtsverordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 26.11.1956	804-1	Heimarbeitsgesetz vom 14.3.1951
	55		80
801-4	Gesetz zu dem Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über die Regelung von Fragen, welche die Aufsichtsräte der in der Bundesrepublik Deutschland zum Betrieb von Grenzkraftwerken am Rhein errichteten Aktiengesellschaften betreffen vom 13.5.1957	804-1-1	Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes vom 9.8.1951
	65		87
	802 Tarifvertrag und Mindestarbeitsbedingungen	804-1-2	Verordnung über die Verwendung gesundheitsschädlicher oder feuergefährlicher Stoffe in der Heimarbeit vom 23.8.1961
802-1	Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9.4.1949 ..		90
	68	804-1-4	Bestimmungen über Heimarbeit in der Tabakindustrie vom 17.11.1913
802-1-1	Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7.6.1949		91
	70	804-1-5	Verordnung betreffend das Verbot des Trennens, Schneidens und Sortierens von Hadern und Lumpen aller Art in der Heimarbeit vom 21.4.1920
802-2	Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 11.1.1952		93
	73	804-1-6	Verordnung betreffend das Verbot des Anfertigens und Verpackens von Präservativs, Sicherheitspessarien, Suspensorien und dergleichen in der Heimarbeit vom 1.2.1921 ..
802-3	Gesetz zur Einführung von Bundesrecht auf den Gebieten der Arbeitsbedingungen und des Familienlastenausgleichs im Saarland vom 30.6.1959		94
	75	804-1-7	Verordnung über das Verbot der Heimarbeit in der Süß-, Back- und Teigwarenindustrie vom 29.6.1927
	803 Schlichtungswesen *		94
	_____	804-1-8	Verordnung über das Krabbenschälen in der Heimarbeit vom 13.7.1935
	803: Keine bundesrechtlichen Vorschriften vorhanden		95
		804-1-9	Verordnung über die Heimarbeit in der Gemüse- und Obstkonserven-Industrie vom 18.6.1936
			96
		804-1-10	Verordnung über das Verbot der Herstellung und Verpackung von Zahnpulver in Heimarbeit vom 15.12.1942
			97

Weitere Vorschriften mit teilweise einschlägigem Inhalt:

Verordnung über Zellhorn vom 20.10.1930 I 468

Gesetz über den Einfluß von Eignungsübungen der Streitkräfte auf Vertragsverhältnisse der Arbeitnehmer und Handelsvertreter sowie auf Beamtenverhältnisse (Eignungsübungsgesetz) vom 20.1.1956 I 13 i. d. F. d. G v. 20.1.1959 I 25 u. d. G v. 30.3.1961 I 303

Verordnung zum Eignungsübungsgesetz vom 15.2.1956 I 71 i. d. F. d. V v. 10.2.1959 I 34 u. d. V v. 15.5.1961 I 609

Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz) vom 30.3.1957 I 293 i. d. F. d. G v. 21.4.1961 I 457

80 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

800 Arbeitsvertragsrecht

Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

Vom 9. Juli 1926

Reichsgesetzbl. I S. 399, verk. am 13. 7. 1926

§ 1 *

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden Anwendung auf Angestellte, die nach § 1 des Versicherungsgesetzes für Angestellte versicherungspflichtig sind oder sein würden, wenn ihr Jahresarbeitsverdienst die Gehaltsgrenze nach § 3 des Versicherungsgesetzes für Angestellte nicht überstiege.

§ 2 *

(1) Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als zwei Angestellte, ausschließlich der Lehrlinge, beschäftigt, darf einem Angestellten, den er oder, im Fall einer Rechtsnachfolge, er und seine Rechtsvorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit mindestens drei Monaten Frist für den

§ 1: §§ 1 u. 3 Angestelltenversicherungsgesetz v. 28. 5. 1924 I 563 gem. Art. 3 § 1 G v. 23. 2. 1957 I 88 jetzt §§ 2, 3 u. 5 i. d. F. d. Art. 1 G v. 23. 2. 1957 u. d. Art. I Abschnitt II Nr. 1 G v. 25. 4. 1961 I 465
§ 2 Abs. 3: Berichtigt 1926 I 412

Schluß eines Kalendervierteljahrs kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahrs liegen, nicht berücksichtigt.

(2) Die nach Absatz 1 eintretende Verlängerung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Angestellten berührt eine vertraglich bedungene Kündigungsfrist des Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber nicht.

(3) Unberührt bleiben die Bestimmungen über fristlose Kündigung.

§ 3 *

§ 3: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) *

Vom 10. August 1951

Bundesgesetzbl. I S. 499, verk. am 13. 8. 1951

ERSTER ABSCHNITT Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1 *

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und das 20. Lebensjahr vollendet hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2

Überschrift: In Berlin am 1. 1. 1953 in Kraft getreten, vgl. Art. III Abs. 1 G v. 22. 12. 1952 GVBl. Berlin S. 1197; im Saarland eingeführt gem. § 23 G Nr. 628 v. 18. 6. 1958 ABl. Saarland S. 1249 i. d. F. d. Art. VIII Abs. 2 Nr. 2 G v. 7. 12. 1959 I 705
§ 1 Abs. 3: Nicht aufgenommenener Satz 3 gegenstandslos infolge Fristablaufs

gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. ... Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne der Sätze 1 und 3 dieses Absatzes erscheinen lassen.

§ 2

Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 3

Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 2), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 4

Zulassung verspäteter Klagen

(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

(2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

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

(4) Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 5

Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 6

Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtswirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam.

§ 7

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Ar-

beitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen verlangt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht erwarten lassen. Der Antrag des Arbeitgebers ist jedoch abzulehnen, wenn der Arbeitnehmer die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten beweist oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt ist. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

(2) Das Arbeitsgericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

§ 8

Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei regelmäßiger betriebsüblicher Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 7 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

(2) Bei der Festsetzung der Abfindung hat das Gericht insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.

§ 9

Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, so muß sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

- a) was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,
- b) was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,
- c) was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge oder der öffentlichen Fürsorge für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Arbeitgeber der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

§ 10

Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der

Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren. § 9 findet entsprechende Anwendung.

§ 11

Verhältnis zu sonstigen Kündigungen

(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, daß die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 7 Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 gelten entsprechend.

(2) Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. Ist sie gleichwohl als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so sind die Vorschriften der §§ 1 bis 10 anzuwenden.

(3) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 4 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 5 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.

(4) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

§ 12

Angestellte in leitender Stellung

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

- a) in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
- b) in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,

- c) für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

ZWEITER ABSCHNITT

Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 13

Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(3) Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Absatzes 2 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

§ 14

Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung eines Betriebsratsmitglieds fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 9 und des § 10 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

DRITTER ABSCHNITT

Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 15

Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er

- a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- c) in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer

innerhalb von vier Wochen entläßt.

(2) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

(3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht

- a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
- b) in Betrieben einer Personengesamtheit, die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
- c) Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16

Entlassungssperre

(1) Entlassungen, die nach § 15 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.

(3) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

§ 17

Zulässigkeit von Kurzarbeit

(1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 16 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.

(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.

(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

§ 18*

Entscheidungen des Landesarbeitsamtes

(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 16 Abs. 1 und 2 trifft ein Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzt, die von dem Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes benannt werden. Der Ausschuß hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören; er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Abs. 1 und 4 und § 19 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) Anwendung.

(3) Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Die Oberste Landesbehörde ist berechtigt, zwei Vertreter in den Ausschuß nach Absatz 1 mit beratender Stimme zu entsenden, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 Abs. 1 Anzeige erstattet ist, mindestens fünfzig beträgt.

(4) Der beim Landesarbeitsamt nach Absatz 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Absatz 1 bei Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern ganz oder teilweise auf das örtlich zuständige Arbeitsamt übertragen. In diesem Fall werden die Entscheidungen von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Absatzes 1 zu bildenden Ausschuß getroffen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 19

Entscheidungen der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 18 Abs. 1 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu bildender Ausschuß die Entscheidungen nach § 16 Abs. 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden. Die Anzeigen nach § 15 sind in diesem Fall an die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu erstatten. Im übrigen gilt § 18 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 20*

Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

(2) Der Bundesminister für Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

VIERTER ABSCHNITT
Schlußbestimmungen

§ 21*

Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnittes gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts vorbehaltlich der Vorschriften des § 22 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnittes gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden.

(2) Die Vorschriften des Dritten Abschnittes gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe, Binnenschiffe und Luftfahrzeuge und ihre Besatzung.

(3)

§ 22*

Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnittes finden nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzung von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen Anwendung. Als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs.

(2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds im Dienst einer Reederei oder eines Luftverkehrsbetriebs länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonatsfrist des § 1 Abs. 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.

(3) Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), ist binnen drei Wochen, nachdem das Be-

§ 20 Abs. 2: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

§ 21 Abs. 3: Aufgeh. durch Art. VIII Abs. 2 Nr. 3 G v. 7. 12. 1959 I 705 mit Wirkung vom 1. 12. 1959

§ 22 Abs. 4: Satz 1 i. d. F. d. § 146 Abs. 7 Seemannsgesetz v. 26. 7. 1957 II 713 mit Wirkung vom 1. 4. 1958; Seemannsordnung aufgeh. durch § 147 Nr. 1 Seemannsgesetz, vgl. jetzt dieses Gesetz 9513-1

satzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung. Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die sechswöchige Frist nicht vor dem Tage, an dem das Schiff oder das Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht. An die Stelle der Dreiwochenfrist in § 5 treten die hier in den Sätzen 1 und 2 bestimmten Fristen.

(4) Für Klagen der Kapitäne und der Besatzungsmitglieder im Sinne der §§ 2 und 3 des Seemannsgesetzes auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 3), tritt an die Stelle des Arbeitsgerichts das Gericht, das für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dieser Personen zuständig ist. Soweit in Vorschriften der *Seemannsordnung* für die Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis Zuständigkeiten des Seemannsamts begründet sind, finden die Vorschriften auf Streitigkeiten über Ansprüche aus diesem Gesetz keine Anwendung.

(5) Der Kündigungsschutz des Ersten Abschnittes gilt, abweichend von § 12, auch für den Kapitän und die übrigen als leitende Angestellte im Sinne des § 12 anzusehenden Angehörigen der Besatzung.

§ 23

Kündigung in Arbeitskämpfen

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

§§ 24 u. 25*

§ 26*

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Vorschrift des Absatzes 3 am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. . . .

(2)

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen sowie § 21 Abs. 2 und 3 und § 24 dieses Gesetzes treten, soweit darin der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Aufgaben übertragen werden, mit der Errichtung der Bundesanstalt und, soweit darin den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern Aufgaben übertragen werden, mit der Übernahme der einzelnen Landesarbeitsämter und Arbeitsämter durch die Bundesanstalt in Kraft. . . .

§ 24: Aufgeh. durch Art. X § 10 Abs. 2 Nr. 29 G v. 23. 12. 1956 I 1018

§§ 25 u. 26 Abs. 2: Aufhebungsvorschriften

§ 26 Abs. 1 Satz 2: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

§ 26 Abs. 3: Satz 2 Aufhebungsvorschrift, vgl. G über die Errichtung einer Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung 810-2

800-2-1

Verordnung
über die Durchführung der Meldepflicht gemäß § 24
des Kündigungsschutzgesetzes *

Vom 16. September 1954

Bundesanzeiger Nr. 181, verk. am 21.9.1954

Auf Grund des § 24 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

§ 1 *

(1) Die Anzeigen über die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, die zur Mitgliedschaft bei Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen (im Land Berlin bei der Krankenversicherungsanstalt Berlin) verpflichtet sind, sowie von nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten, für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an Orts-, Land- oder Innungskrankenkassen (im Land Berlin bei der Krankenversicherungsanstalt Berlin) entrichtet werden müssen, sind zusammen mit den An- und Abmeldungen für die Kranken- oder Arbeitslosenversicherung auf Vordrucken nach den anliegenden Mustern 1 und 2 (im Land Berlin nach den für Ortskrankenkassen vorgesehenen Mustern) an die Krankenkassen zu richten.

(2) Die Anzeigen über die Einstellung und Entlassung von sonstigen Arbeitnehmern sind auf Vordrucken nach dem anliegenden Muster 3 an das Arbeitsamt zu richten.

(3) Durch die Einreichung von Listen über das den Versicherten gezahlte Entgelt nach § 317 Abs. 3 und § 318 b oder durch abweichende Vereinbarungen über die Meldungen zur Krankenkasse nach § 317 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung wird die Meldepflicht nach § 24 des Kündigungsschutzgesetzes

Überschrift: Vgl. Art. IX § 3 G v. 23. 12. 1956 I 1018; im Saarland eingeführt gem. § 18 G Nr. 628 v. 18. 6. 1952 ABl. Saarland S. 1249 i. d. F. d. G v. 28. 3. 1960 I 194

§ 1: Vom Abdruck der Anlagen ist abgesehen; RVO 820-1

§ 1 Abs. 1: Krankenversicherungsanstalt Berlin gem. § 6 G v. 26. 12. 1957 I 1883 umbenannt in Allgemeine Ortskrankenkasse Berlin

nicht erfüllt. In diesen Fällen ist die Anzeige über die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern nach dem anliegenden Muster 3 an das Arbeitsamt zu richten.

§ 2 *

Die Verpflichtung zur Anzeige der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern besteht nicht für die Beschäftigung von

- a) Personen, die gemäß § 168 der Reichsversicherungsordnung (im Land Berlin gemäß § 9 Abs. 4 Nr. 3 des Gesetzes zur Anpassung des Rechts der Sozialversicherung in Berlin an das in der Bundesrepublik Deutschland geltende Recht vom 3. Dezember 1950 — *Verordnungsblatt für Berlin Teil I S. 542* —) der Krankenversicherungspflicht nicht unterliegen,
- b) Personen, die gemäß § 75 a des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung als geringfügig Beschäftigte der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen,
- c) Angehörigen von Besatzungen von Seefahrzeugen im Sinne des § 2 der *Seemannsordnung vom 2. Juni 1902 (Reichsgesetzbl. S. 175)* und ihrer *Abänderungsbestimmungen*,
- d) volks- oder grundschulpflichtigen Kindern.

§ 3 *

(1) Die Verordnung tritt einen Monat nach der Verkündung in Kraft.

(2)

§ 2: RVO 820-1; § 75 a jetzt § 66 AVAVG 810-1 gem. Art. X § 8 G v. 23. 12. 1956 I 1018; Seemannsordnung u. Abänderungsbestimmungen aufgeh. durch § 147 Nr. 1 Seemannsgesetz v. 26. 7. 1957 II 713, vgl. jetzt §§ 2 u. 3 dieses Gesetzes 9513-1

§ 3 Abs. 2: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen*

Vom 2. August 1951

Bundesgesetzbl. I S. 479, verk. am 3. 8. 1951

§ 1

(1) Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ist vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies gilt nicht, soweit Feiertage auf einen Sonntag fallen.

(2) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 2*

(1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 — Bundesgesetzbl. I S. 191 —) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis d des Heimarbeitsgesetzes (HAG) bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 HAG finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.

(2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes zwei Drittel vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgeltes ohne Unkostenzuschläge. Hierbei ist für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Auftraggeber stattfindet.

(3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszuzahlen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den

Beteiligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 HAG) einzutragen.

(4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Absatz 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende (Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 1 dieses Gesetzes seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 HAG) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Absätze 2 und 3 dieses Paragraphen für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeister, so bleibt hierbei das für die Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden empfangene und weitergezahlte Feiertagsgeld außer Ansatz. Nimmt ein Anspruchsberechtigter eine Erstattung nach Satz 1 in Anspruch, so können ihm bei Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit die erstatteten Beträge auf das Feiertagsgeld angerechnet werden, das ihm auf Grund des Absatzes 2 und des Absatzes 3 Satz 3 für die dann noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen ist.

(5) Das Feiertagsgeld gilt als Entgelt im Sinne der Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über Mithaftung des Auftraggebers (§ 21 Abs. 2), über Entgeltschutz (§§ 23 bis 27) und über Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28); hierbei finden die §§ 24 bis 26 HAG Anwendung, wenn ein Feiertagsgeld gezahlt ist, das niedriger ist als das in diesem Gesetz festgesetzte.

§ 3*

(1) Das Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes treten ... alle bisherigen Bestimmungen der Länder und der Reichstreuhandler und Sondertreuhandler der Arbeit über die Lohnzahlung an Feiertagen außer Kraft. Dies gilt nicht für die Bestimmungen über Feiertagszuschläge in noch geltenden Tarifordnungen.

Überschrift: Im Saarland in Kraft getreten gem. § 1 Nr. 7 G v. 30. 6. 1959
802-3; gilt nicht in Berlin
§ 2: HAG 804-1

§ 3 Abs. 2: Nicht aufgenommener Satzteil enthält im einzelnen bezeichnete, aufgehobene Vorschriften

Gesetz über Bergmannsprämien *

800-7

Vom 20. Dezember 1956

Bundesgesetzbl. I S. 927, verk. am 21. 12. 1956

§ 1*

Personenkreis

(1) Arbeitnehmer des Bergbaus, die unter Tage beschäftigt werden, erhalten Bergmannsprämien nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

(2) Unter dieses Gesetz fallen nicht die unter § 4 Abs. 2 Buchstabe c des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 681) bezeichneten leitenden Angestellten.

§ 2

Höhe der Bergmannsprämien

Die Bergmannsprämie wird für jede unter Tage verfahrenre volle Schicht gewährt. Sie beträgt für Arbeitnehmer, die

1. im Schichtlohn (Zeitlohn) beschäftigt sind oder Erziehungsbeihilfe erhalten, 1,25 Deutsche Mark,
2. im Gedingelohn (Leistungslohn) oder gegen Gehalt beschäftigt sind, 2,50 Deutsche Mark.

§ 3*

Gewährung der Bergmannsprämien

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Lohnabrechnung die von dem Arbeitnehmer im Lohnabrechnungszeitraum unter Tage verfahrenen vollen Schichten festzustellen und die darauf entfallenden Bergmannsprämien an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Arbeitgeber hat die auszuzahlenden Bergmannsprämien dem Betrag, den er für seine Arbeitnehmer insgesamt an Lohnsteuer einbehalten hat, zu entnehmen und bei der nächsten Lohnsteueranmeldung in einer Summe gesondert abzusetzen. Übersteigt der zu entnehmende Betrag den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer einbehalten ist, so wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber auf Antrag von dem Finanzamt, an das die Lohnsteuer abzuführen wäre, aus den Einnahmen an Lohnsteuer erstattet. Die vom Arbeitgeber entnommenen Beträge (Satz 2) und die vom Finanzamt erstatteten Beträge (Satz 3) sind Mindereinnahmen an Lohnsteuer.

(2) Das Finanzamt prüft die Voraussetzungen für die Gewährung der Bergmannsprämien; dabei finden die Vorschriften der Reichsabgabenordnung entsprechende Anwendung. Der Arbeitnehmer kann beantragen, daß das Finanzamt, an das der Arbeitgeber die Lohnsteuer abzuführen hat, die Bergmannsprämien durch Bescheid feststellt. Der Bescheid soll die Höhe der Bergmannsprämien für den Lohnabrechnungszeitraum, die Berechnungs-

grundlage und eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Der Bescheid kann angefochten werden; die Vorschriften der Reichsabgabenordnung über das Berufungsverfahren finden dabei entsprechende Anwendung.

(3) Der Arbeitgeber haftet für zu Unrecht gezahlte Bergmannsprämien. Für die Inanspruchnahme seiner Haftung sind die Vorschriften des § 38 des Einkommensteuergesetzes und die Vorschriften der Reichsabgabenordnung über die Haftung entsprechend anzuwenden. Die auf Grund der Inanspruchnahme der Haftung eingehenden Beträge sind Einnahmen an Lohnsteuer.

§ 4*

Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Bergmannsprämien

Die Bergmannsprämien gelten weder als steuerpflichtige Einnahmen im Sinn des Einkommensteuergesetzes noch als Einkommen, Verdienst oder Entgelt im Sinn der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitslosenhilfe; sie gelten arbeitsrechtlich nicht als Bestandteil des Lohns oder Gehalts.

§ 5

Übertragbarkeit der Bergmannsprämien

Der Anspruch auf Bergmannsprämien ist nicht übertragbar.

§ 6

Ermächtigungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften zur Durchführung dieses Gesetzes zu erlassen, und zwar

1. über die Wahrung der Gleichmäßigkeit bei der Gewährung der Bergmannsprämien und zur Beseitigung von Unbilligkeiten in Härtefällen,
2. über die Regelung des Verfahrens bei der Gewährung der Bergmannsprämien und über das Abrechnungsverfahren,
3. über die nähere Abgrenzung des Personenkreises,
4. über die nähere Bestimmung der in § 2 verwendeten Begriffe.

§ 7

Anwendungszeitraum

Die Bergmannsprämie wird für jede volle Schicht gewährt, die nach dem 14. Februar 1956 verfahren wird.

Überschrift: Im Saarland in Kraft gesetzt gem. § 86 G v. 30. 6. 1959 I 339
 § 1 Abs. 2: BetrVG 801-1
 § 3 Abs. 2 u. 3: AO 610-1
 § 3 Abs. 3: EStG 611-1

§ 4: EStG 611-1

§ 8*

Anwendung im Land Berlin

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

§ 8: GVBl. Berlin 1957 S. 92

lassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 9

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

800-7-1

**Verordnung
zur Durchführung des Gesetzes über Bergmannsprämien
(BergPDV)***

Vom 25. Juni 1957

Bundesgesetzbl. I S. 656, verk. am 28. 6. 1957

Auf Grund des § 6 des Gesetzes über Bergmannsprämien (BergPG) vom 20. Dezember 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 927) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

§ 1*

**Anwendung von Vorschriften
der Reichsabgabenordnung**

Die Vorschriften des Zweiten Teils der Reichsabgabenordnung sowie des Gesetzes über den Bundesfinanzhof finden bei der Durchführung des Gesetzes über Bergmannsprämien entsprechende Anwendung.

§ 2

Arbeitnehmer des Bergbaus

(1) Arbeitnehmer des Bergbaus (§ 1 Abs. 1 des Gesetzes) sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Unternehmen des Bergbaus (Absatz 2) stehen und in den der bergbehördlichen Aufsicht unterstellten Betrieben (Absatz 2 Nr. 1) beschäftigt werden. Insoweit sind Arbeitnehmer des Bergbaus auch Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden.

(2) Unternehmen des Bergbaus sind

1. Unternehmen, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstellte Betriebe unterhalten,
2. Unternehmen, soweit sie ständig Schachtbau oder andere bergbauliche Aufschließungs- und Vorrichtungsarbeiten als spezifisch bergmännische Arbeiten in den unter Nummer 1 bezeichneten Betrieben verrichten (Bergbauspezialgesellschaften).

§ 3

Schichtlohn

Im Schichtlohn (Zeitlohn) beschäftigt (§ 2 Nr. 1 erster Halbsatz des Gesetzes) sind Arbeiter, die Schichtlohnarbeiten ausführen, und zwar unabhängig

Überschrift: Im Saarland in Kraft gesetzt gem. § 86 G v. 30. 6. 1959 I 339
§ 1: AO 610-1; G über den Bundesfinanzhof 350-1

davon, ob ihnen neben dem Schichtlohn eine feste oder veränderliche Zulage gewährt wird oder ob ihre Entlohnung in anderer Weise gestaltet ist, ohne daß sie unter § 4 fallen.

§ 4

Gedingelohn

(1) Im Gedingelohn (Leistungslohn) beschäftigt (§ 2 Nr. 2 erster Halbsatz des Gesetzes) sind Arbeiter, die typisch bergmännische Arbeiten auf Grund von Gedingeverträgen verrichten.

(2) Als im Gedingelohn beschäftigt gelten auch Arbeiter,

1. die Arbeiten der in Absatz 1 bezeichneten Art verrichten und an die ein im Rahmen der möglichen Gedingeverdienste liegender vereinbarter fester Lohn gezahlt wird, weil ein regelrechtes Gedinge infolge besonders gelagerter Verhältnisse nicht abgeschlossen werden kann;
2. die Gedingearbeiter beaufsichtigen;
3. die Arbeiten der in Absatz 1 bezeichneten Art, die in nicht mechanisierten Betrieben üblicherweise im Gedinge vergeben werden, maschinell ausführen.

§ 5

**Wechsel zwischen Schichtlohnarbeiten
und Gedingearbeiten**

(1) Arbeiter, die regelmäßig Schichtlohnarbeiten verrichten, erhalten während einer vorübergehenden Beschäftigung mit Gedingearbeiten die Bergmannsprämie nach den für Gedingearbeiter geltenden Vorschriften.

(2) Arbeiter, die regelmäßig Gedingearbeiten verrichten, erhalten während einer durch betriebliche Gründe veranlaßten vorübergehenden Beschäftigung mit Schichtlohnarbeiten die Bergmannsprämie nach den für Gedingearbeiter geltenden Vorschriften, solange sie während dieser Zeit weiter Gedingelohn erhalten.

§ 6

Berechnung der Schichten

(1) Als unter Tage verfahrenere volle Schichten gelten auch Schichten, die sich durch Zusammenzählen von unter Tage verfahrenen Teilschichten und Überstunden innerhalb eines Lohnabrechnungszeitraums zu vollen Schichten ergeben.

(2) Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn regelmäßig an einzelnen Arbeitstagen Schichten oder Teilschichten auf andere Arbeitstage verteilt werden.

(3) Als unter Tage verfahrenere volle Schichten (§ 2 Satz 1 des Gesetzes) gelten auch bezahlte Freizeitschichten, die auf Grund der für den Steinkohlenbergbau im Jahr 1953 getroffenen Vereinbarung an Stelle einer Schichtzeitverkürzung gewährt werden, wenn entsprechende Arbeit vorgeleistet worden ist.

§ 7

Vorübergehende Übertage-Arbeiten

(1) Untertage-Angestellte, die regelmäßig nur solche Arbeiten über Tage ausführen, die mit ihrer Untertagetätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang stehen, erhalten die Bergmannsprämie für jede Schicht, in der sie eingefahren sind.

(2) Untertage-Arbeiter erhalten die Bergmannsprämie auch für solche unter Tage verfahrenen Schichten, innerhalb derer sie mit Übertagearbeiten beschäftigt werden, die mit ihrer Untertagetätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

§ 8

Vorübergehende Untertage-Arbeiten

Übertage-Arbeitnehmer, die mit Untertage-Arbeiten beschäftigt werden, erhalten die Bergmannsprämie für diejenigen Schichten, die sich aus der Zusammenrechnung der tatsächlich unter Tage verfahrenen einzelnen Stunden zu vollen Schichten (§ 6 Abs. 1) ergeben.

§ 9*

Sonderfälle

(1) Untertage-Arbeitnehmer, die eine Schicht nur teilweise unter Tage verfahren, weil sie

1. einen Unfall erlitten haben oder
2. mit einem Unfallverletzten oder Kranken ausfahren müssen oder
3. zum Grubenwehrdienst über Tage abgestellt werden oder
4. als Zeuge bei bergbehördlichen Vernehmungen sich über Tage aufhalten müssen,

erhalten die Bergmannsprämie für die volle Schicht. Das gleiche gilt, wenn in den Fällen der Nummern 3 und 4 eine volle Schicht ausfällt.

§ 9 Abs. 2: BetrVG 801-1

(2) Untertage-Arbeitnehmer, die als Betriebsratsmitglieder Arbeitszeit unter Tage versäumt haben oder von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt worden sind (§ 37 Abs. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes), erhalten die Bergmannsprämie für diejenigen versäumten Untertage-Schichten, für die der Arbeitgeber nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes Lohnausfall zu erstatten hat.

§ 10

Bergmannsprämie bei Einsatz der Grubenwehr

Für Schichten, die ein Arbeitnehmer als Teilnehmer an Rettungsaktionen bei Grubenunglücken verfährt, wird die Bergmannsprämie in der für Gedingearbeiter geltenden Höhe gezahlt.

§ 11*

Aufzeichnungen des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat in dem nach § 31 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung am Ort der Betriebsstätte für jeden Arbeitnehmer zu führenden Lohnkonto die gezahlten Bergmannsprämien gesondert anzugeben. Das Lohnkonto oder die dazu geführten Aufzeichnungen müssen für die Zwecke der Bergmannsprämie folgende Angaben enthalten:

1. die im Bergbau übliche Berufsbezeichnung des Arbeitnehmers,
2. die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum im Schichtlohn unter Tage verfahrenen vollen Schichten,
3. die Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum im Gedingelohn unter Tage verfahrenen vollen Schichten,
4. die Höhe der für den Lohnabrechnungszeitraum gezahlten Bergmannsprämien,
5. den Tag der Auszahlung der Bergmannsprämie und den Lohnabrechnungszeitraum, für den die Bergmannsprämie gezahlt worden ist.

(2) Soweit der Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer Bergmannsprämien zahlt, sind die Vorschriften des § 31 Abs. 5 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung nicht anzuwenden.

(3) Die Aufzeichnungen (Absatz 1) sind bis zum Ablauf des fünften Kalenderjahrs, das auf die Auszahlung der Bergmannsprämie folgt, aufzubewahren.

§ 12*

Erstattungsantrag des Arbeitgebers

Ein Antrag nach § 3 Abs. 1 Satz 3 des Gesetzes ist vom Arbeitgeber schriftlich mit der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung zu stellen. Die Vorschriften der §§ 86, 87 der Reichsabgabenordnung finden entsprechende Anwendung.

§ 11 Abs. 1 u. 2: LStDV 611-2

§ 12: AO 610-1

§ 13*

**Nachprüfung der Voraussetzungen
für die Gewährung der Bergmannsprämien
durch das Finanzamt**

Das Finanzamt überwacht die ordnungsmäßige Anwendung der Vorschriften über die Gewährung der Bergmannsprämien. Die Vorschriften der §§ 50 bis 54 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung finden entsprechende Anwendung.

§ 14

Anrufungsauskunft

Das Finanzamt hat, soweit erforderlich, im Benehmen mit der zuständigen Bergbehörde, auf Anfrage des Arbeitgebers Auskunft über die Anwendung der Vorschriften über die Gewährung von Bergmannsprämien im einzelnen Fall zu erteilen.

§ 15

Mitwirkung der Bergbehörden

Die zuständigen Bergbehörden haben den Finanzbehörden jede Hilfe zu leisten, die zur Durchführung der Vorschriften über die Gewährung von Bergmannsprämien und der den Finanzämtern obliegenden Prüfung und Aufsicht dienlich ist.

§ 16

Antragsrecht des Arbeitnehmers

Der Antrag auf Feststellung der Bergmannsprämie durch Bescheid (§ 3 Abs. 2 des Gesetzes) ist bis zum Ablauf von zwei Monaten nach dem Lohnabrechnungszeitraum, für den die Bergmannsprämie beansprucht wird, beim Finanzamt der Betriebstätte zu stellen. Das Finanzamt kann die Frist auf begründeten Antrag verlängern.

§ 17

Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers

(1) Ist eine Bergmannsprämie durch Bescheid oder Rechtsmittelentscheidung rechtskräftig festgesetzt,

§ 13: LStDV 611-2

so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Bergmannsprämie an den Arbeitnehmer nach Maßgabe des Bescheids zu zahlen.

(2) Das Finanzamt hat dem Arbeitgeber eine Abschrift des Bescheids und gegebenenfalls der Rechtsmittelentscheidung zu übersenden.

§ 18*

Schlußvorschriften

(1) Die Bergmannsprämie wird nach den Vorschriften dieser Verordnung für jede volle Schicht gewährt, die nach dem 14. Februar 1956 verfahren worden ist. Soweit danach ein Arbeitnehmer für die Zeit vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung die ihm zustehende Bergmannsprämie nicht erhalten hat, wird die Bergmannsprämie vom Arbeitgeber nachgezahlt.

(2) u. (3)

§ 19*

Geltung im Land Berlin

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) in Verbindung mit § 8 des Gesetzes über Bergmannsprämien auch im Land Berlin.

§ 20

Geltung im Saarland

Diese Verordnung gilt nicht im Saarland.

§ 21

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

§ 18 Abs. 2 u. 3: Gegenstandslose Überleitungsvorschriften
§ 19: GVBl. Berlin 1957 S. 850

Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

800-8

Vom 12. Juli 1961

Bundesgesetzbl. I S. 909

§ 1*

(1) Die Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch vereinbarte (§ 4) vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeber wird nach den Vorschriften dieses Gesetzes gefördert.

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten nur für vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. § 4 Abs. 2 Buchstaben c und f des Betriebsverfassungsgesetzes finden keine Anwendung.

§ 2*

(1) Vermögenswirksame Leistungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erbringt

- a) als Sparbeiträge des Arbeitnehmers, die nach dem Gesetz über die Gewährung von Prämien für Sparleistungen (Spar-Prämien-gesetz) vom 5. Mai 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 241) angelegt werden,
- b) als Aufwendungen des Arbeitnehmers zur Förderung des Wohnungsbaues, die nach dem Gesetz über die Gewährung von Prämien für Wohnungsbausparer (Wohnungs-bau-Prämien-gesetz) in der Fassung vom 21. Dezember 1954 (Bundesgesetzbl. I S. 482), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juli 1960 (Bundesgesetzbl. I S. 616), angelegt werden,
- c) als Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Bau oder den Erwerb oder die Entschuldung eines öffentlich geförderten oder steuerbegünstigten Familienheimes oder einer öffentlich geförderten oder steuerbegünstigten eigengenutzten Eigentumswohnung im Sinne des Zweiten Wohnungsbaugesetzes,
- d) als Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb eigener Aktien des Arbeitgebers zu einem Vorzugskurs unter Vereinbarung einer fünfjährigen Sperrfrist (§ 6 des Gesetzes über steuerrechtliche Maßnahmen bei Erhöhung des Nennkapitals aus Gesellschaftsmitteln und bei Überlassung von eigenen Aktien an Arbeitnehmer vom 30. Dezember 1959, Bundesgesetzblatt I S. 834) oder
- e) als Aufwendungen des Arbeitnehmers zur Begründung von Darlehnsforderungen gegen den Arbeitgeber zu einem Zinsfuß, der mindestens dem Zins für Spareinlagen mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr

entspricht. Voraussetzung ist eine Sperrfrist von fünf Jahren. Die Sperrfrist entfällt beim Tod des Arbeitnehmers oder bei seiner völligen Erwerbsunfähigkeit. Der Darlehnsvertrag muß durch ein Kreditinstitut verbürgt sein. Die Kosten der Bürgschaft muß der Arbeitgeber tragen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben a und b hat der Arbeitgeber für die berechtigten Arbeitnehmer unmittelbar an das Unternehmen oder Institut zu leisten, bei dem die vermögenswirksame Anlage zu erfolgen hat. Das Unternehmen oder Institut hat dem Arbeitgeber Art und Dauer der Anlage der Leistungen zu bestätigen; es hat die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers als solche besonders kenntlich zu machen.

§ 3

(1) Die vermögenswirksamen Leistungen müssen entweder allen Arbeitnehmern (§ 1 Abs. 2) des Betriebes oder eines Betriebsteils oder Gruppen von Arbeitnehmern zugesagt werden, die nach Tätigkeitsmerkmalen, Berufsausbildung, Dauer der Berufszugehörigkeit oder nach ähnlichen sachlichen Merkmalen abgegrenzt sind.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur dann nach den Vorschriften dieses Gesetzes gefördert, wenn sie für Arbeitnehmer erbracht werden, die zur Zeit der Fälligkeit der Leistungen mindestens ein Kalenderjahr dem Betrieb oder Unternehmen angehören. Dies gilt nicht, wenn vermögenswirksame Leistungen auf Grund einer Ergebnisbeteiligung erbracht werden.

§ 4

(1) Betriebsvereinbarungen über vermögenswirksame Leistungen müssen Bestimmungen enthalten über

- a) die Höhe und Fälligkeit der Leistungen,
- b) den Kreis der berechtigten Arbeitnehmer und
- c) die Art der vermögenswirksamen Anlage sowie das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll.

(2) Sieht die Betriebsvereinbarung vor, daß der Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Arten der Anlage wählen oder das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, selbst bestimmen kann, so hat der Arbeitnehmer hierüber vor Eintritt der Fälligkeit eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die Betriebsvereinbarung muß bestimmen, in welcher Weise die vermögenswirksamen Leistungen für diejenigen Arbeitnehmer angelegt werden, die eine Erklärung nach Satz 1 nicht rechtzeitig abgegeben haben.

§ 1 Abs. 2: BetrVG 801-1

§ 2 Abs. 1 Buchst. b: Wohnungsbau-Prämien-gesetz 2330-9

§ 2 Abs. 1 Buchst. c: II. WoBauG 2330-2

§ 2 Abs. 1 Buchst. d: G v. 30. 12. 1959 i. d. F. v. 2. 11. 1961 I 1917

(3) Bei vermögenswirksamen Leistungen, die auf Grund von Verträgen mit Arbeitnehmern gewährt werden, bedarf die Art der vermögenswirksamen Anlage und die Bestimmung des Unternehmens oder Instituts, bei dem sie erfolgen soll, der Zustimmung des Arbeitnehmers.

§ 5

Werden die vermögenswirksamen Leistungen auf Grund einer Ergebnisbeteiligung erbracht, so gelten an Stelle des § 4 die §§ 6 bis 9.

§ 6

(1) Ergebnisbeteiligung im Sinne dieses Gesetzes ist die vereinbarte Beteiligung der Arbeitnehmer an dem durch ihre Mitarbeit erzielten Leistungserfolg des Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile, zum Beispiel auf Grund von Materialersparnissen, Verminderung des Ausschusses oder der Fehlzeiten, sorgfältiger Wartung der Arbeitsgeräte und Maschinen, Verbesserung der Arbeitsmethoden und der Qualität der Erzeugnisse sowie sonstiger Produktions- und Produktivitätssteigerungen. Der Leistungserfolg ist nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten jeweils für bestimmte Berechnungszeiträume zu ermitteln. Die Ergebnisbeteiligung ist vor Beginn eines Berechnungszeitraumes zu vereinbaren.

(2) Die Ergebnisbeteiligung kann auch für die Gesamtheit der Betriebe eines Unternehmens vereinbart werden.

§ 7

(1) Verträge mit Arbeitnehmern über eine vermögenswirksame Ergebnisbeteiligung bedürfen der Schriftform. Sie müssen Bestimmungen enthalten über die Art der Ergebnisbeteiligung, die Bemessungsgrundlage, die Grundsätze für die Berechnung des Ergebnisanteils und den Berechnungszeitraum.

(2) Die Verträge sollen Bestimmungen enthalten über

- a) Frist und Form der Mitteilung des Ergebnisanteils an den Arbeitnehmer,
- b) die Fälligkeit des Ergebnisanteils,
- c) die Art der vermögenswirksamen Anlage und das Unternehmen oder Institut, bei dem die Anlage erfolgen soll,
- d) die Beendigung der Ergebnisbeteiligung, insbesondere für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Soweit die Verträge keine Bestimmungen nach Absatz 2 enthalten, gelten folgende Vorschriften:

- a) Die Höhe des Ergebnisanteils ist dem beteiligten Arbeitnehmer binnen drei Monaten nach Ablauf des Berechnungszeitraumes schriftlich mitzuteilen; er wird zwei Monate nach der Mitteilung fällig.
- b) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, das Unternehmen oder Institut, bei dem die vermögenswirksame Anlage des Ergebnisanteils erfolgen soll, jeweils zu benennen.

c) Der Vertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Berechnungszeitraumes gekündigt werden.

d) Endet das Arbeitsverhältnis während eines Berechnungszeitraumes, so ist der Arbeitnehmer an dem für diesen Berechnungszeitraum ermittelten Ergebnis beteiligt, wenn er dem Betrieb mindestens während der Hälfte des Berechnungszeitraumes angehört hat; sein Ergebnisanteil bemißt sich nach dem Verhältnis der Zeit, die er während des Berechnungszeitraumes dem Betrieb angehört hat, zum Berechnungszeitraum. Absatz 3 Buchstabe a gilt entsprechend.

§ 8

(1) Betriebsvereinbarungen über eine vermögenswirksame Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer müssen Bestimmungen enthalten über

- a) die Art der Ergebnisbeteiligung, die Bemessungsgrundlage, die Grundsätze für die Berechnung der Ergebnisanteile und den Berechnungszeitraum;
- b) den Kreis der beteiligten Arbeitnehmer;
- c) die Art der vermögenswirksamen Anlage sowie das Unternehmen oder Institut, bei dem die Anlage erfolgen soll; § 4 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Die Betriebsvereinbarungen sollen Bestimmungen enthalten über

- a) Frist und Form der Mitteilung der Ergebnisanteile an die Arbeitnehmer,
- b) die Fälligkeit der Ergebnisanteile,
- c) die Beendigung der Betriebsvereinbarung,
- d) die Beendigung der Ergebnisbeteiligung, insbesondere für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Soweit Betriebsvereinbarungen keine Bestimmungen nach Absatz 2 enthalten, gelten folgende Vorschriften:

- a) Für die Mitteilung der Ergebnisanteile an die Arbeitnehmer und ihre Fälligkeit gilt § 7 Abs. 3 Buchstabe a entsprechend.
- b) Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluß eines Berechnungszeitraumes gekündigt werden.
- c) Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers gilt § 7 Abs. 3 Buchstabe d entsprechend.

§ 9

(1) Der Arbeitgeber hat den beteiligten Arbeitnehmern auf Verlangen Auskunft über die Richtigkeit der Berechnung der Ergebnisanteile zu erteilen. Auf Wunsch des Arbeitgebers haben die beteiligten Arbeitnehmer aus ihrer Mitte nicht mehr als drei Beauftragte zur Wahrnehmung dieser Auskunftsrechte zu wählen. Die Beauftragten haben über vertrauliche Angaben, die ihnen vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden

sind, Stillschweigen auch nach Ausscheiden aus dem Betrieb zu wahren. Die Beauftragten dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

(2) An Stelle der Auskunft nach Absatz 1 kann der Arbeitgeber jederzeit bei Mitteilung der Ergebnisanteile an die Arbeitnehmer die Bestätigung eines Wirtschaftsprüfers oder eines vereidigten Buchprüfers, eines Steuerberaters oder Helfers in Steuersachen über die Richtigkeit der Berechnung der Ergebnisanteile vorlegen.

(3) Durch schriftliche Verträge (§ 7) oder Betriebsvereinbarungen (§ 8) kann eine von den Absätzen 1 und 2 abweichende Regelung des Auskunftsrechts oder des Verfahrens bestimmt werden.

§ 10*

(1) Auf Antrag des Arbeitgebers wird die Lohnsteuer nach einem festen Pauschsteuersatz von der Summe der Aufwendungen für vermögenswirksame Leistungen nach diesem Gesetz erhoben, soweit sie bei dem einzelnen Arbeitnehmer 312 Deutsche Mark im Kalenderjahr nicht übersteigen. Der Pauschsteuersatz beträgt 8 vom Hundert. Soweit die Aufwendungen für den einzelnen Arbeitnehmer 312 Deutsche Mark im Kalenderjahr übersteigen, ist die Lohnsteuer nach den allgemeinen Vorschriften zu erheben.

(2) Voraussetzung für die Anwendung des Pauschsteuersatzes ist, daß der Arbeitgeber den Antrag jeweils für alle in einem Kalenderjahr zu erbringenden Leistungen stellt und sich verpflichtet, die Lohnsteuer zu übernehmen. In dem Antrag hat der Arbeitgeber zu versichern, daß die Leistungen nach diesem Gesetz erbracht werden. Beim Lohnsteuer-Jahresausgleich und bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer bleiben die Beträge, die nach Absatz 1 besteuert worden sind, und die dafür entrichtete Lohnsteuer außer Betracht.

§ 10 Abs. 4: GewStG 1961 I 1731

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über das Verfahren zur Anwendung des Pauschsteuersatzes nach Absatz 1, über die Nachforderung der Lohnsteuer in Fällen, in denen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Pauschsteuersatzes nach Absatz 1 nicht vorgelegen haben, sowie über die Nachforderung von Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz vom Arbeitgeber in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe e, wenn die Sperrfrist nicht eingehalten wird.

(4) Vermögenswirksame Leistungen nach diesem Gesetz gehören, soweit sie bei dem einzelnen Arbeitnehmer 312 Deutsche Mark im Kalenderjahr nicht übersteigen, nicht zur Lohnsumme im Sinne des § 24 des Gewerbesteuergesetzes.

§ 11

Vermögenswirksame Leistungen nach diesem Gesetz sind kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung, soweit sie zusammen mit Aufwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers 312 Deutsche Mark im Kalenderjahr nicht übersteigen; zu diesen Aufwendungen gehören nicht die auf Grund gesetzlicher Verpflichtung geleisteten.

§ 12*

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 13

Das Gesetz tritt rückwirkend zum 1. Januar 1961 in Kraft.

§ 12: GVBl. Berlin 1961 S. 988

800-8-1

Verordnung
zur Durchführung der lohnsteuerlichen Vorschriften
des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
(VermBDV)*

Vom 17. Dezember 1962

Bundesgesetzbl. I S. 733, verk. am 21. 12. 1962

Auf Grund des § 10 Abs. 3 des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 12. Juli 1961 (Bundesgesetzbl. I S. 909) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

§ 1*

Verfahren

Auf das Verfahren bei der Anwendung des Pauschsteuersatzes nach § 10 Abs. 1 bis 3 des Gesetzes finden die Vorschriften der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung Anwendung, soweit sich aus den §§ 2 bis 8 nichts anderes ergibt.

§ 2*

Zuständiges Finanzamt

Der Antrag des Arbeitgebers, die Lohnsteuer nach § 10 Abs. 1 bis 3 des Gesetzes pauschal zu erheben (Pauschalierungsantrag) ist bei dem Finanzamt der Betriebstätte (§ 43 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung) zu stellen. Betrifft der Antrag mehrere Betriebstätten in den Bezirken verschiedener Finanzämter, so ist er bei dem Finanzamt zu stellen, in dessen Bezirk sich die Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

§ 3

Inhalt des Pauschalierungsantrags

- (1) Der Pauschalierungsantrag muß enthalten
1. die Bezeichnung der Betriebsvereinbarungen und Verträge mit Arbeitnehmern, in denen die vermögenswirksamen Leistungen zugesagt worden sind, auf die sich der Antrag bezieht;
 2. die Erklärung des Arbeitgebers,
 - a) ob er für ein Kalenderjahr, in dem vermögenswirksame Leistungen auf Grund der in der Nummer 1 bezeichneten Betriebsvereinbarungen oder Verträge mit Arbeitnehmern gezahlt werden, noch vermögenswirksame Leistungen in anderen Betriebsvereinbarungen oder Verträgen mit Arbeitnehmern zugesagt hat;
 - b) ob die vermögenswirksamen Leistungen allen Arbeitnehmern des Betriebs oder eines Betriebsteils oder ob sie Gruppen von Arbeitnehmern zugesagt worden sind. Sind die vermögenswirksamen Leistungen Gruppen von Arbeitnehmern zugesagt worden, so sind die Merkmale zu bezeichnen, nach denen die Gruppen abgegrenzt sind;

3. die Versicherung des Arbeitgebers, daß die Leistungen nach dem Gesetz erbracht werden;
4. die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Lohnsteuer zu übernehmen.

(2) Dem Antrag sind Abschriften der Betriebsvereinbarungen und der Verträge mit Arbeitnehmern, in denen die vermögenswirksamen Leistungen zugesagt worden sind, beizufügen. Werden Verträge mit Arbeitnehmern nach einem einheitlichen Vertragsangebot abgeschlossen, so genügt die Beifügung einer Abschrift des Vertragsangebots.

§ 4

Entscheidung über den Pauschalierungsantrag

(1) Das Finanzamt entscheidet über den Pauschalierungsantrag des Arbeitgebers durch schriftlichen Bescheid.

(2) Hat der Arbeitgeber die Anwendung des Pauschsteuersatzes nicht für alle in einem Kalenderjahr erbrachten vermögenswirksamen Leistungen beantragt, so kann das Finanzamt Verfügungen, mit denen Pauschalierungsanträgen entsprochen worden ist, mit rückwirkender Kraft zurücknehmen. Das gleiche gilt, wenn solche Verfügungen durch unlautere Mittel veranlaßt worden sind.

§ 5

Anzeigepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Finanzamt (§ 2) den Abschluß weiterer Betriebsvereinbarungen und Verträge mit Arbeitnehmern unverzüglich anzuzeigen, wenn er darin vermögenswirksame Leistungen, für die er keinen Antrag auf Zulassung der Pauschalbesteuerung stellen will, für ein Kalenderjahr zusagt, in dem er bereits vermögenswirksame Leistungen, für die die Pauschalbesteuerung zugelassen ist, gewährt.

§ 6

**Vorläufige Anwendung
des § 10 Abs. 1 bis 3 des Gesetzes**

(1) Hat der Arbeitgeber einen Pauschalierungsantrag gestellt, so kann er vorläufig nach den Vorschriften des § 10 Abs. 1 und 2 des Gesetzes und den Vorschriften dieser Verordnung verfahren. Voraussetzung ist, daß er sich verpflichtet, für etwa nachzuentrichtende Lohnsteuer zu haften.

(2) Wird der Pauschalierungsantrag später ganz oder teilweise abgelehnt, so unterliegen die vermögenswirksamen Leistungen insoweit der Lohnsteuer nach den allgemeinen Vorschriften; dabei gehört die vorläufig abgeführte pauschale Lohnsteuer nicht

Überschrift: G zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer
800-8
§§ 1 u. 2: LS:DV 611-2

zum Arbeitslohn. Die sich hiernach ergebende Lohnsteuer ist vom Arbeitgeber zu berechnen und an das Finanzamt abzuführen. Die vorläufig abgeführte pauschale Lohnsteuer kann vom Finanzamt oder vom Arbeitgeber mit der sich nach Satz 1 ergebenden Lohnsteuer verrechnet werden; sie ist, soweit eine Verrechnung nicht vorgenommen wird, an den Arbeitgeber zu erstatten.

§ 7*

Sammellohnkonto

(1) Der Arbeitgeber hat vermögenswirksame Leistungen, die nach § 10 Abs. 1 bis 3 des Gesetzes pauschal versteuert worden sind, und die dafür zu entrichtende Lohnsteuer in ein Sammellohnkonto einzutragen. Das Sammellohnkonto ist bei der Betriebsstätte (§ 43 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung) zu führen. In dem Sammellohnkonto sind die Betriebsvereinbarungen und Verträge mit Arbeitnehmern, in denen die vermögenswirksamen Leistungen zugesagt worden sind, anzugeben; die Vorschrift des § 3 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) In dem Sammellohnkonto ist über vermögenswirksame Leistungen jeweils einzutragen

1. der Tag, an dem die vermögenswirksamen Leistungen erbracht worden sind;
2. die Summe der vermögenswirksamen Leistungen ohne die pauschale Lohnsteuer;
3. die pauschale Lohnsteuer;
4. ein Hinweis auf die mit der Eintragung zusammenhängenden, in § 8 Nrn. 2 und 3 bezeichneten Anlagen.

§ 8

Anlagen zum Sammellohnkonto

Als Anlagen sind zum Sammellohnkonto zu nehmen

1. eine Abschrift des Genehmigungsbescheids (§ 4 Abs. 1);
2. zu jeder Eintragung im Sammellohnkonto ein Verzeichnis mit den Namen der Arbeitnehmer, für die die vermögenswirksamen Leistungen erbracht worden sind, und den Beträgen der für die einzelnen Arbeitnehmer erbrachten vermögenswirksamen Leistungen. Außerdem sind anzugeben
 - a) in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstaben a und b des Gesetzes das Unternehmen oder Institut, an das der Arbeitgeber geleistet hat (§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes) mit einem Hinweis auf die Bestätigung (§ 2 Abs. 2 Satz 2 des Gesetzes);
 - b) in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe c des Gesetzes
 - aa) der Gläubiger des Arbeitnehmers, an den der Arbeitgeber geleistet hat, oder die Unterlagen, durch die die vorgeschriebene Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen nachgewiesen worden ist,

§ 7 Abs. 1: LSIDV 611-2

bb) die Unterlagen, durch die dem Arbeitgeber die öffentliche Förderung oder die Steuerbegünstigung des Familienheims oder der Eigentumswohnung nachgewiesen worden ist;

- c) in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe d des Gesetzes das Unternehmen oder Institut, bei dem die Aktien in Verwahrung gegeben worden sind;
 - d) in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe e des Gesetzes das Kreditinstitut, das den Darlehnsvertrag verbürgt hat;
3. die im Besitz des Arbeitgebers befindlichen Urkunden, Belege oder Bestätigungen, durch die die im Gesetz vorgeschriebene Auszahlung, Anlegung oder Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen nachgewiesen wird.

§ 9*

Nachforderung von Lohnsteuer

(1) Haben die Voraussetzungen für die Anwendung des Pauschsteuersatzes nach § 10 Abs. 1 und 2 des Gesetzes nicht vorgelegen, so unterliegen die vermögenswirksamen Leistungen der Lohnsteuer nach den allgemeinen Vorschriften; dabei gilt § 6 Abs. 2 entsprechend.

(2) Hält der Arbeitgeber in den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe e des Gesetzes die Sperrfrist nicht ein, so hat er, sofern nicht Absatz 1 anwendbar ist, Lohnsteuer in Höhe eines festen Pauschsteuersatzes von 12 vom Hundert des vorzeitig zurückgezahlten Darlehnsbetrags nachzuentrichten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lohnsteuer zu übernehmen. Die Vorschriften des § 10 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzes gelten auch für die nachzuentrichtende Lohnsteuer.

(3) Auf das Verfahren bei der Nachforderung von Lohnsteuer in den Fällen der Absätze 1 und 2 finden die Vorschriften der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung Anwendung.

§ 10

Anwendung des § 9 Abs. 2

Die Vorschriften des § 9 Abs. 2 sind erstmals auf Darlehnsbeträge, die nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung zurückgezahlt werden, anzuwenden.

§ 11

Berlin-Klausel

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) in Verbindung mit § 12 des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer auch im Land Berlin.

§ 12

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

§ 9 Abs. 2: LSIDV 611-2

800-10

Gesetz
über die Schaffung eines besonderen Arbeitgebers
für Hafentarbeiter (Gesamthafenbetrieb) *

Vom 3. August 1950

Bundesgesetzbl. S. 352, verk. am 7. 8. 1950

§ 1

(1) Durch schriftliche Vereinbarung von zuständigen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder von einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften kann von den Betrieben eines Hafens, in denen Hafentarbeit geleistet wird, zur Schaffung stetiger Arbeitsverhältnisse für Hafentarbeiter ein besonderer Arbeitgeber (Gesamthafenbetrieb) gebildet werden. Eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit des Gesamthafenbetriebes ist ausgeschlossen.

(2) Der Gesamthafenbetrieb umfaßt auch Betriebe, deren Unternehmer weder Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind noch selbst die Vereinbarung nach Absatz 1 abgeschlossen haben, sofern die Betriebe, die dem die Vereinbarung abschließenden Arbeitgeberverband angehören oder die selbst die Vereinbarung abgeschlossen haben, nach Feststellung der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle im Durchschnitt des dem Abschluß der Vereinbarung vorangegangenen Kalendervierteljahres insgesamt nicht weniger als 50 vom Hundert der Hafentarbeiter beschäftigt haben.

Überschrift: Erstreckt auf das Saarland durch § 1 Nr. 3 G v. 28. 11. 1958 I
891: gilt nicht in Berlin

§ 2

(1) Der Gesamthafenbetrieb bestimmt nach Maßgabe der geltenden Gesetze seine Rechtsform, seine Aufgaben, seine Organe und seine Geschäftsführung, insbesondere auch die Grundsätze für die Erhebung, Verwaltung und Verwendung von Beiträgen und Umlagen; er hat dabei den Begriff der Hafentarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 bindend festzusetzen.

(2) Die Regelungen nach Absatz 1 bedürfen der Genehmigung durch die oberste Arbeitsbehörde des Landes; die Genehmigung ist widerruflich.

(3) Soweit der Gesamthafenbetrieb gemäß § 2 Abs. 1 eine nichtgewerbsmäßige Arbeitsvermittlung durchzuführen hat, ist er der Aufsicht des Präsidenten des zuständigen Landesarbeitsamtes unterstellt und an dessen Weisungen gebunden.

§ 3

Werden Beiträge und Umlagen beschlossen, so hat der Gesamthafenbetrieb einen Rechtsanspruch auf die festgesetzten Leistungen gegen die Unternehmer der zugehörigen Betriebe. Diese haben einen Rechtsanspruch auf die festgesetzten Leistungen gegen den Gesamthafenbetrieb. Aufrechnung ist statthaft, der ordentliche Rechtsweg ist zulässig.

800-12

Anordnung
zur Vereinheitlichung der Erziehungsbeihilfen
und sonstigen Leistungen
an Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft

Vom 25. Februar 1943

Reichsarbeitsbl. I S. 164

geändert durch

Anordnung
über die Belohnung besonders tüchtiger Lehrlinge und Anlernlinge
in der privaten Wirtschaft

Vom 5. August 1944, RABl. I S. 289

Gesetz zur Aufhebung des Lohnstops

Vom 3. November 1948, WiGBI. S. 117

§ 76 Abs. 4 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)

Vom 9. August 1960 I 665

Partielles Recht für

(das ehemalige Land) Baden:

Anordnung 800-12a
betreffend Erziehungsbeihilfe für Lehrlinge,
Anlernlinge und Umschüler *

Vom 3. März 1948

Mitt. d. Dir. Arb. S. 26

Überschrift: Nr. 3 der Anordnung ist nach übereinstimmender Ansicht der Länderkommission zur Rechtsbereinigung kein Bundesrecht

(das ehemalige Land) Württemberg-Baden:

Verordnung Nr. 1056 800-12b
der Landesregierung über die Erziehungs-
beihilfen und sonstigen Leistungen
an Lehrlinge und Anlernlinge
in der privaten Wirtschaft

Vom 9. August 1949

Regierungsbl. S. 199

(das ehemalige Land) Württemberg-Hohenzollern:

Verordnung des Arbeitsministeriums 800-12c
über die Erziehungsbeihilfen
und sonstigen Leistungen
an Lehrlinge und Anlernlinge
in der privaten Wirtschaft

Vom 1. September 1949

Regierungsbl. S. 354

Verordnung 800-14
betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung

Vom 24. Januar 1919

Reichsgesetzbl. S. 111, verk. am 29. 1. 1919

Die Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben mittels Vereinbarung, die durch die Bekanntmachung des Staatssekretärs des Reichsernährungsamts vom 22. November 1918 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 278 vom 25. November 1918) in Kraft gesetzt worden ist, den Reichsbauern- und Landarbeiterrat in Berlin geschaffen. Die in ihm zusammengeschlossenen Verbände haben unter dem 20. Dezember 1918/23. Januar 1919 die nachstehende vorläufige Landarbeitsordnung vereinbart.

Vorläufige Landarbeitsordnung

§ 1 *

Für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag, ergänzt durch die nachfolgenden Bestimmungen.

§ 1: BGB 400-2

§ 2

In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe, für welche ein Tarifvertrag nicht besteht, sind Dienstverträge mit mehr als halbjähriger Dauer schriftlich abzuschließen, sofern darin Bezüge nicht barer Art zugesichert sind. Den Dienstverpflichteten ist auf Verlangen eine Vertragsabschrift auszuhändigen.

§ 3

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt in vier Monaten durchschnittlich acht, in vier Monaten durchschnittlich zehn und in weiteren vier Monaten elf Stunden. Darüber hinaus geleistete Überstunden sind besonders zu vergüten.

§ 4

In die Arbeitszeit sind die Wege vom Hof zur Arbeit und von der Arbeit zum Hof einzurechnen, nicht dagegen die Arbeitspausen sowie die Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespannen.

§ 5

Während des Sommerhalbjahrs sind täglich mindestens zwei Stunden Ruhepause zu gewähren.

§ 6

Der Barlohn ist in der Regel wöchentlich zu zahlen.

§ 7

(1) Die als Teil des Lohnes vereinbarten Naturalien sind in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte zu liefern und in der Regel nach metrischen Maßen und Gewichten zu bemessen.

(2) Die Lieferung hat in der Regel vierteljährlich zu erfolgen, sofern Art und Gebrauch der Naturalbezüge nicht eine auf längere oder kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordert.

(3) Nicht lieferbare Naturalien sind in bar nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Markttorts zu vergüten.

§ 8*

Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, sollen, wenn sie als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sind, mit ihrem Geldwert schriftlich festgesetzt werden.

§ 9

In Jahresverträgen darf die Entlohnung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht unangemessen verteilt sein, so daß die Entlohnung in der Winterzeit in auffälligem Mißverhältnis zu der auf sie entfallenden Arbeitsleistung und zur Entlohnung für das ganze Jahr steht.

§ 10*

Lohneinbehaltungen zur Sicherung des Schadensersatzes bei widerrechtlicher Lösung des Vertrags dürfen ein Viertel des fälligen Barlohns der einzelnen Lohnzahlung und im Gesamtbetrag die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung nicht übersteigen.

§ 11*

Als Vergütung für eine Überstunde soll mindestens ein Zehntel des Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung mit 50 vom Hundert Aufschlag zugrunde gelegt werden.

§ 12*

Fütterung und Pflege der Tiere sowie sonstige naturnotwendige Arbeiten an Sonn- und Festtagen sind solchen Arbeitern, welche diese Arbeiten nicht allgemein vertraglich übernommen haben, als Überstunden zu vergüten. Andere dringliche Arbeiten an Sonn- und Festtagen sollen mit mindestens dem doppelten Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung vergütet werden.

§ 8 Satz 2: Außer Kraft getreten gem. § 110 Nr. 7 G v. 23. 12. 1926 I 507
§§ 10, 11 u. 12: RVO 820-1

§ 12: Berichtigt 1919 S. 184

§ 13*

§ 14

(1) Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit entbunden.

(2) Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen zu versorgen, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beköstigen haben, sind abgesehen von Notfällen nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten zulässig ist.

§ 15

Wohnungen sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei und für Verheiratete unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein. Wohnungen der Ledigen sollen heizbar, verschließbar und mindestens mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schrank und Waschgelegenheit ausgestattet sein.

§ 16

(1) Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrags ist jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrags einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann.

(2) Solche Gründe sind insbesondere Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnis, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung, anhaltend schlechte Kost und gesundheitsschädliche Wohnung. Politische und gewerkschaftliche Betätigung ist kein Entlassungsgrund.

§ 17

(1) Dienstverpflichteten mit eigenem Hausstand steht bei vorzeitiger unverschuldeter Auflösung des Dienstvertrags für sich oder ihre Familie die Benutzung der vom Arbeitgeber gewährten Wohnung bis zu drei Wochen nach Vertragsende ohne Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht ohnehin vorher abläuft.

(2) Hat der Dienstverpflichtete die vorzeitige Beendigung des Vertrags verschuldet, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur bis zu zwei Wochen gegen Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft, oder sofern ihm nicht eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

§ 18*

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses sollen dem Dienstverpflichteten von dem ihm vom Arbeitgeber gewährten Land die Früchte in

§ 13: Außer Kraft getreten gem. § 69 Abs. 4 G v. 20. 1. 1934 I 45

§ 18: Im verkündeten Text heißt es versehentlich „den Dienstverpflichteten von dem“ statt „dem Dienstverpflichteten von dem“

§ 18 Satz 2: Außer Kraft getreten gem. § 110 Nr. 7 G v. 23. 12. 1926 I 507

einem seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrags der Fläche zustehen.

§ 19*

Renten irgendwelcher Art, insbesondere Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden.

§ 20

Für den Dienstverpflichteten günstigere gesetzliche oder vertragliche Arbeitsbedingungen bleiben bestehen.

§ 19 Satz 2: Außer Kraft getreten gem. § 110 Nr. 7 G v. 23. 12. 1926 I 507

Die vorstehende vorläufige Landarbeitsordnung erhält hierdurch bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung vom Tage der Verkündung dieser Verordnung ab mit folgenden Maßgaben Gesetzeskraft:

I.*

II.* Durch § 15 der vorläufigen Landarbeitsordnung wird die Geltung des § 618 Abs. 2 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht berührt.

Die Reichsregierung

Der Staatssekretär
des Reichsarbeitsamts

I.: Außer Kraft getreten gem. § 110 Nr. 7 G v. 23. 12. 1926 I 507
II.: BGB 400-2

Gesetz über die Lohnstatistik*

800-16

Vom 18. Mai 1956

Bundesgesetzbl. I S. 429, verk. am 23. 5. 1956

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

(1) Im Geltungsbereich dieses Gesetzes wird eine Lohnstatistik als Bundesstatistik durchgeführt. Sie umfaßt

1. eine laufende Statistik über die Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten in der Landwirtschaft,
2. eine laufende Statistik über die Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten in anderen Wirtschaftsbereichen,
3. Sondererhebungen über Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten.

(2) Die Statistik nach Absatz 1 Nr. 1 wird nicht in den Ländern Freie und Hansestadt Hamburg und Freie Hansestadt Bremen sowie im Land Berlin durchgeführt.

§ 2

Auskunftspflichtig für die Statistiken nach § 1 sind die Arbeitgeber.

ZWEITER ABSCHNITT

Laufende Statistiken über Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten in der Landwirtschaft

§ 3

(1) Die Statistik nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 erstreckt sich auf

Überschrift: Erstreckt auf das Saarland durch § 1 Nr. 64 V v. 26. 8. 1957 I 1255

1. in die Hausgemeinschaft aufgenommene, ständig beschäftigte männliche und weibliche landwirtschaftliche Arbeiter im Monatslohn,
2. nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommene männliche landwirtschaftliche Arbeiter im Stundenlohn.

(2) Für die Statistik ist eine repräsentative Auswahl von landwirtschaftlichen Betrieben heranzuziehen; dabei ist die Repräsentation so zu bemessen, daß im Durchschnitt bis zu 10 vom Hundert der in Absatz 1 bezeichneten Arbeiter erfaßt werden.

(3) Die Statistik ist bis zum Jahre 1958 einschließlich in halbjährlichen, vom Jahre 1959 an in jährlichen Abständen durchzuführen, sofern nicht die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmt, daß die Statistik auch nach 1958 weiter in halbjährlichen Abständen aufgestellt wird.

§ 4

(1) Durch die Statistik nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 sind die Barverdienste, für die landwirtschaftlichen Arbeiter im Stundenlohn außerdem die Arbeitsstunden, zu erfassen, gegliedert nach Größenklassen der Betriebe sowie nach der Tätigkeit und dem Geschlecht der Arbeiter.

(2) Die Angaben nach Absatz 1 sind auf Fragebogen für jeweils einen Monat oder vier zusammenhängende Wochen zu machen.

DRITTER ABSCHNITT

Laufende Statistiken
der Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten
in anderen Wirtschaftsbereichen

§ 5

(1) Die Statistik nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 erstreckt sich auf

1. die Arbeiter in den folgenden Wirtschaftsabteilungen nach dem Systematischen Verzeichnis der Arbeitsstätten:

Bergbau, Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden, Energiewirtschaft, Eisen- und Metallerzeugung und -verarbeitung,

Verarbeitende Gewerbe (ohne Eisen- und Metallverarbeitung),

Bau-, Ausbau- und Bauhilfsgewerbe;

2. die Angestellten in den unter Nummer 1 genannten Wirtschaftsbereichen sowie in der Wirtschaftsabteilung „Handel, Geld- und Versicherungswesen“.

(2) Für die Statistik ist eine repräsentative Auswahl von Betrieben heranzuziehen.

(3) Die Statistik ist in vierteljährlichen Abständen, für die erfaßten Handwerkszweige mit Ausnahme der handwerklichen Betriebe des Hoch-, Tief- und Ingenieurbauwesens in halbjährlichen Abständen, durchzuführen.

§ 6

(1) Durch die Statistik nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 sind zu erfassen

1. gegliedert nach dem Geschlecht und der Tätigkeit

a) die Zahl der Arbeiter und der Angestellten,

b) die Zahl der Arbeitsstunden der Arbeiter unter besonderer Angabe der zuschlagpflichtigen Über-, Sonn- und Feiertagsstunden,

c) die Arbeitsverdienste der Arbeiter und der Angestellten;

2. die Art des Betriebes, die tarifliche Ortsklasse und die Zahl der Arbeitstage.

(2) In Abständen von drei Jahren, beginnend mit dem Jahre 1956, sind für einen Erhebungsmonat die in Absatz 1 Nr. 1 genannten Tatbestände untergliedert nach dem Alter zu erfassen.

(3) Die Angaben nach den Absätzen 1 und 2 sind auf Fragebogen für jeweils einen Monat oder vier zusammenhängende Wochen zu machen, und zwar

für Betriebe mit zehn und mehr Arbeitern und Angestellten nicht über die einzelnen Arbeitnehmer, sondern über die Arbeitnehmergruppen (Lohnsummenverfahren).

VIERTER ABSCHNITT

Sondererhebungen
über Arbeitsverdienste und Arbeitszeiten

§ 7

In Abständen von drei bis fünf Jahren sind durch die Sondererhebungen nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 die Arbeitszeiten und Arbeitsverdienste der einzelnen Arbeiter und Angestellten zu erfassen (Individualverfahren). Dabei ist insbesondere ihre Gliederung nach der Art der Tätigkeit sowie nach Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Für die Arbeiter sind ferner Arbeitszeit und Arbeitsverdienste getrennt nach Zeit- und Leistungslohn zu ermitteln. Diese Sondererhebungen erstrecken sich nicht auf den öffentlichen Dienst.

§ 8

(1) Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, in welchen Wirtschaftsabteilungen nach dem Systematischen Verzeichnis der Arbeitsstätten die Sondererhebungen nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 jeweils durchgeführt werden.

(2) Die Rechtsverordnung kann die Sondererhebungen auch auf die sozialen Nebenleistungen der Betriebe erstrecken. Soziale Nebenleistungen, die einem einzelnen Arbeitnehmer nicht zugerechnet werden können, sind im ganzen zu erfassen.

FUNFTER ABSCHNITT

Schlußbestimmungen

§ 9*

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

§ 10*

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. ...

§ 9: GVBl. Berlin 1956 S. 542

§ 10 Satz 2: Aufhebungsvorschrift

80 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

801 Betriebsverfassung und Mitbestimmung

Vom 11. Oktober 1952

Bundesgesetzbl. I S. 681, verk. am 14. 10. 1952

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

In den Betrieben werden Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes gebildet.

§ 2

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3

Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten nur dann als selbständige Betriebe, wenn sie räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

§ 4

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

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

- a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
- b) die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben;
- c) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden;
- d) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
- e) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;

- f) Verwandte und Verschwägte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

§ 5*

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

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die eine durch § 1 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie das mit einfachen oder mechanischen Dienstleistungen beschäftigte Büropersonal.

ZWEITER TEIL

Der Betriebsrat

ERSTER ABSCHNITT

Zusammensetzung und Wahl

§ 6

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind.

§ 7

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, ein Jahr dem Betrieb angehören und das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen. Von den Voraussetzungen der einjährigen Betriebsangehörigkeit und des Wahlrechts für den Deutschen Bundestag kann in Ausnahmefällen Abstand genommen werden, wenn zwischen der Mehrheit der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hierüber eine Verständigung herbeigeführt wird.

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

Überschrift: Im Saarland eingeführt gem. G Nr. 559 v. 22. 12. 1956 ABl. Saarland S. 1688 i. d. F. d. G Nr. 578 v. 6. 5. 1957 ABl. Saarland S. 527

§ 5 Abs. 2: § 1 Angestelltenversicherungsgesetz v. 28. 5. 1924 I 563 gem. Art. 3 § 1 G v. 23. 2. 1957 I 88 jetzt §§ 2 u. 3 i. d. F. d. Art. 1 G v. 23. 2. 1957 u. d. Art. I Abschnitt II Nr. 1 G v. 25. 4. 1961 I 465

§ 8

(1) In allen Betrieben, die in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gebildet.

(2) In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist ein Betriebsrat zu bilden, wenn mindestens zehn ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer vorhanden sind, von denen mindestens drei wählbar sind.

§ 9

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

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person	(Betriebsobmann),
21 Wahlberechtigten bis 50 Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,	
51 bis 150 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,	
151 bis 300 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,	
301 bis 600 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,	
601 bis 1000 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,	
1001 bis 2000 Arbeitnehmern aus 13 bis 17 Mitgliedern,	
2001 bis 3000 Arbeitnehmern aus 15 bis 19 Mitgliedern,	
3001 bis 4000 Arbeitnehmern aus 17 bis 23 Mitgliedern,	
4001 bis 5000 Arbeitnehmern aus 19 bis 25 Mitgliedern,	
5001 bis 7000 Arbeitnehmern aus 21 bis 29 Mitgliedern,	
7001 bis 9000 Arbeitnehmern aus 23 bis 31 Mitgliedern,	
über 9000 Arbeitnehmern aus 25 bis 35 Mitgliedern.	

(2) Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern aus der in Absatz 1 vorgesehenen niedrigeren Mitgliederzahl, es sei denn, daß die Arbeitnehmer auf Antrag des bestehenden Betriebsrats oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vor einer Neuwahl mit einfacher Mehrheit eine Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder im Rahmen des Absatzes 1 beschließen.

§ 10

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

(2) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei

bis zu 50 Gruppenangehörigen	einen Vertreter,
51 bis 200 Gruppenangehörigen	2 Vertreter,

201 bis 600 Gruppenangehörigen	3 Vertreter,
601 bis 1000 Gruppenangehörigen	4 Vertreter,
1001 bis 3000 Gruppenangehörigen	5 Vertreter,
3001 und mehr Gruppenangehörigen	6 Vertreter.

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

(4) Die Geschlechter sollen innerhalb der Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 11

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße (§ 9 Abs. 1) zugrunde zu legen.

§ 12

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

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

§ 13

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

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

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

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

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

§ 14

Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

§ 15

(1) Spätestens sechs Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im Wahlvorstand müssen in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

§ 16

Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 8 erfüllt, kein Betriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt. Findet eine Betriebsversammlung nicht statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

§ 17

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

(2) Bestehen Zweifel darüber, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil (§ 3) selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat oder Wahlvorstand oder jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

§ 18

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

§ 19

(1) Die Wahl des Betriebsrats darf von niemand behindert werden. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Wahl des Betriebsrats darf nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt werden.

(3) Die sächlichen Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an der in § 16 genannten Betriebsversammlung oder der Betätigung im Wahlvorstand berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 20*

(1) Steigt die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend auf mehr als das Doppelte, aber mindestens um zwanzig, darunter fünf Wahlberechtigte, so wählen die nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer in geheimer Wahl einen Vertreter, bei mehr als fünfzig nichtständigen Arbeitnehmern zwei Vertreter, bei mehr als einhundert nichtständigen Arbeitnehmern drei Vertreter. Der Betriebsrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertreter die Vorschriften der §§ 7, 13 Abs. 1, §§ 14, 17 Abs. 1, §§ 18 und 19 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Betriebszugehörigkeit entsprechend.

(2) Die Arbeitnehmer unter 18 Jahren wählen in Betrieben, in denen mindestens fünf Jugendliche beschäftigt sind, eine Jugendvertretung. Diese besteht in Betrieben mit

5 bis	50 jugendlichen Arbeitnehmern	aus einem Jugendvertreter,
51 bis	100 jugendlichen Arbeitnehmern	aus 3 Jugendvertretern,
mehr als 100	jugendlichen Arbeitnehmern	aus 5 Jugendvertretern.

Als Jugendvertreter können Arbeitnehmer des Betriebs vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, kann durch Tarifvertrag die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs bestimmt werden. Der Tarifvertrag bedarf insoweit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit. Mit dem Inkrafttreten eines solchen Tarifvertrags endet die Amtszeit der Betriebsräte, die in den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben bestehen. Eine durch Tarifvertrag errichtete Arbeitnehmervertretung hat die Befugnisse und Pflichten eines Betriebsrats.

ZWEITER ABSCHNITT

Amtszeit

§ 21

Die Amtszeit des Betriebsrats beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit.

§ 20 Abs. 3: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

§ 22

- (1) Der Betriebsrat ist neu zu wählen, wenn
- a) mit Ablauf eines Jahres, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist oder
 - b) die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist oder
 - c) der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
 - d) der Betriebsrat durch das Arbeitsgericht aufgelöst ist (§ 23).
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben a bis c führt der Betriebsrat die laufenden Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt ist.

§ 23

(1) Auf Antrag von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, des Arbeitgebers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. 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.

§ 24

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Ablauf der Wahlzeit, Amtsniederlegung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Verlust der Wählbarkeit und Entscheidung des Arbeitsgerichts, oder wenn nach Ablauf der in § 18 bezeichneten Frist festgestellt wird, daß das Mitglied nicht wählbar war.

§ 25

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

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt (§ 13 Abs. 3 Satz 2), so tritt der nichtgewählte Arbeitnehmer mit der nächsthöchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

§ 26

(1) Die Amtszeit der in § 20 Abs. 1 bezeichneten Vertreter endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nichtständigen Arbeitnehmer vorgesehenen

Zeitraums oder mit Erfüllung von deren Arbeitsaufgabe. Im übrigen gelten die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 21 und des § 22 Abs. 1 Buchstabe a sinngemäß.

(2) Für die Jugendvertretung (§ 20 Abs. 2) gelten die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 22 Abs. 1 Buchstabe a sinngemäß.

DRITTER ABSCHNITT

Geschäftsführung

§ 27

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

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

§ 28

Hat der Betriebsrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit drei Ausschußmitglieder. Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß. Dieser führt die laufenden Geschäfte. Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen (§ 10) bestehen.

§ 29

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur Vornahme der nach § 27 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Betriebsrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrats oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberäumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

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

§ 30

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

§ 31

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats ist ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu den Sitzungen mit beratender Stimme hinzuzuziehen.

§ 32

(1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

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

§ 33

(1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und abschriftlich auszuhändigen.

§ 34

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

(2) Der Antrag auf Aussetzung kann wegen des gleichen Beschlusses nicht wiederholt werden.

§ 35

An der Verhandlung von Fragen, welche die Interessen der nichtständigen Arbeitnehmer wesentlich berühren, nehmen die in § 20 Abs. 1 bezeichneten Vertreter mit beratender Stimme teil. Das gleiche gilt für die Teilnahme der Jugendvertretung an Verhandlungen über Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer.

§ 36

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat selbst gibt, getroffen werden.

§ 37

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

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

(3) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 38

In Betrieben, die mehr als einhundert Arbeitnehmer beschäftigen, kann der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sprechstunden auch während der Arbeitszeit einrichten.

§ 39

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

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

§ 40

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

VIERTER ABSCHNITT

Betriebsversammlung

§ 41

Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine gemeinsame Versammlung aller Arbeitnehmer nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

§ 42

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Arbeitgeber ist hierzu unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Betriebsversammlung zu sprechen.

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

§ 43

(1) Die in § 42 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Betriebsversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Durch die Teilnahme an der Betriebsversammlung entsteht den Arbeitnehmern kein Ausfall an Arbeitsentgelt.

(2) Sonstige Betriebsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden.

§ 44

Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen; sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren.

§ 45

An allen Betriebsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber gemäß § 42 an Betriebsversammlungen teil, so kann er einen Beauftragten der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, hinzuziehen.

DRITTER TEIL

Der Gesamtbetriebsrat

§ 46

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so kann durch Beschlüsse der einzelnen Betriebsräte neben diesen ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung ist abhängig von der Zustimmung der Betriebsräte aus den Betrieben, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer des Unternehmens beschäftigt sind.

§ 47

(1) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat, wenn ihm Vertreter beider Gruppen (§ 10) angehören, zwei seiner Mitglieder, wenn ihm Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Werden zwei Mitglieder entsandt, so dürfen sie nicht der gleichen Gruppe angehören. Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie dem Betriebsrat, der es entsandt hat, Mitglieder seiner Gruppe angehören.

(2) Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

(3) Gehören nach den Vorschriften des Absatzes 1 dem Gesamtbetriebsrat mehr als vierzig Mitglieder an und bestehen keine tarifvertraglichen Bestimmungen über die Bildung eines Gesamtbetriebsrats, so ist zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über Mitgliederzahl und Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats zu schließen.

(4) Kommt im Falle des Absatzes 3 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. § 50 Abs. 1, 2 und 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß an Stelle des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts der Präsident des für den Sitz des Unternehmens zuständigen Landesarbeitsgerichts tritt.

§ 48

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

(2) Für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats gelten die §§ 27, 28, 29 Abs. 2 bis 4, §§ 30 bis 34 und §§ 36 bis 40 entsprechend.

VIERTER TEIL

Mitwirkung und Mitbestimmung
der Arbeitnehmer

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeines

§ 49

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

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden. Insbesondere dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und sich gegenseitig Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(4) Die Anrufung von Schiedsstellen und Behörden ist erst zulässig, nachdem eine Einigung im Betrieb nicht erzielt wurde.

§ 50

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist im Bedarfsfalle eine Einigungsstelle zu bilden. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts. Dieser entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(2) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit nach mündlicher Beratung.

(3) Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. Ihr Spruch ist nur verbindlich, wenn beide Seiten sich der Entscheidung im voraus unterworfen oder sie nachträglich angenommen haben.

(4) In den Fällen, in denen die Einigungsstelle nach anderen Vorschriften dieses Gesetzes verbindlich entscheidet, ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen den Parteien. Sie wird auf Antrag einer

Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder (Absatz 1) oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein.

(5) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt und daß das Verfahren abweichend von den Vorschriften der Absätze 3 und 4 geregelt wird.

§ 51

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

§ 52

(1) Die gemeinsam mit dem Betriebsrat gefaßten Beschlüsse führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß etwas anderes im Einzelfalle vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Betriebsleitung eingreifen.

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

§ 53

(1) Der Betriebsrat und die in § 20 bezeichneten Vertreter dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder gehindert werden.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrats, die in § 20 bezeichneten Vertreter und die Mitglieder der Einigungsstelle dürfen um ihrer Tätigkeit willen nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

§ 54

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- a) Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
- c) Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken;
- d) die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in den Betrieb zu fördern.

(2) Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe b erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

§ 55

(1) Alle Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die Mitglieder der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) oder einer gemäß § 50 Abs. 5 gebildeten tariflichen Schlichtungsstelle, die in § 20 bezeichneten Vertreter und für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

ZWEITER ABSCHNITT

Soziale Angelegenheiten

§ 56

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

- a) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
- b) Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
- c) Aufstellung des Urlaubsplans;
- d) Durchführung der Berufsausbildung;
- e) Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
- f) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
- g) Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen;
- h) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden.

(2) Ist eine Übereinstimmung über die vorstehenden Fragen nicht zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, soweit eine Regelung nach § 50 Abs. 3 nicht zustande kommt.

§ 57

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:

- a) Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
- b) Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

§ 58

(1) Der Betriebsrat hat auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen.

(2) Der Betriebsrat ist bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, den Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden, zuzuziehen.

§ 59

Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

DRITTER ABSCHNITT

Personelle Angelegenheiten

§ 60

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts in personellen Angelegenheiten mitzuwirken und mitzubestimmen.

(2) Personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind: Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen.

(3) Als Versetzung gilt nicht die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen selbständigen Betriebsabteilung oder des gleichen Betriebs am selben Ort bei gleichen Arbeitsbedingungen, wenn damit eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers nicht verbunden ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig am gleichen Ort beschäftigt, so gilt die Bestimmung des Ortes, an dem jeweils die Arbeit zu leisten ist, nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes. Das Nähere kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

§ 61

(1) Der Arbeitgeber hat bei jeder geplanten Einstellung dem Betriebsrat rechtzeitig den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen und Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine Einstellung Bedenken, so hat er diese unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine Verständigung, so ist der Arbeitgeber zur vorläufigen Einstellung berechtigt. Der Betriebsrat kann jedoch innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, daß ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung (Absatz 3) vorliegt.

(3) Der Betriebsrat kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Einstellung einen Verstoß gegen ein Gesetz, eine Verordnung oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung darstellen würde oder
- b) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung eines für den Arbeitsplatz nicht geeigneten Bewerbers nur mit Rücksicht auf persönliche Beziehungen erfolgen soll, oder
- c) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung erfolgt, um andere geeignete Arbeitnehmer oder Bewerber aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, des Geschlechts, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung zu benachteiligen, oder
- d) die durch bestimmte Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Bewerber den Betriebsfrieden durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören würde.

§ 62

(1) Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so endet das vorläufige Arbeitsverhältnis spätestens vierzehn Tage nach der Rechtskraft des Beschlusses.

(2) Vom Tage der gemäß Absatz 1 vorgeschriebenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an darf der Arbeitgeber den vorläufig eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr im Betrieb beschäftigen.

§ 63

Die §§ 61 und 62 finden sinngemäß Anwendung auf Umgruppierungen und Versetzungen mit der Maßgabe, daß mit Ablauf der in § 62 Abs. 1 bezeichneten Frist die vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht gelten.

§ 64

(1) Der Betriebsrat kann im Verfahren nach § 62 beantragen, daß für den Fall, daß das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgibt, im Beschluß dem Arbeitgeber untersagt wird, die personelle Maßnahme aufrechtzuerhalten.

(2) Hat das Arbeitsgericht eine Untersagung im Sinne des Absatzes 1 ausgesprochen und leistet der Arbeitgeber der gerichtlichen Anordnung trotz vorheriger Androhung einer Ordnungsstrafe nicht unverzüglich Folge, so hat ihn der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag des Betriebsrats durch Ordnungsstrafen in Höhe von mindestens dem Vierfachen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes des Arbeitnehmers für jeden Arbeitstag, an dem nach der Androhung die Zuwiderhandlung begangen wird, zur Befolgung der gerichtlichen Anordnung anzuhalten.

§ 65

Vor Einstellungen und personellen Veränderungen der in § 4 Abs. 2 Buchstabe c genannten Personen ist dem Betriebsrat rechtzeitig Mitteilung zu machen.

§ 66*

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören.

(2) Ist zu erwarten, daß in Betrieben

- a) mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
- b) mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
- c) mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer

eingestellt werden können oder entlassen werden müssen, so hat der Arbeitgeber dies so früh wie möglich dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen oder Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten bei Entlassungen zu beraten.

(3) Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499) bleiben unberührt.

(4) Hat ein Arbeitnehmer wiederholt durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung des Arbeitnehmers verlangen. Entspricht der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, daß sein Verlangen begründet ist. Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so hat der Arbeitgeber die vom Betriebsrat beantragte Maßnahme unverzüglich unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen durchzuführen. § 64 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen kann, daß dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb oder, falls Versetzung beantragt ist, an seinem seitherigen Arbeitsplatz untersagt wird.

VIERTER ABSCHNITT

Wirtschaftliche Angelegenheiten

§ 67

(1) Um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu fördern und eine gegenseitige Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sicherzustellen, wird in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern ein Wirtschaftsausschuß gebildet.

(2) Der Wirtschaftsausschuß hat Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens an Hand der Unterlagen,

soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben über Angelegenheiten, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens berühren können, Stillschweigen zu bewahren.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 2 gehören:

- a) Fabrikations- und Arbeitsmethoden;
- b) das Produktionsprogramm;
- c) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens;
- d) die Produktions- und Absatzlage;
- e) sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

§ 68

(1) Der Wirtschaftsausschuß besteht aus mindestens vier und höchstens acht Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Die Mitglieder müssen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen; die §§ 53 und 55 Abs. 1 gelten für sie entsprechend.

(2) Die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wird vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet, so bestimmt dieser die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist kein Gesamtbetriebsrat gebildet, so wird die Hälfte der Mitglieder durch die Mitglieder der Betriebsräte bestimmt; die Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist.

(3) Die andere Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses wird vom Unternehmer bestimmt; ihre Amtszeit entspricht der Amtszeit der nach Absatz 2 bestimmten Mitglieder.

(4) Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die Mitglieder einer Seite ohne genügende Entschuldigung der Sitzung fern, so wird der Wirtschaftsausschuß schon tätig, wenn die Hälfte der Mitglieder mitwirkt.

§ 69

(1) Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich einmal zusammentreten.

(2) Auf Antrag von zwei Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer zur Sitzung des Wirtschaftsausschusses, wenn er oder sein Vertreter nicht selbst teilnimmt, den zuständigen Abteilungsleiter oder Sachbearbeiter zur Erläuterung bestimmter Fragen zu entsenden.

(3) Der Unternehmer hat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und von der Entwicklung des Unternehmens zu geben.

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

§ 70

(1) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des § 67 entgegen dem Verlangen der Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses nicht oder ungenügend erteilt, so sollen Unternehmer und Betriebsrat die Meinungsverschiedenheiten beilegen.

(2) Kommt es zwischen Unternehmer und Betriebsrat nicht zu einer Verständigung, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich; § 50 Abs. 5 findet keine Anwendung.

§ 71

Für Unternehmen, die in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer, aber nicht mehr als einhundert ständige Arbeitnehmer beschäftigen, gilt § 69 Abs. 3 mit der Maßgabe, daß die Unterrichtung der Belegschaftsmitglieder durch den Unternehmer zusammen mit dem Betriebsrat erfolgt.

§ 72

(1) Bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, hat der Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

- a) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, soweit sie nicht offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhen;
- e) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, soweit sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen.

(2) Kommt ein Interessenausgleich nicht zustande, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine Vermittlungsstelle anrufen, die, wenn nichts anderes vereinbart wird, aus zwei Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden besteht. Je ein Beisitzer wird vom Unternehmer und dem Betriebsrat bestellt und nach Möglichkeit aus dem Personenkreis der Betriebsangehörigen entnommen. Über die Person des Vorsitzenden sollen beide Seiten sich einigen. Kommt eine Einigung

nicht zustande, so bestellt den Vorsitzenden der Oberlandesgerichtspräsident. § 50 Abs. 4 Satz 3 sowie die §§ 53 und 55 gelten entsprechend.

§ 73

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

(2) Gelingt eine Einigung nicht, so hat die Vermittlungsstelle von sich aus einen Einigungsvorschlag zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen; sie kann dabei von den Vorschlägen der Parteien abweichen. Der Einigungsvorschlag ergeht mit einfacher Mehrheit, falls Unternehmer und Betriebsrat nichts anderes vereinbart haben; er ist unter Angabe des Tages, an dem er ergangen ist, vom Vorsitzenden der Vermittlungsstelle zu unterschreiben und schriftlich zu begründen, wenn nicht die Parteien ausdrücklich auf eine Begründung verzichtet haben.

(3) Je eine vom Vorsitzenden unterschriebene Ausfertigung einer nach Absatz 1 niedergelegten Einigung oder eines Einigungsvorschlags (Absatz 2) ist jeder Partei zuzustellen und beim zuständigen Arbeitsgericht zu hinterlegen.

§ 74 *

Liegt eine Einigung (§ 73 Abs. 1) oder ein Einigungsvorschlag (§ 73 Abs. 2) vor und wird der Unternehmer infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von der Einigung oder dem Einigungsvorschlag ohne zwingenden Grund abweichen, genötigt, Kündigungen auszusprechen, so können die von rechtswirksamen Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 8 des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzblatt I S. 499) gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß bei der Festsetzung der Abfindung die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Unternehmens zu berücksichtigen sind.

§ 75

Unternehmer und Betriebsrat können auch ein anderes Verfahren, als nach § 72 Abs. 2, §§ 73 und 74 vorgesehen ist, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten vereinbaren.

FUNFTER ABSCHNITT

Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

§ 76 *

(1) Der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien muß zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer bestehen.

§ 74: KSchG 800-2

§ 76 Abs. 6: StAnpG 610-2

(2) Die Vertreter der Arbeitnehmer werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl von allen nach § 6 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Betriebe des Unternehmens für die Zeit gewählt, die im Gesetz oder in der Satzung für die von der Hauptversammlung zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder bestimmt ist. Ist ein Vertreter der Arbeitnehmer zu wählen, so muß dieser in einem Betrieb des Unternehmens als Arbeitnehmer beschäftigt sein. Sind zwei oder mehr Vertreter der Arbeitnehmer zu wählen, so müssen sich unter diesen mindestens zwei Arbeitnehmer aus den Betrieben des Unternehmens, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter, befinden; § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Sind in den Betrieben des Unternehmens mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer Frauen, so soll mindestens eine von ihnen Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat sein. Für die Vertreter der Arbeitnehmer gelten die §§ 53 und 55 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

(3) Die Betriebsräte und die Arbeitnehmer können Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag darf nicht mehr Namen als die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreter enthalten. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe des Unternehmens oder von mindestens einhundert wahlberechtigten Arbeitnehmern unterzeichnet sein.

(4) An der Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer für den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens eines Konzerns nehmen auch die Arbeitnehmer der Betriebe der abhängigen Unternehmen teil. In diesen Fällen kann die Wahl durch Wahlmänner erfolgen.

(5) Die Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer zum Aufsichtsratsmitglied kann vor Ablauf der Wahlzeit auf Antrag der Betriebsräte oder von mindestens einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Betriebe des Unternehmens durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer widerrufen werden. Der Beschluß bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt. Auf die Beschlußfassung finden die Vorschriften der Absätze 2 und 4 Anwendung.

(6) Auf Aktiengesellschaften, die Familiengesellschaften sind und weniger als fünfhundert Arbeitnehmer beschäftigen, finden die Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat keine Anwendung. Als Familiengesellschaften gelten solche Aktiengesellschaften, deren Aktionär eine einzelne natürliche Person ist oder deren Aktionäre untereinander im Sinne von § 10 Ziff. 2 bis 5 des Steueranpassungsgesetzes vom 16. Oktober 1934 verwandt oder verschwägert sind. Dies gilt entsprechend für Kommanditgesellschaften auf Aktien.

§ 77 *

(1) Bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und bergrechtlichen Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern ist ein Aufsichtsrat zu bilden. Seine Zusammensetzung sowie seine Rechte und Pflichten

bestimmen sich nach §§ 86, 87, 89 bis 99, 102 Abs. 2, § 109 Abs. 2, § 209 Abs. 3 des Aktiengesetzes und § 76 dieses Gesetzes.

(2) Besteht bei Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern ein Aufsichtsrat, so findet § 76 dieses Gesetzes Anwendung. Die Satzung kann nur eine durch drei teilbare Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern festsetzen.

(3) Auf Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften mit mehr als fünfhundert Arbeitnehmern findet § 76 dieses Gesetzes Anwendung. Das Statut kann nur eine durch drei teilbare Zahl von Aufsichtsratsmitgliedern festsetzen. Der Aufsichtsrat muß mindestens einmal im Kalendervierteljahr einberufen werden.

FUNFTER TEIL

Strafvorschriften

§ 78

(1) Mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten wird bestraft, wer

- a) vorsätzlich eine in diesem Gesetz vorgesehene Wahl des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der in § 20 bezeichneten Vertreter oder der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;
- b) vorsätzlich die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle, der in § 20 bezeichneten Vertreter, des Wirtschaftsausschusses, der Vermittlungsstelle oder der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hindert oder stört;
- c) vorsätzlich ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats oder ein Mitglied der Einigungsstelle oder des Wirtschaftsausschusses, der Vermittlungsstelle oder einen der in § 20 bezeichneten Vertreter oder einen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt;
- d) vorsätzlich die in den § 61 Abs. 1, § 66 Abs. 2, § 67 Abs. 2, § 69 Abs. 3 und 4 und § 71 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Wer eine der in Absatz 1 bezeichneten Handlungen in der Absicht begeht, dem Unternehmen, dem Betrieb oder der Belegschaft Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft. Daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden.

(3) Wer eine der in Absatz 1 Buchstabe d bezeichneten Handlungen leichtfertig begeht, wird mit Geldstrafe bis zu fünftausend Deutsche Mark bestraft.

(4) Bei der Bemessung der Strafe ist das wirtschaftliche Interesse des Täters an der Zuwiderhandlung zu berücksichtigen.

(5) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats, des Wahlvorstands oder des Unternehmers ein. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von vier Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, an dem der Betriebsrat, der Wahlvorstand oder der Unternehmer von der Tat Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 79

(1) Wer vorsätzlich oder leichtfertig der Vorschrift des § 55, auch soweit sie in § 68 Abs. 1 Satz 2 und § 76 Abs. 2 Satz 5 als anwendbar erklärt ist, zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Betrieb oder dem Unternehmen Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft; daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden. Ferner kann der durch die strafbare Handlung erlangte Vermögensvorteil eingezogen werden.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers oder des Unternehmers ein. § 78 Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 80 *

Hinsichtlich der nichtbeamteten Mitglieder der Vermittlungsstelle (§ 72) findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 351) mit der Maßgabe Anwendung, daß es einer Verpflichtung gemäß § 1 dieser Verordnung nicht bedarf.

SECHSTER TEIL

Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 81

(1) Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen, finden die §§ 67 bis 77 keine Anwendung. Die sonstigen Bestimmungen dieses Gesetzes finden nur insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Betriebs dem entgegensteht.

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

§ 82 *

(1) Die Arbeitsgerichte sind zuständig

- a) für die Entscheidung über die Notwendigkeit der Errichtung, die Zusammensetzung und die Durchführung der Wahl des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung;

- b) für die Entscheidung über die Notwendigkeit der Errichtung und die Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses und die Bestellung seiner Mitglieder;
- c) für die Bestellung oder Abberufung des Wahlvorstands;
- d) für die Auflösung des Betriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung und der tariflichen Sondervertretung;
- e) für die Entscheidung über die Amtszeit der Mitglieder des Betriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung und des Wirtschaftsausschusses;
- f) für die Entscheidung über das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, im Gesamtbetriebsrat, in der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, in der Jugendvertretung und in der tariflichen Sondervertretung;
- g) für die Entscheidung über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit, die Arbeitnehmer-eigenschaft und die Gruppenzugehörigkeit eines Arbeitnehmers;
- h) für die Entscheidung darüber, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig ist oder zum Hauptbetrieb gehört;
- i) für die Entscheidung über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Vertretung der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung, der Einigungsstelle, des Wirtschaftsausschusses und der Vermittlungsstelle;
- k) für die Entscheidung über Bestehen oder Nichtbestehen oder Durchführung von Betriebsvereinbarungen;
- l) für die Entscheidung über die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats oder der tariflichen Sondervertretung in personellen Angelegenheiten;
- m) für die Entscheidung über das Verlangen des Betriebsrats oder der tariflichen Sondervertretung auf Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers;
- n) für die Androhung von Ordnungsstrafen in personellen Angelegenheiten;
- o) für die Entscheidung über die Notwendigkeit, Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat zu wählen;
- p) für die Entscheidung über die Durchführung der Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
- q) für die Entscheidung über die Durchführung der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
- r) für die Entscheidung über die Anfechtung der Wahl des Betriebsrats, der Vertretung

§ 80: V v. 22. 5. 1943 2034-1

§ 82: I. d. F. d. § 121 Nr. 1 G v. 3. 9. 1953 I 1267

der nicht ständig Beschäftigten, der Jugendvertretung, der tariflichen Sondervertretung;

- s) nach Maßgabe einer Rechtsverordnung nach § 87 Buchstabe g des Betriebsverfassungsgesetzes für die Entscheidung über die Anfechtung der Wahl von Vertretern der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und über die Anfechtung der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

(2) Der Vorsitzende des Arbeitsgerichts entscheidet

- a) über die Zahl der Beisitzer und über die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gebildet wird;
- b) über die Verhängung und Vollstreckung von Ordnungsstrafen in personellen Angelegenheiten.

(3) Der Präsident des Landesarbeitsgerichts entscheidet über die Zahl der Beisitzer und die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle, die zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat gebildet wird.

§§ 83 u. 84 *

§ 85 *

(1) Die Vorschriften des Aktiengesetzes und des Genossenschaftsgesetzes über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie über die Wahl und die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern gelten insoweit nicht, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes widersprechen.

(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes über Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat finden keine Anwendung auf die in § 1 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 347) bezeichneten Unternehmen.

§ 86 *

§ 87

Die Bundesregierung erläßt mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zur Regelung der

§ 83: Gestrichen durch § 121 Nr. 2 G v. 3. 9. 1953 I 1267
 § 84: Änderungsvorschrift
 § 85: AktG 4121-1; GenG 4125-1; G v. 21. 5. 1951 801-2
 § 86: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

in den §§ 6 bis 20, 46 und 47, 76 und 77 bezeichneten Wahlen über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl;
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie;
- c) die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
- e) die Stimmabgabe;
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
- g) die Anfechtung der Wahl;
- h) die Aufbewahrung der Wahlakten;
- i) den Widerruf der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

§ 88 *

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Betriebe und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. Die Regelung für diesen Bereich bleibt einem besonderen Gesetz vorbehalten.

(2) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 1 vorgesehenen Gesetzes bleiben die bei dem Inkrafttreten dieses Gesetzes insoweit geltenden Vorschriften unberührt.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Betriebe der Seeschifffahrt und Luftfahrt. Die Regelung für diesen Bereich bleibt einem besonderen Gesetz vorbehalten.

(4) Bis zum Inkrafttreten des in Absatz 3 vorgesehenen Gesetzes gelten für die Landbetriebe der Seeschifffahrt und Luftfahrt die Vorschriften dieses Gesetzes.

§§ 89 u. 90 *

§ 91 *

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe der §§ 13 und 14 des Gesetzes über die Stellung des Landes Berlin im Finanzsystem des Bundes (Drittes Überleitungsgesetz) vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 92

Dieses Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung in Kraft.

§ 88 Abs. 1: Vgl. Personalvertretungsgesetz 2035-1
 § 89: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift
 § 90: Aufhebungs- u. gegenstandslose Überleitungsvorschrift
 § 91: GVBl. Berlin 1953 S. 9

Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes *

801-1-1

Vom 18. März 1953

Bundesgesetzbl. I S. 58, verk. am 20. 3. 1953

Auf Grund des § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 681) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:

ERSTER TEIL

Wahl des Betriebsrats

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1 *

(1) Die Leitung der Wahl obliegt dem Wahlvorstand.

(2) Der Wahlvorstand kann sich eine Geschäftsordnung geben. Er kann wahlberechtigte Arbeitnehmer als Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmzählung heranziehen.

(3) Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder gefaßt. Über jede Sitzung des Wahlvorstandes ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der gefaßten Beschlüsse enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

(4)

§ 2

(1) Der Wahlvorstand hat für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Gruppen der Arbeiter (§ 5 Abs. 1 des Gesetzes) und der Angestellten (§ 5 Abs. 2 des Gesetzes), aufzustellen. Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname, Geburtsdatum und innerhalb der Gruppen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden.

(2) Der Arbeitgeber soll dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte erteilen und die erforderlichen Unterlagen (insbesondere Lohn- und Gehaltslisten, Krankenkassenlisten) zur Verfügung stellen. Er soll den Wahlvorstand insbesondere bei Feststellung der in § 4 Abs. 2 des Gesetzes genannten Personen unterstützen.

(3) Das aktive und passive Wahlrecht steht nur Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind.

(4) Die Wählerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind vom Tag der Einleitung der Wahl

Überschrift: Im Saarland eingeführt gem. V v. 27. 12. 1956 ABl. Saarland S. 1697 I. d. F. d. G Nr. 578 v. 6. 5. 1957 ABl. Saarland S. 527
§ 1 Abs. 3: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 1 V v. 7. 2. 1962 I 64
§ 1 Abs. 4: Aufgeh. durch Art. 1 Nr. 2 V v. 7. 2. 1962 I 64

(§ 3 Abs. 1) bis zum Schluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

§ 3 *

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterschreiben ist. Mit Erlaß des Wahlausschreibens ist die Betriebsratswahl eingeleitet.

(2) Das Wahlausschreiben muß folgende Angaben enthalten:

- a) das Datum seines Erlasses;
- b) die Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerlisten und diese Verordnung ausliegen;
- c) daß nur Arbeitnehmer wählen oder gewählt werden können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und daß Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
- d) die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§§ 9 und 11 des Gesetzes) und ihre Verteilung auf die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten (§ 10 Abs. 1 bis 3 und § 12 Abs. 1 des Gesetzes);
- e) ob die Arbeiter und die Angestellten ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder ob vor Erlaß des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist (§ 13 Abs. 2 des Gesetzes);
- f) die Mindestzahl von Arbeitnehmern, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß (§ 13 Abs. 4 und 5 des Gesetzes);
- g) daß Wahlvorschläge vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand, wenn für eine Gruppe mehrere Vertreter oder wenn in gemeinsamer Wahl mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, in Form von Vorschlagslisten einzureichen sind; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
- h) daß die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und daß nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden dürfen, die fristgerecht (Buchstabe g) eingereicht sind;

§ 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Buchst. c u. l: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 3 bis 5 V v. 7. 2. 1962 I 64

- i) die Bestimmung des Ortes, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe aushängen;
- k) Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- l) den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstandes).

(3) Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist vom Tage seines Erlasses bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen vom Wahlvorstand auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 4 *

(1) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können mit Wirksamkeit für die Betriebsratswahl nur vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich eingelegt werden.

(2) Über Einsprüche nach Absatz 1 hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlvorstands ist dem Arbeitnehmer, der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich schriftlich mitzuteilen; die Entscheidung muß dem Arbeitnehmer spätestens am Tage vor dem ersten Tag der Stimmabgabe zugehen.

(3) Die Wählerliste kann nach Ablauf der Einspruchsfrist nur bei Schreibfehlern und offenbaren Unrichtigkeiten oder in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche berichtigt werden.

§ 5

(1) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Betriebsratsmitglieder auf die Gruppen (§ 10 Abs. 1 bis 3 und § 12 Abs. 1 des Gesetzes) nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Zu diesem Zweck werden die Zahlen der im Betrieb beschäftigten Arbeiter und Angestellten in einer Reihe nebeneinander gestellt und beide durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen, als aus früheren Reihen für die Zuweisung von Sitzen in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

(2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Jede Gruppe erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, als Höchstzahlen auf sie entfallen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Gruppen zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welcher Gruppe dieser Sitz zufällt.

(3) Würden nach den Vorschriften des Absatzes 2 der Minderheitengruppe weniger Sitze zufallen, als in § 10 Abs. 2 des Gesetzes vorgeschrieben ist, so erhält sie die dort vorgesehene Vertreterzahl; die Zahl der Sitze der Mehrheitsgruppe vermindert sich entsprechend.

§ 4 Abs. 1: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 6 V v. 7. 2. 1962 I 64

(4) Gehört beiden Gruppen die gleiche Zahl von Arbeitnehmern an, so entscheidet das Los darüber, welcher Gruppe die höhere Zahl von Sitzen zufällt.

ZWEITER ABSCHNITT

Wahl mehrerer Betriebsratsmitglieder oder Gruppenvertreter

Erster Unterabschnitt

Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten

§ 6 *

(1) Sind bei Gruppenwahl für eine Gruppe mehrere Vertreter oder bei gemeinsamer Wahl mehrere Betriebsratsmitglieder zu wählen, so erfolgt die Wahl auf Grund von Vorschlagslisten. Die Vorschlagslisten sind von den wahlberechtigten Arbeitnehmern vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.

(2) Beschließen die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen nach Erlass des Wahlausschreibens, aber vor Ablauf der in Absatz 1 Satz 2 genannten Frist, die gemeinsame Wahl (§ 13 Abs. 2 des Gesetzes), so hat der Wahlvorstand eine Nachfrist von sechs Arbeitstagen für die Einreichung neuer Vorschlagslisten zu setzen und dies in gleicher Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 3). Vorher eingereichte Wahlvorschläge verlieren ihre Gültigkeit.

(3) Jede Vorschlagsliste soll mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen, als in dem Wahlgang Betriebsratsmitglieder zu wählen sind.

(4) In jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerber in erkennbarer Reihenfolge unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

(5) Wenn kein anderer Unterzeichner der Vorschlagsliste ausdrücklich als Listenvertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Listenvertreter angesehen. Der Listenvertreter ist berechtigt und verpflichtet, dem Wahlvorstand die zur Beseitigung von Anständen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands entgegenzunehmen.

(6) Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen; sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahl-

§ 6 Abs. 3 Sätze 2 bis 4: Aufgeh. durch Art. 1 Nr. 7 V v. 7. 2. 1962 I 64

berechtigten unterschrieben sind, gleichzeitig eingereicht worden, so entscheidet das Los darüber, auf welcher Vorschlagsliste die Unterschrift gilt.

(7) Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig.

(8) Ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden. Ist sein Name mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Vorschlagslisten aufgeführt, so hat er auf Aufforderung des Wahlvorstands vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so ist der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen.

§ 7*

(1) Der Wahlvorstand hat dem Überbringer der Vorschlagsliste oder, falls die Vorschlagsliste auf eine andere Weise eingereicht wird, dem Listenvertreter den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich zu bestätigen.

(2) Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten, wenn die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber zu bezeichnen. Er hat die Vorschlagsliste unverzüglich, möglichst binnen einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste den Listenvertreter unverzüglich schriftlich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 8*

(1) Ungültig sind Vorschlagslisten, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind oder die bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften (§ 13 Abs. 4 und 5 des Gesetzes) aufweisen. Die Rücknahme von Unterschriften auf einer eingereichten Vorschlagsliste beeinträchtigt deren Gültigkeit nicht; § 6 Abs. 6 bleibt unberührt.

(2) Ungültig sind auch Vorschlagslisten,

- a) auf denen die Bewerber nicht in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt oder nicht in der in § 6 Abs. 4 bestimmten Weise bezeichnet sind,
- b) wenn die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Vorschlagsliste nicht vorliegt,
- c) wenn die Vorschlagsliste infolge von Streichung gemäß § 6 Abs. 6 nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweist,

falls diese Mängel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von drei Arbeitstagen beseitigt werden.

§ 9

(1) Ist nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 und 2 genannten Fristen für einen Wahlgang keine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so hat dies der Wahlvorstand sofort in der gleichen Weise bekanntzumachen

§ 7: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 8 V v. 7. 2. 1962 I 64

§ 8 Abs. 1 Satz 2: Angef. durch Art. 1 Nr. 9 V v. 7. 2. 1962 I 64

wie das Wahlausschreiben und eine Nachfrist von sechs Arbeitstagen für die Einreichung von Vorschlagslisten zu setzen. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, daß der Wahlgang nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird.

(2) Findet gemäß § 13 Abs. 2 des Gesetzes Gruppenwahl statt und wird für eine Gruppe eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand bei Festsetzung der Nachfrist darauf hinzuweisen, daß, wenn für die andere Gruppe mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht ist, der Betriebsrat nur aus Vertretern dieser Gruppe bestehen würde, wenn die Nachfrist ungenützt verstreicht.

(3) Wird trotz Bekanntmachung nach den Absätzen 1 und 2 eine gültige Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand sofort bekanntzumachen, daß der Wahlgang nicht stattfindet.

§ 10*

(1) Nach Ablauf der in § 6 Abs. 1 und 2, §§ 8 und 9 genannten Fristen ermittelt der Wahlvorstand durch das Los die Reihenfolge der Ordnungsnummern, die den eingereichten Vorschlagslisten zugeteilt werden (Liste 1 usw.). Die Listenvertreter sind zu der Losentscheidung rechtzeitig einzuladen.

(2) Spätestens sechs Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluß der Stimmabgabe in gleicher Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 3).

Zweiter Unterabschnitt

Wahlverfahren bei mehreren Vorschlagslisten

§ 11

(1) Der Wähler kann seine Stimme nur für eine der als gültig anerkannten Vorschlagslisten abgeben. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Umschlägen (Wahlumschlägen).

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerber mit Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe untereinander aufzuführen; bei Listen, die mit Kennworten versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben. Die Stimmzettel, die für eine Gruppe Verwendung finden, oder bei gemeinsamer Wahl die Stimmzettel für die Betriebsratswahl, müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Der Wähler kennzeichnet die von ihm gewählte Vorschlagsliste durch Ankreuzen an der im Stimmzettel hierfür vorgesehenen Stelle.

§ 10: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 10 V v. 7. 2. 1962 I 64

(4) Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt oder die andere Angaben als die in Absatz 1 genannten Vorschlagslisten, einen Zusatz oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 12

(1) Der Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (§ 1 Abs. 2), so genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstands und eines Wahlhelfers.

(3) Der Wähler händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstands aus, wobei er seinen Namen angibt. Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.

(4) Wenn nicht gemeinsame Wahl stattfindet, so erfolgt die Stimmabgabe nach Gruppen getrennt.

(5) Nach Abschluß der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu versiegeln, wenn die Stimmzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird.

§ 13

Unverzüglich, spätestens am dritten Arbeitstag nach dem Abschluß der Stimmabgabe, stellt der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung das Wahlergebnis fest.

§ 14

(1) Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel den Wahlumschlägen und zählt die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammen. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

(2) Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel (§ 11 Abs. 3), so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

§ 15

(1) Hat Gruppenwahl stattgefunden, so werden die den einzelnen Vorschlagslisten der Gruppe zugefallenen Stimmzahlen in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen, als aus früheren Reihen für die Zuweisung von Sitzen in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

(2) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, als Betriebsratsmitglieder für die Gruppe zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Mitgliedersitze zugeteilt, als Höchstzahlen auf sie entfallen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

(3) Wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber enthält, als Höchstzahlen auf sie entfallen, so gehen die überschüssigen Mitgliedersitze auf die folgenden Höchstzahlen der anderen Vorschlagslisten über.

(4) Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

§ 16

(1) Hat gemeinsame Wahl stattgefunden, so werden zunächst die Arbeitersitze, sodann in gesonderter Rechnung die Angestelltensitze verteilt. Jede Vorschlagsliste erhält soviel Mitgliedersitze von jeder Arbeitnehmergruppe zugeteilt, als bei der gesonderten Berechnung Höchstzahlen auf sie entfallen.

(2) Bei der Verteilung der Arbeitersitze sind nur die der Arbeitergruppe, bei der Verteilung der Angestelltensitze nur die der Angestelltengruppe der einzelnen Listen zugehörigen Bewerber zu berücksichtigen. § 15 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 17

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen:

- a) bei Gruppenwahl die Gesamtzahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen Wahlumschläge, bei gemeinsamer Wahl die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) bei Gruppenwahl die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen;
- c) die jeder Liste zugefallenen Stimmzahlen;
- d) die berechneten Höchstzahlen;
- e) die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
- f) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- g) die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber;
- h) gegebenenfalls besondere während der Betriebsratswahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(2) Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden des Wahlvorstands und von einem weiteren Mitglied zu unterschreiben.

§ 18

(1) Der Wahlvorstand hat die als Betriebsratsmitglieder gewählten Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Er-

klärt der Gewählte nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, daß er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen.

(2) Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der in der gleichen Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihm benannte, nicht gewählte Bewerber.

§ 19

Sobald die Namen der Betriebsratsmitglieder endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben (§ 3 Abs. 3).

§ 20

Die Wahlakten werden vom Betriebsrat und mindestens bis zur Beendigung seiner Amtsdauer aufbewahrt.

Dritter Unterabschnitt

Wahlverfahren bei nur einer Vorschlagsliste

§ 21

(1) Ist für einen Wahlgang nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht, so kann der Wähler seine Stimme nur für solche Bewerber abgeben, die in der Vorschlagsliste aufgeführt sind.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber unter Angabe von Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf der Vorschlagsliste benannt sind.

(3) Der Wähler kennzeichnet die von ihm gewählten Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle; er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Betriebsratsmitglieder in dem Wahlgang zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Sätze 2 und 3, Abs. 4, §§ 12 und 13 gelten entsprechend.

§ 22

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel den Wahlumschlägen und zählt die auf jeden Bewerber entfallenden Stimmen zusammen; § 14 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 23

(1) Gewählt sind die Bewerber, die die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Hat gemeinsame Wahl stattgefunden, so können jeder Gruppe nur so viel Betriebsratsmitglieder angehören, als ihr nach § 10 oder § 12 Abs. 1 des Gesetzes Vertreter im Betriebsrat zustehen. Befindet sich unter den nach Absatz 1 Gewählten nicht die erforderliche Zahl von Angehörigen der beiden Gruppen, so tritt an die Stelle des oder der im Verhältnis zuviel gewählten Angehörigen der durch den Wahlausgang begünstigten Gruppe die entsprechende Zahl von Bewerbern mit der verhältnismäßig höchsten Stimmzahl, die der anderen Gruppe angehören.

§ 24

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder gewählt sind, hat der Wahlvorstand eine Niederschrift anzufertigen, in der außer den Angaben nach § 17 Abs. 1 Buchstaben a, b, f, g und h die jedem Bewerber zugefallenen Stimmzahlen festzustellen sind. § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 1, §§ 19 und 20 gelten entsprechend.

(2) Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der nicht gewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmzahl, der der gleichen Gruppe angehört.

DRITTER ABSCHNITT

Wahl des Betriebsobmanns oder nur eines Gruppenvertreters

§ 25

(1) Ist ein Betriebsobmann oder bei Gruppenwahl nur ein Vertreter für eine Gruppe zu wählen, so erfolgt die Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen; § 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 bis 6, §§ 7 bis 10 gelten für die Wahlvorschläge entsprechend.

(2) Der Wähler kann seine Stimme nur für solche Bewerber abgeben, die in einem Wahlvorschlag nach Absatz 1 benannt sind.

(3) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe aufzuführen. Der Wähler kennzeichnet den von ihm gewählten Bewerber durch Ankreuzen an der im Stimmzettel hierfür vorgesehenen Stelle. § 21 Abs. 3, § 22 gelten entsprechend.

(4) Gewählt ist der Bewerber, der die meisten Stimmen erhalten hat; § 24 Abs. 1 gilt entsprechend. Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der nichtgewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmzahl.

VIERTER ABSCHNITT

Schriftliche Stimmabgabe

§ 26*

(1) Einem wahlberechtigten Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben, hat der Wahlvorstand auf sein Verlangen das Wahlausschreiben, die Vorschlagslisten, den Stimmzettel und den Wahlumschlag sowie einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushängung oder Übersendung in der Wählerliste zu vermerken.

(2) Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, daß sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses

§ 26: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 11 V v. 7. 2. 1962 I 64

voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (insbesondere in Heimarbeit Beschäftigte und Außenarbeiter), erhalten die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen, ohne daß es eines Verlangens des Wahlberechtigten bedarf.

§ 27*

Der Wähler gibt seine Stimme in der Weise ab, daß er den verschlossenen Wahlumschlag, in den der Stimmzettel gelegt ist, unter Verwendung des Freiumschrags so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, daß er vor Abschluß der Stimmabgabe vorliegt.

§ 28*

(1) Unmittelbar vor Abschluß der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Briefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

ZWEITER TEIL

Wahl der Vertreter der nichtständigen Arbeitnehmer und der Jugendvertretung

§ 29

Für die Wahl der Vertreter der nichtständigen Arbeitnehmer und der Jugendvertretung gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 4 über den Wahlvorstand, die Wählerlisten und das Wahlausschreiben entsprechend mit der Maßgabe, daß gemeinsame Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen stattfindet. Dem Wahlvorstand muß mindestens ein nach § 7 des Gesetzes wählbarer Arbeitnehmer angehören.

§ 30

(1) Die Wahl erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen; § 6 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 bis 6, §§ 7, 8, § 9 Abs. 1 und 3, § 10 gelten für die Wahlvorschläge entsprechend.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Berufsbezeichnung aufzuführen; § 21 Abs. 3, § 22, § 23 Abs. 1, § 24 Abs. 1 gelten entsprechend.

(3) Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der nichtgewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.

(4) Ist nur ein Vertreter zu wählen, so gilt § 25 entsprechend.

(5) Unter den Voraussetzungen des § 26 ist auch schriftliche Stimmabgabe zulässig; §§ 27 und 28 gelten entsprechend.

§§ 27 u. 28: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 11 V v. 7. 2. 1962 I 64

DRITTER TEIL

Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

ERSTER ABSCHNITT

Wahl durch die Arbeitnehmer eines Betriebs

§ 31*

(1) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ eines Unternehmens, dessen Aufsichtsrat nach § 76 oder § 77 des Gesetzes Vertreter der Arbeitnehmer angehören müssen, teilt dem Betriebsrat oder, soweit ein solcher nicht vorhanden ist, den Arbeitnehmern unverzüglich mit, daß Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat zu wählen sind. Dabei ist der Zeitpunkt des Beginns der Amtsdauer der zu wählenden Vertreter der Arbeitnehmer anzugeben. Die Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer soll so durchgeführt werden, daß das Wahlergebnis möglichst vierzehn Tage vor diesem Zeitpunkt feststeht; fehlt bereits zur Zeit der Mitteilung nach Satz 1 ein Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, so ist die Wahl unverzüglich durchzuführen.

(2) In der Regel acht Wochen vor dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Wahlergebnis feststehen soll, bestimmt der Betriebsrat einen in der Regel aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden; § 15 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes gilt entsprechend.

(3) Ist kein Betriebsrat vorhanden oder kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung zur Bestellung des Wahlvorstands nicht spätestens zwei Wochen nach der Mitteilung gemäß Absatz 1 Satz 1 nach, so wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer gewählt.

(4) Für den Wahlvorstand gilt im übrigen § 1 entsprechend.

(5) Wahlberechtigt ist nur, wer in die Wählerliste eingetragen ist. § 2 Abs. 1, 2 und 4 sowie § 4 gelten entsprechend.

§ 32*

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben. § 3 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Das Wahlausschreiben muß folgende Angaben enthalten:

- a) das Datum seines Erlasses;
- b) die Bestimmung des Orts, an dem die Wählerlisten und diese Verordnung ausliegen;
- c) daß nur Arbeitnehmer wählen können, die in die Wählerliste eingetragen sind, und daß Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens schriftlich

§ 31 Abs. 2 u. 4: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 12 u. 13 V v. 7. 2. 1962 I 64

§ 32 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. c u. m: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 14 bis 16 V v. 7. 2. 1962 I 64

§ 32 Abs. 2 Buchst. e: AktG 4121-1

beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;

- d) die Zahl der zu wählenden Vertreter der Arbeitnehmer; soweit Vertreter der Arbeitnehmer nach § 76 Abs. 2 Sätze 2 und 3 des Gesetzes im Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt sein oder einer bestimmten Gruppe angehören müssen, ist hierauf hinzuweisen;
- e) daß die in § 80 Abs. 1 Satz 2 des Aktiengesetzes genannten leitenden Angestellten nicht Mitglied des Aufsichtsrats sein können;
- f) daß die Wahlberechtigten und der Betriebsrat vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem Erlaß des Wahlausschreibens Wahlvorschläge einreichen können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
- g) die Mindestzahl von Arbeitnehmern, von denen ein gültiger Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß (§ 76 Abs. 3 Satz 3 des Gesetzes);
- h) daß jeder Wahlvorschlag nicht mehr Namen als die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreter der Arbeitnehmer enthalten darf (§ 76 Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes);
- i) daß die Stimmabgabe an die Wahlvorschläge gebunden ist und daß nur solche Wahlvorschläge berücksichtigt werden, die fristgerecht (Buchstabe f) eingereicht sind;
- k) die Bestimmung des Orts, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluß der Stimmabgabe aushängen;
- l) Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- m) den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstandes).

(3) Die Vorschriften des § 3 Abs. 3 über die Bekanntmachung des Wahlausschreibens gelten entsprechend.

§ 33

(1) Die Stimmabgabe erfolgt in gemeinsamer Wahl sämtlicher wahlberechtigter Arbeitnehmer auf Grund von Wahlvorschlägen. § 6 Abs. 1, 4 bis 6, §§ 7 bis 10 gelten für die Wahlvorschläge entsprechend.

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe aufzuführen. Der Wähler kennzeichnet die von ihm gewählten Bewerber durch Ankreuzen an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle; er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Vertreter der Arbeitnehmer in dem Wahlgang zu wählen sind. § 11 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Sätze 2 und 3, Abs. 4, §§ 12, 13, 22 gelten entsprechend.

§ 34

Gewählt sind die Bewerber, die die meisten Stimmen erhalten haben. Muß der zu Wählende in einem Betrieb des Unternehmens beschäftigt sein oder

einer bestimmten Gruppe angehören, so ist der Bewerber gewählt, der als Betriebs- oder Gruppenangehöriger die meisten Stimmen erhalten hat.

§ 35*

(1) Nach Ermittlung der gewählten Vertreter der Arbeitnehmer hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen:

- a) die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der gültigen Stimmen;
- c) die jedem Bewerber zugefallenen Stimmenzahlen;
- d) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- e) die Namen der in den Aufsichtsrat gewählten Bewerber;
- f) gegebenenfalls besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(2) Die Wahlakten sind mindestens für die Dauer der Wahlzeit des Gewählten durch den Betriebsrat aufzubewahren. § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 1 und § 19 gelten entsprechend.

(3) Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so tritt an seine Stelle der nichtgewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl; § 34 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 36

Sobald die Namen der gewählten Vertreter der Arbeitnehmer endgültig feststehen, hat der Wahlvorstand sie dem zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufenen Organ schriftlich mitzuteilen.

ZWEITER ABSCHNITT

Wahl durch die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe

§ 37

Nehmen die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe an der Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat teil, so gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Dritten Teils entsprechend, soweit sich nicht aus den nachfolgenden Vorschriften Abweichungen ergeben.

§ 38

(1) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet, so bestimmt dieser den Wahlvorstand. § 31 gilt entsprechend.

(2) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat nicht gebildet, so wird der Wahlvorstand von der Mehrheit der Mitglieder der Betriebsräte bestimmt.

(3) Im Falle des § 76 Abs. 4 des Gesetzes nehmen die Mitglieder der Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte der abhängigen Unternehmen an der Bestimmung des Wahlvorstands teil.

§ 39*

(1) In den Fällen des § 37 bestimmen die Betriebsräte der Betriebe, deren Arbeitnehmer an der Wahl teilnehmen, Betriebswahlvorstände, denen die Leitung der Wahl in den einzelnen Betrieben nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften und im Rahmen der vom Wahlvorstand gegebenen Richtlinien obliegt. § 31 Abs. 2 bis 5 gilt für die Betriebswahlvorstände entsprechend.

(2) Die Fristen nach § 6 Abs. 6, § 8 Abs. 2, § 9 Abs. 1, § 18 Abs. 1 Satz 2 betragen das Zweifache der dort angegebenen Zahl von Arbeitstagen.

(3) Die Entscheidung über Einsprüche gegen die Wählerlisten trifft der Betriebswahlvorstand.

(4) In der Bekanntmachung nach § 32 tritt in Absatz 2 Buchstabe c an die Stelle des Wahlvorstands der Betriebswahlvorstand; in Absatz 2 Buchstabe m ist auch der Ort anzugeben, an dem Einsprüche und sonstige Erklärungen gegenüber dem Betriebswahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Betriebswahlvorstands).

(5) Die Wahlvorschläge sind beim Wahlvorstand einzureichen; dieser trifft die Entscheidungen und Verfügungen nach §§ 33 bis 36.

(6) Maßgebend für die Berechnung von Fristen, die durch Bekanntmachungen des Wahlvorstands in Lauf gesetzt werden, ist der Tag, an dem die Bekanntmachung in sämtlichen Betrieben, deren Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, ausgehängt ist. Der Aushang erfolgt durch den Betriebswahlvorstand spätestens an dem Tag, den der Wahlvorstand hierfür festsetzt.

§ 40

Die Stimmzählung im einzelnen Betrieb obliegt dem Betriebswahlvorstand. Er hat die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge, die Zahl der gültigen Stimmen, die jedem Bewerber zugefallenen Stimmzahlen, die Zahl der ungültigen Stimmen und gegebenenfalls besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse in einer Niederschrift festzulegen und die Wahlakten unverzüglich dem Wahlvorstand durch eingeschriebenen Brief oder als Wertpaket zu übersenden.

DRITTER ABSCHNITT

Schriftliche Stimmabgabe

§ 41*

(1) Die Vorschriften des Vierten Abschnitts des Ersten Teils über die schriftliche Stimmabgabe gelten entsprechend.

(2) Nehmen die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe an der Wahl teil, so hat jeweils der Betriebswahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe zu leiten, für dessen Betrieb die Arbeitnehmer nach § 26 beschäftigt sind.

§ 39 Abs. 2 u. Abs. 4 Halbsatz 2: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 18 u. 19 V v. 7. 2. 1962 I 64
§ 41 Abs. 2 Satz 2: Gestrichen durch Art. 1 Nr. 20 V v. 7. 2. 1962 I 64

VIERTER TEIL

Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

ERSTER ABSCHNITT

Abstimmung durch die Arbeitnehmer eines Betriebs

§ 42*

(1) Der Antrag nach § 76 Abs. 5 Satz 1 des Gesetzes ist schriftlich an den Betriebsrat zu richten, falls dieser den Antrag nicht selbst stellt.

(2) Beim Vorliegen eines Antrags, der nicht offensichtlich von einer ungenügenden Zahl von Arbeitnehmern unterzeichnet ist, hat der Betriebsrat unverzüglich einen Wahlvorstand einzusetzen; § 31 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

(3) Der Wahlvorstand hat die Gültigkeit des Antrags zu prüfen; § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 2 Satz 2, § 8 Abs. 1 gelten entsprechend.

§ 43*

(1) Spätestens einen Monat vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erläßt der Wahlvorstand ein Ausschreiben; § 3 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Das Ausschreiben muß folgende Angaben enthalten:

- a) das Datum seines Erlasses;
- b) die Bestimmung des Ortes, an dem die Wählerlisten und diese Verordnung ausliegen;
- c) daß abstimmungsberechtigt nur ist, wer in die Wählerliste eingetragen ist, und daß Einsprüche gegen die Wählerliste (§ 4) nur vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem Erlaß des Ausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Frist ist anzugeben;
- d) den Namen des Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, dessen Bestellung zu widerrufen beantragt ist;
- e) die Bezeichnung derjenigen Stelle, die den Widerruf der Bestellung beantragt hat; ist der Antrag durch mindestens ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer gestellt, so sind die beiden ersten Unterzeichner des Antrags mit Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe sowie die Zahl der Unterschriften anzugeben;
- f) daß der Widerruf der Bestellung einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt, bedarf;
- g) Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- h) den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Wahlvorstandes).

(3) § 3 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 42 Abs. 3, § 43 Abs. 2 Buchst. c u. h: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 21 bis 23 V v. 7. 2. 1962 I 64

§ 44

(1) Die Stimmzettel dürfen nur die Frage an den Wähler enthalten, ob er für den Antrag auf Widerruf der Bestellung des mit Familienname und Vorname anzuführenden Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat stimmt. Gibt der Wähler seine Stimme für den Antrag ab, so kreuzt er an der hierfür im Stimmzettel vorgesehenen Stelle das vorgedruckte „Ja“, andernfalls das vorgedruckte „Nein“ an.

(2) Für die Stimmabgabe gelten im übrigen § 11 Abs. 4, § 12 Abs. 1 bis 3, Abs. 5 und § 13 entsprechend.

§ 45

Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel der Wahlurne und zählt je die für und die gegen den Antrag abgegebenen Stimmen zusammen; § 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 46

(1) Nach Ermittlung des Abstimmungsergebnisses (§ 76 Abs. 5 Satz 2 des Gesetzes) hat der Wahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen:

- a) die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- d) die Zahl der für den Antrag abgegebenen Stimmen;
- e) die Zahl der gegen den Antrag abgegebenen Stimmen;
- f) das Abstimmungsergebnis;
- g) gegebenenfalls besondere während der Abstimmung eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(2) § 17 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 47*

(1) Sobald das Abstimmungsergebnis feststeht, hat es der Wahlvorstand dem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, über den Widerruf von dessen Bestellung abgestimmt worden ist, sowie dem zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufenen Organ schriftlich mitzuteilen und durch zweiwöchigen Aushang an denjenigen Stellen, an denen das Ausschreiben (§ 43) ausgehängt war, bekanntzumachen.

(2) Die Wahlakten sind mindestens für die Dauer der Wahlzeit des Gewählten durch den Betriebsrat aufzubewahren.

ZWEITER ABSCHNITT

Abstimmung durch die Arbeitnehmer
mehrerer Betriebe

§ 48

Nehmen die Arbeitnehmer mehrerer Betriebe an der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

§ 47 Abs. 2: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 24 V v. 7. 2. 1962 I 64

teil, so gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Vierten Teils entsprechend, soweit sich nicht aus den nachfolgenden Vorschriften Abweichungen ergeben.

§ 49

(1) Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist der Antrag nach § 76 Abs. 5 Satz 1 des Gesetzes schriftlich bei dem Gesamtbetriebsrat oder, wenn ein solcher nicht besteht, bei den Betriebsräten einzureichen. Ist ein Gesamtbetriebsrat nicht gebildet, so genügt die Einreichung bei dem Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Betriebs.

(2) Im Falle des § 76 Abs. 4 des Gesetzes ist der Antrag beim Gesamtbetriebsrat oder den Betriebsräten des herrschenden Unternehmens einzureichen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Beim Vorliegen eines Antrags, der nicht offensichtlich von einer ungenügenden Zahl von Arbeitnehmern unterzeichnet ist, ist unverzüglich ein Wahlvorstand einzusetzen; § 38 und § 42 Abs. 3 gelten entsprechend.

§ 50*

(1) Die Vorschriften des § 39 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 über die Bildung von Betriebswahlvorständen, die Fristen, die Entscheidung über Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerlisten und über die Zuständigkeit des Wahlvorstands gelten entsprechend.

(2) In der Bekanntmachung nach § 43 tritt in Absatz 2 Buchstabe c an die Stelle des Wahlvorstandes der Betriebswahlvorstand; in Absatz 2 Buchstabe h ist auch der Ort anzugeben, an dem Einsprüche und sonstige Erklärungen gegenüber dem Betriebswahlvorstand abzugeben sind (Betriebsadresse des Betriebswahlvorstandes).

§ 51

Die Stimmzählung im einzelnen Betrieb obliegt dem Betriebswahlvorstand. Er hat die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge, die Zahl der gültigen Stimmen, die Zahl der ungültigen Stimmen, die Zahl der für den Antrag abgegebenen Stimmen, die Zahl der gegen den Antrag abgegebenen Stimmen und gegebenenfalls besondere während der Abstimmung eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse in einer Niederschrift festzulegen und die Wahlakten unverzüglich dem Wahlvorstand durch eingeschriebenen Brief oder als Wertpaket zu übersenden.

DRITTER ABSCHNITT

Schriftliche Stimmabgabe

§ 52

Die Vorschriften des Vierten Abschnitts des Ersten Teils über schriftliche Stimmabgabe gelten entsprechend. In den Fällen des § 48 gilt § 41 Abs. 2 entsprechend.

§ 50 Abs. 2: I. d. F. d. Art. 1 Nr. 25 V v. 7. 2. 1962 I 64

FUNFTER TEIL
Wahl des Gesamtbetriebsrats

§ 53

Die Wahl des Gesamtbetriebsrats erfolgt nach den Vorschriften der §§ 46 und 47 des Gesetzes.

SECHSTER TEIL
Schlußbestimmungen

§ 54*

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des

§ 54: BGB 400-2

Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechende Anwendung.

§ 55*

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2) Nach § 14 des Gesetzes über die Stellung des Landes Berlin im Finanzsystem des Bundes (Drittes Überleitungsgesetz) vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) in Verbindung mit § 91 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 681) gilt diese Rechtsverordnung auch im Land Berlin.

§ 55 Abs. 2: GVBl. Berlin 1953 S. 214

Gesetz
über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus
und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*

Vom 21. Mai 1951

Bundesgesetzbl. I S. 347

ERSTER TEIL

Allgemeines

§ 1

(1) Die Arbeitnehmer haben ein Mitbestimmungsrecht in den Aufsichtsräten und in den zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organen nach Maßgabe dieses Gesetzes in

- a) den Unternehmen, deren überwiegender Betriebszweck in der Förderung von Steinkohle, Braunkohle oder Eisenerz oder in der Aufbereitung, Verkokung, Verschwelung oder Brikettierung dieser Grundstoffe liegt und deren Betrieb unter der Aufsicht der Bergbehörden steht,
- b) den Unternehmen der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in dem Umfang, wie er in Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission vom 16. Mai 1950 (Amtsblatt der Alliierten Hohen Kommission für Deutschland S. 299) bezeichnet ist, soweit diese Unternehmen in „Einheitsgesellschaften“ im Sinne des Gesetzes Nr. 27 überführt oder in anderer Form weiterbetrieben und nicht liquidiert werden,
- c) den Unternehmen, die von einem vorstehend bezeichneten oder nach Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission zu liquidierenden Unternehmen abhängig sind,

wenn sie die Voraussetzungen nach Buchstabe a erfüllen oder überwiegend Eisen und Stahl erzeugen.

(2) Dieses Gesetz findet nur auf diejenigen in Absatz 1 bezeichneten Unternehmen Anwendung, welche in Form einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit betrieben werden und in der Regel mehr als eintausend Arbeitnehmer beschäftigen oder „Einheitsgesellschaften“ sind.

§ 2*

Auf die in § 1 bezeichneten Unternehmen finden die Vorschriften des Aktiengesetzes, des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, der Berggesetze und des Betriebsverfassungsrechts insoweit keine Anwendung, als sie den Vorschriften dieses Gesetzes widersprechen.

ZWEITER TEIL

Aufsichtsrat

§ 3

(1) Betreibt eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine bergrechtliche Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit ein Unternehmen im Sinne des § 1, so ist nach Maßgabe dieses Gesetzes ein Aufsichtsrat zu bilden.

Überschrift: In Berlin am 4. 4. 1957 in Kraft getreten, vgl. Art. I u. III G v. 22. 3. 1957 GVBl. Berlin S. 316; im Saarland eingeführt gem. G Nr. 560 v. 22. 12. 1956 ABl. Saarland S. 1703, vgl. auch § 2 IV A Nr. 7 G v. 30. 6. 1959 101-3

§ 2: AktG 4121-1; GmbHG 4123-1; BetrVG 801-1

(2) Auf den Aufsichtsrat, seine Rechte und Pflichten finden die Vorschriften des Aktienrechts sinngemäß Anwendung.

§ 4

(1) Der Aufsichtsrat besteht aus elf Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus

- a) vier Vertretern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied,
- b) vier Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied,
- c) einem weiteren Mitglied.

(2) Die in Absatz 1 bezeichneten weiteren Mitglieder dürfen nicht

- a) Repräsentant einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Spitzenorganisation dieser Verbände sein oder zu diesen in einem ständigen Dienst- oder Geschäftsbesorgungsverhältnis stehen,
- b) im Laufe des letzten Jahres vor der Wahl eine unter Buchstabe a bezeichnete Stellung innegehabt haben,
- c) in den Unternehmen als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber tätig sein,
- d) an dem Unternehmen wirtschaftlich wesentlich interessiert sein.

(3) Alle Aufsichtsratsmitglieder haben die gleichen Rechte und Pflichten. Sie sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

§ 5*

Die in § 4 Abs. 1 Buchstabe a bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch das nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berufene Organ (Wahlorgan) nach Maßgabe der Satzung oder des Gesellschaftsvertrags gewählt. Im Falle der Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern nach § 88 des Aktiengesetzes darf deren Gesamtzahl ein Drittel der Vertreter der Anteilseigner nicht übersteigen.

§ 6*

(1) Unter den in § 4 Abs. 1 Buchstabe b bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden, die in einem Betriebe des Unternehmens beschäftigt sind. Diese Mitglieder werden dem Wahlorgan durch die Betriebsräte der Betriebe des Unternehmens nach Beratung mit den in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften und deren Spitzenorganisationen vorgeschlagen. Zur Aufstellung dieser Vorschläge bilden die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder der Betriebsräte je einen Wahlkörper. Jeder Wahlkörper wählt in geheimer Wahl das auf ihn entfallende Mitglied.

(2) Die nach Absatz 1 gewählten Personen sind vor Weiterleitung der Vorschläge an das Wahlorgan innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl den Spitzenorganisationen mitzuteilen, denen die

§ 5: AktG 4121-1

§ 6 Abs. 2: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften angehören. Jede Spitzenorganisation kann binnen zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung Einspruch bei den Betriebsräten einlegen, wenn der begründete Verdacht besteht, daß ein Vorgeschlagener nicht die Gewähr bietet, zum Wohle des Unternehmens und der gesamten Volkswirtschaft verantwortlich im Aufsichtsrat mitzuarbeiten. Lehnen die Betriebsräte den Einspruch mit einfacher Stimmenmehrheit ab, so können die Betriebsräte oder die Spitzenorganisation, welche den Einspruch eingelegt hat, den Bundesminister für Arbeit anrufen; dieser entscheidet endgültig.

(3) Zwei der in § 4 Abs. 1 Buchstabe b bezeichneten Mitgliedern werden von den Spitzenorganisationen nach vorheriger Beratung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und den Betriebsräten dem Wahlorgan vorgeschlagen. Die Spitzenorganisationen sind nach dem Verhältnis ihrer Vertretung in den Betrieben vorschlagsberechtigt; sie sollen bei ihren Vorschlägen die innerhalb der Belegschaften bestehenden Minderheiten in angemessener Weise berücksichtigen.

(4) Für das in § 4 Abs. 1 Buchstabe b bezeichnete weitere Mitglied gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) Das Wahlorgan ist an die Vorschläge der Betriebsräte und der Spitzenorganisationen gebunden.

§ 7*

§ 8

(1) Das in § 4 Abs. 1 Buchstabe c bezeichnete weitere Mitglied des Aufsichtsrats wird durch das Wahlorgan auf Vorschlag der übrigen Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Der Vorschlag wird durch diese Aufsichtsratsmitglieder mit Mehrheit aller Stimmen beschlossen. Er bedarf jedoch der Zustimmung von mindestens je drei Mitgliedern, die nach § 5 und die nach § 6 gewählt sind.

(2) Kommt ein Vorschlag nach Absatz 1 nicht zustande oder wird eine vorgeschlagene Person nicht gewählt, so ist ein Vermittlungsausschuß zu bilden, der aus vier Mitgliedern besteht. Je zwei Mitglieder werden von den nach § 5 und den nach § 6 gewählten Aufsichtsratsmitgliedern gewählt.

(3) Der Vermittlungsausschuß schlägt innerhalb eines Monats dem Wahlorgan drei Personen zur Wahl vor, aus denen das Wahlorgan das Aufsichtsratsmitglied wählen soll. Kommt die Wahl auf Grund des Vorschlages des Vermittlungsausschusses aus wichtigen Gründen nicht zustande, insbesondere dann, wenn keiner der Vorgeschlagenen die Gewähr für ein gedeihliches Wirken für das Unternehmen bietet, so muß die Ablehnung durch Beschluß festgestellt werden. Dieser Beschluß muß mit Gründen versehen sein. Über die Berechtigung der Ablehnung der Wahl entscheidet auf Antrag des Vermittlungsausschusses das für das Unternehmen zuständige Oberlandesgericht. Im Falle der Bestätigung der Ablehnung hat der Vermittlungsausschuß dem Wahlorgan drei weitere Personen vorzuschlagen; für diesen zweiten Vorschlag gilt die

§ 7: Aufgeh. durch Art. 2 Nr. 1 G v. 15. 7. 1957 I 714

vorstehende Regelung (Sätze 2 bis 4) entsprechend. Wird die Ablehnung der Wahl von dem Gericht für unberechtigt erklärt, so hat das Wahlorgan einen der Vorgeschlagenen zu wählen. Wird die Ablehnung der Wahl aus dem zweiten Wahlvorschlag von dem Gericht für berechtigt erklärt oder erfolgt kein Wahlvorschlag, so wählt das Wahlorgan von sich aus das weitere Mitglied.

(4) Wird die in Absatz 2 vorgesehene Anzahl von Mitgliedern des Vermittlungsausschusses nicht gewählt oder bleiben Mitglieder des Vermittlungsausschusses trotz rechtzeitiger Einladung ohne genügende Entschuldigung einer Sitzung fern, so kann der Vermittlungsausschuß tätig werden, wenn wenigstens zwei Mitglieder mitwirken.

§ 9

(1) Bei Gesellschaften mit einem Nennkapital von mehr als zwanzig Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, daß der Aufsichtsrat aus fünfzehn Mitgliedern besteht. Die Vorschriften der §§ 4 bis 8 finden sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß die Zahl der gemäß § 6 Abs. 1 und 2 zu wählenden Arbeiter zwei, die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer drei beträgt.

(2) Bei Gesellschaften mit einem Nennkapital von mehr als fünfzig Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, daß der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern besteht. Die Vorschriften der §§ 4 bis 8 finden sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß die Zahl der in § 4 Abs. 1 Buchstaben a und b bezeichneten weiteren Mitglieder je zwei, die Zahl der gemäß § 6 Abs. 1 und 2 zu wählenden Arbeiter drei und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer vier beträgt.

§ 10*

Der Aufsichtsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er nach diesem Gesetz oder der Satzung insgesamt zu bestehen hat, an der Beschlußfassung teilnimmt. § 89 Abs. 1 Satz 4 des Aktiengesetzes findet Anwendung.

§ 11*

(1) Auf die in § 5 bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats finden § 87 Abs. 2, § 88 Abs. 4 und 5 des Aktiengesetzes Anwendung.

(2) Auf die in § 6 bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats findet § 87 Abs. 2 des Aktiengesetzes mit der Maßgabe Anwendung, daß die Abberufung auf Vorschlag derjenigen Stelle erfolgt, auf deren Vorschlag das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde.

(3) Eine Abberufung des in § 8 bezeichneten Mitgliedes des Aufsichtsrats kann auf Antrag von mindestens drei Aufsichtsratsmitgliedern durch das Gericht aus wichtigem Grunde erfolgen.

§ 10: I. d. F. d. Art. 2 Nr. 2 G v. 15. 7. 1957 I 714; AktG 4121-1
§ 11 Abs. 1: I. d. F. d. § 20 G v. 7. 8. 1956 I 707
§ 11 Abs. 1 u. 2: AktG 4121-1

DRITTER TEIL

Vorstand

§ 12*

Die Bestellung der Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und der Widerruf ihrer Bestellung erfolgen nach Maßgabe des § 75 des Aktiengesetzes durch den Aufsichtsrat.

§ 13

(1) Als gleichberechtigtes Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs wird ein Arbeitsdirektor bestellt. Der Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der nach § 6 gewählten Aufsichtsratsmitglieder bestellt werden. Das gleiche gilt für den Widerruf der Bestellung.

(2) Der Arbeitsdirektor hat wie die übrigen Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs seine Aufgaben im engsten Einvernehmen mit dem Gesamtorgan auszuüben. Das Nähere bestimmt die Geschäftsordnung.

VIERTER TEIL

Schlußvorschriften

§ 14

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes treten in Kraft

- a) für Unternehmen, die dem Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission nicht unterliegen, am 31. Dezember 1951,
- b) für Unternehmen, die aus der Kontrolle nach dem Gesetz Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission entlassen werden, im Zeitpunkt ihrer Entlassung, spätestens am 31. Dezember 1951,
- c) für Unternehmen, die auf Grund des Gesetzes Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission in eine „Einheitsgesellschaft“ überführt werden, mit deren Errichtung, spätestens am 31. Dezember 1951,
- d) für die übrigen Unternehmen in dem Zeitpunkt, in dem feststeht, daß sie auf Grund des Gesetzes Nr. 27 der Alliierten Hohen Kommission nicht in eine „Einheitsgesellschaft“ überführt werden, spätestens am 31. Dezember 1951.

(2) Die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nach §§ 5 und 6 findet erstmalig innerhalb von zwei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes statt.

§ 15

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über

- a) die Anpassung von Satzungen und Gesellschaftsverträgen an die Vorschriften dieses Gesetzes,
- b) das Verfahren für die Aufstellung der in § 6 bezeichneten Wahlvorschläge.

§ 12: AktG 4121-1

Gesetz **801-3**
zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen
des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*

Vom 7. August 1956

Bundesgesetzbl. I S. 707, verk. am 8. 8. 1956

Artikel 1

Mitbestimmung in herrschenden Unternehmen

§ 1

(1) Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und den zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organen von Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, die auf Grund eines Organschaftsverhältnisses ein Unternehmen beherrschen, in dem die Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 — Bundesgesetzbl. I S. 347 — (Mitbestimmungsgesetz) ein Mitbestimmungsrecht haben, regelt sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

(2) Organschaftsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 ist ein auf Vereinbarung beruhendes Beherrschungsverhältnis, auf Grund dessen das abhängige Unternehmen in seiner Geschäftsführung dem Willen des herrschenden Unternehmens unterworfen ist.

§ 2

Liegen bei dem herrschenden Unternehmen nach seinem eigenen überwiegenden Betriebszweck die Voraussetzungen für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes vor, so gilt für das herrschende Unternehmen das Mitbestimmungsgesetz.

§ 3*

(1) Liegen bei dem herrschenden Unternehmen die Voraussetzungen für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes nach § 2 nicht vor, wird jedoch der Unternehmenszweck des Konzerns durch die Konzernunternehmen (§ 15 Abs. 1 und 2 des Aktiengesetzes) gekennzeichnet, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, so gelten für das herrschende Unternehmen die §§ 5 bis 13. Ist das herrschende Unternehmen eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine bergrechtliche Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, so findet § 3 des Mitbestimmungsgesetzes entsprechende Anwendung.

Überschrift: In Berlin am 4. 4. 1957 in Kraft getreten, vgl. Art. I u. III G v. 22. 3. 1957 GVBl. Berlin S. 316; im Saarland eingeführt gem. G Nr. 560 v. 22. 12. 1956 ABl. Saarland S. 1703, vgl. auch § 2 IV A Nr. 25 G v. 30. 6. 1959 101-3; Mitbestimmungsgesetz 801-2

§ 3 Abs. 1: AktG 4121-1

(2) Der Unternehmenszweck des Konzerns wird durch die unter das Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen gekennzeichnet, wenn diese Konzernunternehmen mehr als die Hälfte der Umsätze sämtlicher Konzernunternehmen, jeweils vermindert um die in den Umsätzen enthaltenen Kosten für fremdbezogene Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für Fremdleistungen, erzielen. Soweit Konzernunternehmen Umsätze erzielen, die nicht auf der Veräußerung selbsterzeugter, bearbeiteter oder verarbeiteter Waren beruhen, ist ein Fünftel der unverminderten Umsätze anzurechnen.

§ 4*

(1) Das nach § 3 maßgebliche Umsatzverhältnis hat der Abschlußprüfer des herrschenden Unternehmens zu ermitteln. Wird das herrschende Unternehmen nicht in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft betrieben, so wird das Umsatzverhältnis von einem in entsprechender Anwendung der §§ 136 und 137 des Aktiengesetzes zu bestellenden Prüfer ermittelt.

(2) Der Prüfer hat für jedes Geschäftsjahr vor Ablauf von fünf Monaten nach dessen Ende über das Ergebnis seiner Ermittlungen schriftlich zu berichten. Der Bericht ist den Verwaltungsträgern des herrschenden Unternehmens vorzulegen.

(3) Der Prüfer hat, soweit dies für seine Ermittlungen erforderlich ist, gegenüber sämtlichen Konzernunternehmen die ihm nach § 138 des Aktiengesetzes zustehenden Rechte. § 141 des Aktiengesetzes ist anzuwenden.

(4) Hat der Aufsichtsrat Bedenken gegen die von dem Prüfer getroffenen Feststellungen, so hat der Prüfer auf Verlangen des Aufsichtsrats die beanstandeten Feststellungen zu überprüfen und über das Ergebnis zu berichten.

(5) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens hat das festgestellte Umsatzverhältnis und die abschließende Stellungnahme des Aufsichtsrats unverzüglich den Betriebsräten (Gesamtbetriebsräten) der Konzernunternehmen sowie den nach § 7 entsendungsberechtigten Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mitzuteilen.

§ 5*

(1) Der Aufsichtsrat besteht aus fünfzehn Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus

- a) sieben Vertretern der Anteilseigner,
- b) sieben Vertretern der Arbeitnehmer,
- c) einem weiteren Mitglied.

§ 4 Abs. 1, 3 u. § 5 Abs. 2: AktG 4121-1

(2) Für die Bestellung der in Absatz 1 Buchstabe a genannten Mitglieder gilt § 5 des Mitbestimmungsgesetzes; für ihre Abberufung gelten § 87 Abs. 2, § 88 Abs. 4 und 5 des Aktiengesetzes.

(3) Auf das in Absatz 1 Buchstabe c genannte Mitglied findet § 4 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes Anwendung. Für seine Bestellung gilt § 8 des Mitbestimmungsgesetzes, wobei an die Stelle des § 6 des Mitbestimmungsgesetzes die §§ 6 und 7 dieses Gesetzes treten; für seine Abberufung gilt § 11 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes.

(4) § 4 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes findet Anwendung.

§ 6*

(1) Unter den in § 5 Abs. 1 Buchstabe b genannten Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich vier Arbeitnehmer aus den Betrieben der Konzernunternehmen, darunter drei Vertreter der Arbeiter und ein Vertreter der Angestellten befinden.

(2) Die Wahl der in Absatz 1 genannten Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt durch Wahlmänner. Die Wahlmänner werden vor der Neubestellung solcher Aufsichtsratsmitglieder durch die nach § 6 des Betriebsverfassungsgesetzes wahlberechtigten Arbeiter und Angestellten in getrennten Wahlgängen geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl in den einzelnen Konzernunternehmen gewählt. Wird nur eine Liste eingereicht, so gelten die darin aufgeführten Arbeitnehmer in der angegebenen Reihenfolge als gewählt.

(3) Zu Wahlmännern können nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes wählbare Arbeitnehmer des Konzernunternehmens gewählt werden; jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. Scheidet ein Wahlmann aus oder ist er verhindert, so tritt an seine Stelle ein Ersatzmann. Die Ersatzmänner werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Wahlmänner angehören.

(4) In Konzernen mit nicht mehr als dreißigtausend Arbeitnehmern entfällt auf je sechzig Arbeitnehmer jeder Gruppe ein Wahlmann. Für je weitere zweitausend Arbeitnehmer erhöht sich die Zahl von Arbeitnehmern, auf die ein Wahlmann entfällt, um eins. Soweit in einem Konzernunternehmen für eine Gruppe mehr als dreißig Wahlmänner zu wählen sind, vermindert sich deren Zahl auf die Hälfte; diese Wahlmänner erhalten je zwei Stimmen. Soweit in einem Konzernunternehmen für eine Gruppe mehr als einhundertundzwanzig Wahlmänner zu wählen sind, vermindert sich deren Zahl auf ein Drittel; diese Wahlmänner erhalten je drei Stimmen. Bei der Ermittlung der Zahl der Wahlmänner werden Teilzahlen voll gezählt, wenn sie mehr als die Hälfte der vollen Zahl betragen. Erhält eine Gruppe in einem Konzernunternehmen nicht mindestens einen Wahlmann, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe für die Wahl der anderen Gruppe anschließen.

§ 6 Abs. 2 u. 3: BetrVG 801-1

(5) Auf jedes Konzernunternehmen entfällt mindestens ein Wahlmann. Ist für ein Unternehmen nur ein Wahlmann zu wählen, so gilt dieser als Vertreter derjenigen Gruppe, der die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens angehört. Die Wahl erfolgt gemeinsam durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens. Im übrigen gelten Absatz 2 Sätze 2 und 3 und Absatz 3 entsprechend.

(6) Zur Wahl der Wahlmänner können Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitnehmer des Konzernunternehmens Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens doppelt soviel Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlgang Wahlmänner zu wählen sind. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten gruppenangehörigen Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch einhundert wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(7) Die Wahlmänner der Arbeiter und der Angestellten sämtlicher Konzernunternehmen wählen die auf sie entfallenden Mitglieder des Aufsichtsrats in getrennten Wahlgängen geheim und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl für die Zeit, die im Gesetz oder in der Satzung (im Gesellschaftsvertrag) für die von der Hauptversammlung (Gesellschafterversammlung, Gewerkschaftsversammlung) zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats bestimmt ist. Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. Die Wahlvorschläge müssen von mindestens einem Zehntel der Wahlmänner der Gruppe unterzeichnet sein.

§ 7

Drei der in § 5 Abs. 1 Buchstabe b genannten Mitglieder des Aufsichtsrats werden von den Spitzenorganisationen der in den Betrieben der Konzernunternehmen vertretenen Gewerkschaften nach vorheriger Beratung mit den in diesen Betrieben vertretenen Gewerkschaften und mit den Betriebsräten (Gesamtbetriebsräten) der Konzernunternehmen für die in § 6 Abs. 7 Satz 1 genannte Zeit in den Aufsichtsrat entsandt. Die Spitzenorganisationen sind nach dem Verhältnis ihrer Vertretung in den Betrieben entsendungsberechtigt.

§ 8*

(1) Sobald die Namen der nach §§ 6 und 7 bestellten Mitglieder des Aufsichtsrats feststehen, sind sie durch zweiwöchigen Aushang in den Betrieben der Konzernunternehmen bekanntzugeben und im Bundesanzeiger sowie in den sonstigen Gesellschaftsblättern zu veröffentlichen.

(2) Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, jede in einem Betrieb eines Konzernunternehmens vertretene Gewerkschaft oder deren Spitzenorganisation sowie das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens

§ 8 Abs. 2: AGG 320-1

können bis zum Ablauf von zwei Wochen nach der Veröffentlichung im Bundesanzeiger die Bestellung eines Arbeitnehmervertreters beim Arbeitsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit, das Wahlverfahren (§ 6) oder das Entsendungsverfahren (§ 7) verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß der Vorstoß keinen Einfluß auf die Bestellung haben konnte. Für das Anfechtungsverfahren gelten §§ 10, 12 Abs. 4, §§ 80 bis 96 des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend.

§ 9*

Konzernunternehmen im Sinne der §§ 6 bis 8 sind das herrschende Unternehmen und die unter seiner einheitlichen Leitung zusammengefaßten Unternehmen (§ 15 Abs. 1 des Aktiengesetzes).

§ 10

(1) Die durch die Arbeitnehmer gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats können vor Ablauf der Wahlzeit auf Antrag der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder aus den Betrieben sämtlicher Konzernunternehmen oder von mindestens einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer abberufen werden. Die Abberufung erfolgt durch Beschluß der Wahlmänner derjenigen Gruppe, als deren Vertreter das Mitglied des Aufsichtsrats gewählt wurde. Der Beschluß wird in geheimer Abstimmung gefaßt. Er bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt.

(2) Ein von einer Spitzenorganisation entsandtes Mitglied des Aufsichtsrats kann vor Ablauf der Zeit, für die es bestellt ist, auf Antrag der Spitzenorganisation durch das Gericht abberufen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

§ 11*

Der Aufsichtsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder, aus denen er nach diesem Gesetz oder der Satzung insgesamt zu bestehen hat, an der Beschlußfassung teilnimmt. § 89 Abs. 1 Satz 4 des Aktiengesetzes findet Anwendung.

§ 12

Bei Unternehmen mit einem Gesellschaftskapital von mehr als fünfzig Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, daß der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern besteht. §§ 5 bis 11 finden sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß von den Arbeitnehmern vier Arbeiter und zwei Angestellte zu wählen und von den Spitzenorganisationen vier Mitglieder zu entsenden sind.

§ 9: AktG 4121-1

§ 11: I. d. F. d. Art. 3 G v. 15. 7. 1957 I 714; AktG 4121-1

§ 13*

Für die Bestellung der Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und für den Widerruf ihrer Bestellung gelten § 75 des Aktiengesetzes und § 13 Abs. 1 Satz 1 des Mitbestimmungsgesetzes. § 13 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes findet Anwendung.

§ 14*

Für die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat herrschender Unternehmen, die nicht unter § 2 oder § 3 fallen, gilt das Betriebsverfassungsgesetz.

§ 15

(1) Die einem Unternehmen, in dem die Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz oder nach § 2 oder § 3 dieses Gesetzes ein Mitbestimmungsrecht haben, auf Grund von Beteiligungen an einem anderen Unternehmen zustehenden Rechte bei der Bestellung, dem Widerruf der Bestellung oder der Entlastung von Verwaltungsträgern sowie bei der Beschlußfassung über die Auflösung, Verschmelzung oder Umwandlung des anderen Unternehmens, über dessen Fortsetzung nach seiner Auflösung, über die Übertragung seines Vermögens können durch das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ nur auf Grund von Beschlüssen des Aufsichtsrats ausgeübt werden. Diese Beschlüsse bedürfen nur der Mehrheit der Stimmen der nach § 5 des Mitbestimmungsgesetzes oder der nach § 5 Abs. 2 dieses Gesetzes bestellten Mitglieder; sie sind für das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ verbindlich.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Beteiligung des Unternehmens an dem anderen Unternehmen weniger als ein Viertel beträgt.

§ 16

(1) Bestimmungen der Satzung (des Gesellschaftsvertrags) des herrschenden Unternehmens über die Zusammensetzung der Verwaltungsträger sowie ihre Bestellung und den Widerruf ihrer Bestellung treten mit Beendigung der ersten Hauptversammlung (Gesellschafterversammlung, Gewerkenversammlung) außer Kraft, die nach Ablauf von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren, in denen die Voraussetzungen des § 3 eingetreten oder weggefallen sind, abgehalten wird, spätestens jedoch mit Ablauf von sieben Monaten nach dem Ende des letzten dieser beiden Geschäftsjahre. Dies gilt jedoch nur, soweit die Satzung wegen der Anwendung dieses Gesetzes geändert werden muß. Eine Hauptversammlung, die innerhalb dieser Frist stattfindet, kann mit einfacher Stimmenmehrheit neue Bestimmungen an Stelle der außer Kraft tretenden beschließen.

(2) Das Amt der bisherigen Aufsichtsratsmitglieder des herrschenden Unternehmens erlischt mit dem in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Zeitpunkt.

§ 13: AktG 4121-1

§ 14: BetrVG 801-1

§ 17

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über

1. das Verfahren für die Wahl der Wahlmänner (§ 6 Abs. 2 bis 6), insbesondere über
 - a) die Vorbereitung der Wahl, die Bestellung der Wahlvorstände und die Aufstellung der Wählerlisten,
 - b) die Errechnung der Zahl der Wahlmänner,
 - c) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
 - d) die Wahlvorschläge und die Frist für ihre Einreichung,
 - e) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
 - f) die Stimmabgabe,
 - g) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
 - h) die Aufbewahrung der Wahlakten;
2. das Verfahren für die Wahl und die Abberufung von Arbeitnehmervertretern durch die Wahlmänner, insbesondere über
 - a) die Vorbereitung der Wahl oder Abstimmung und die Bestellung des Wahlvorstandes,
 - b) die Wahlvorschläge und die Frist für ihre Einreichung,
 - c) die Ausschreibung der Wahl oder der Abstimmung und die Fristen für die Bekanntmachung des Ausschreibens,
 - d) die Stimmabgabe,
 - e) die Feststellung des Ergebnisses der Wahl oder der Abstimmung und die Fristen für seine Bekanntmachung,
 - f) die Aufbewahrung der Wahlakten oder Abstimmungsakten;
3. die Feststellung der Entsendungsberechtigung einer Spitzenorganisation und die Bekanntmachung der Namen der Entsandten.

Artikel 2

**Anwendung und Änderung
des Reichsgesetzes über die Angelegenheiten
der freiwilligen Gerichtsbarkeit**

§ 18 *

(1) Im Falle des § 8 Abs. 3 Satz 4 des Mitbestimmungsgesetzes sind auf das Verfahren des Oberlandesgerichts die Vorschriften des Reichsgesetzes über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit entsprechend anzuwenden. Gegen die Entscheidung des Oberlandesgerichts findet ein Rechtsmittel nicht statt.

(2) Für das Verfahren des Oberlandesgerichts werden von dem Unternehmen Gebühren nach § 112 der Kostenordnung erhoben. § 7 der Kostenordnung ist nicht anzuwenden.

§§ 19 u. 20 *

Artikel 3

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 21 *

§ 22 *

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 23

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

§ 18: FGG 315-1; §§ 112 u. 7 KostO gem. Art. XI § 7 G v. 26. 7. 1957
360-3 jetzt §§ 121 u. 8 KostO 361-1
§§ 19 u. 20: Änderungsvorschriften
§ 21: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift
§ 22: GVBl. Berlin 1957 S. 316, vgl. Fußnote zur Überschrift

801-3-1

Rechtsverordnung
zur Durchführung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes
über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten
und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus
und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie *

Vom 26. November 1956

Bundesgesetzbl. I S. 886, verk. am 29. 11. 1956

Auf Grund des § 17 des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7. August 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 707) verordnet die Bundesregierung:

ERSTER TEIL

**Wahl und Abberufung
von Vertretern der Arbeitnehmer
aus den Betrieben der Konzernunternehmen**

ERSTER ABSCHNITT

Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer

Erster Unterabschnitt

Einleitung des Wahlverfahrens

§ 1

(1) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ eines herrschenden Unternehmens, dessen Aufsichtsrat Vertreter der Arbeitnehmer nach § 3 des Gesetzes angehören müssen, teilt den Konzernunternehmen und den Spitzenorganisationen der in den Betrieben der Konzernunternehmen vertretenen Gewerkschaften schriftlich mit, daß Vertreter der Arbeitnehmer nach § 6 des Gesetzes neu zu bestellen sind. Die Mitteilung soll in der Regel drei Monate vor dem voraussichtlichen Beginn der Amtsdauer der neu zu bestellenden Vertreter der Arbeitnehmer erfolgen. In der Mitteilung ist anzugeben

- a) der voraussichtliche Beginn der Amtsdauer dieser Vertreter der Arbeitnehmer,
- b) die Zahl der zu Bestellenden, getrennt nach Vertretern der Arbeiter und der Angestellten,
- c) Firma und Anschrift der einzelnen Konzernunternehmen sowie die Zahl der am Ende des letzten Geschäftsjahres des herrschenden Unternehmens in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und
- d) die Gesamtzahl der am Ende des letzten Geschäftsjahres des herrschenden Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmer sämtlicher Konzernunternehmen.

(2) Jedes Konzernunternehmen übermittelt unverzüglich den in seinen Betrieben bestehenden Betriebsräten und, soweit ein solcher errichtet ist, dem Gesamtbetriebsrat eine Abschrift der Mitteilung.

§ 2

(1) Die Leitung der Wahl obliegt dem Hauptwahlvorstand (§ 4).

(2) In den einzelnen Konzernunternehmen wird die Wahl der Wahlmänner im Auftrag und nach den Richtlinien des Hauptwahlvorstands durch Unternehmenswahlvorstände (§ 5) durchgeführt. Der Unternehmenswahlvorstand veranlaßt den rechtzeitigen Aushang von Bekanntmachungen des Hauptwahlvorstands in den Betrieben des Konzernunternehmens.

(3) Besteht ein Konzernunternehmen aus mehreren Betrieben, so wird die Wahl der Wahlmänner im Auftrag und nach den Richtlinien des Unternehmenswahlvorstands in den einzelnen Betrieben durch Betriebswahlvorstände (§ 6) durchgeführt. Der Betriebswahlvorstand veranlaßt den rechtzeitigen Aushang von Bekanntmachungen des Hauptwahlvorstands, die ihm durch den Unternehmenswahlvorstand zugeleitet worden sind, und von Bekanntmachungen des Unternehmenswahlvorstands.

§ 3

(1) Jeder Wahlvorstand besteht aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern aus den Betrieben, auf die sich die Zuständigkeit des Wahlvorstands erstreckt. Sind in diesem Bereich Arbeiter und Angestellte beschäftigt, so müssen beide Gruppen im Wahlvorstand vertreten sein. Bei größeren Betrieben kann die Zahl der Mitglieder des Betriebswahlvorstands auf höchstens sieben erhöht werden.

(2) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden.

(3) Über die Sitzungen des Wahlvorstands sollen Niederschriften gefertigt werden; sie sind vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Wahlvorstands zu unterzeichnen.

(4) Die Wahlvorstände können wahlberechtigte Arbeitnehmer aus dem Betrieb, bei dem sie errichtet sind, als Wahlhelfer heranziehen.

(5) Die Konzernunternehmen sollen die Wahlvorstände bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen und ihnen den erforderlichen Geschäftsbedarf zur Verfügung stellen. Sie sollen den Wahlvorständen die für ihre Tätigkeit erforderlichen

Überschrift: Erstreckt auf das Saarland durch § 1 Nr. 71 V v. 26. 8. 1957 I 1255, auf das Land Berlin durch V v. 4. 2. 1957 I 5, GVBl. Berlin 1957 S. 330

Auskünfte erteilen und ihnen die für die Aufstellung der Wählerlisten erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

§ 4

(1) Spätestens eine Woche nach Zugang der in § 1 Abs. 2 bezeichneten Mitteilung bestellt der Betriebsrat des herrschenden Unternehmens gemeinsam mit dem Betriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Konzernunternehmens den Hauptwahlvorstand. Besteht eines der in Satz 1 bezeichneten Konzernunternehmen aus mehreren Betrieben, so treten an die Stelle des Betriebsrats der Gesamtbetriebsrat oder, wenn ein solcher nicht errichtet ist, die Betriebsräte des Unternehmens. Der Hauptwahlvorstand teilt den Konzernunternehmen, den in ihren Betrieben bestehenden Betriebsräten und, soweit solche errichtet sind, den Gesamtbetriebsräten unverzüglich die Namen seiner Mitglieder und die Betriebsanschrift seines Vorsitzenden schriftlich mit.

(2) Ist nach Ablauf von zwei Wochen seit Zugang der in § 1 Abs. 2 bezeichneten Mitteilung ein Hauptwahlvorstand nicht bestellt, so können die Betriebsräte (Gesamtbetriebsräte) aus den Betrieben, in denen insgesamt mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Konzerns beschäftigt ist, den Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) eines Konzernunternehmens beauftragen, den Hauptwahlvorstand zu bestellen. Absatz 1 Satz 3 ist anzuwenden.

§ 5

(1) Spätestens eine Woche nach Zugang der in § 1 Abs. 2 bezeichneten Mitteilung bestellt der Betriebsrat jedes Konzernunternehmens einen Unternehmenswahlvorstand. § 4 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Der Unternehmenswahlvorstand teilt dem Hauptwahlvorstand unverzüglich die Namen seiner Mitglieder und die Betriebsanschrift seines Vorsitzenden mit.

§ 6

(1) Unverzüglich nach der Bestellung des Unternehmenswahlvorstands sind in Konzernunternehmen mit mehreren Betrieben durch die Betriebsräte Betriebswahlvorstände zu bestellen.

(2) Der Betriebswahlvorstand teilt dem Unternehmenswahlvorstand unverzüglich die Namen seiner Mitglieder und die Betriebsanschrift seines Vorsitzenden mit.

§ 7

(1) Besteht in einem Konzernunternehmen kein Betriebsrat, so wird der Unternehmenswahlvorstand in einer Versammlung der Arbeitnehmer des Betriebs oder bei Unternehmen mit mehreren Betrieben in einer Versammlung der Arbeitnehmer des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Betriebs mit einfacher Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Besteht bei Zugang des Vordrucks des Wahlausschreibens für die Wahl der Wahlmänner (§ 9 Abs. 5) kein Unternehmenswahlvorstand, so be-

stellt das Unternehmen unverzüglich einen vorläufigen Unternehmenswahlvorstand; dieser führt die Geschäfte, bis ein Unternehmenswahlvorstand nach § 5 gebildet ist.

(2) Besteht für einen Betrieb, für den ein Betriebswahlvorstand zu bestellen ist, kein Betriebsrat, so wird der Betriebswahlvorstand in einer Versammlung der Arbeitnehmer des Betriebs mit einfacher Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Besteht bei Zugang des Vordrucks des Wahlausschreibens (§ 12 Abs. 2) kein Betriebswahlvorstand, so bestellt der Leiter des Betriebs einen vorläufigen Betriebswahlvorstand; dieser führt die Geschäfte, bis ein Betriebswahlvorstand nach § 6 gebildet ist.

Zweiter Unterabschnitt

Wahl der Wahlmänner

§ 8

Der Hauptwahlvorstand errechnet die für die Berechnung der Zahl der Wahlmänner maßgebende Grundzahl. Die Grundzahl beträgt für Konzerne mit in der Regel nicht mehr als dreißigtausend Arbeitnehmern sechzig, für je weitere zweitausend Arbeitnehmer erhöht sich die Grundzahl um eins.

§ 9*

(1) Der Hauptwahlvorstand übersendet den Unternehmenswahlvorständen die erforderliche Zahl von Vordrucken des Wahlausschreibens und teilt ihnen gleichzeitig schriftlich mit

- a) die Grundzahl (§ 8);
- b) den Zeitpunkt, in dem das Wahlausschreiben in den Betrieben der Konzernunternehmen auszuhängen ist;
- c) den Zeitpunkt, bis zu dem das Ergebnis der Wahl der Wahlmänner ermittelt sein muß.

Zwischen den in den Buchstaben b und c genannten Zeitpunkten soll ein Zeitraum von vier Wochen liegen.

(2) Das Wahlausschreiben muß angeben:

- a) den vom Hauptwahlvorstand bestimmten Zeitpunkt seines Aushangs in den Betrieben der Konzernunternehmen;
- b) wo und wann die Wählerliste und diese Verordnung ausliegen;
- c) daß nur Arbeitnehmer wählen können, die in die Wählerliste eingetragen sind;
- d) daß Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste nur vor Ablauf von sechs Arbeitstagen seit seiner Auslegung schriftlich bei dem Wahlvorstand eingelegt werden können, der die Wählerliste erstellt hat (Unternehmenswahlvorstand oder Betriebswahlvorstand); der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben;

§ 9 Abs. 1 Buchst. b: Im verkündeten Text heißt es versehentlich „auszuhändigen“ statt „auszuhängen“

§ 9 Abs. 1 Buchst. f: BetrVG 801-1

- e) die Zahl der zu wählenden Wahlmänner getrennt nach Vertretern der Arbeiter und der Angestellten;
- f) daß zu Wahlmännern nur nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes wählbare Arbeitnehmer des Unternehmens gewählt werden können;
- g) ob die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen oder ob für das Unternehmen nur ein Wahlmann in gemeinsamer Wahl zu wählen ist;
- h) daß die Wahlberechtigten, der Gesamtbetriebsrat und jeder Betriebsrat des Unternehmens Vorschlagslisten vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem in Buchstabe a genannten Zeitpunkt beim Unternehmenswahlvorstand einreichen können; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
- i) die Mindestzahl von wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen eine gültige Vorschlagsliste unterzeichnet sein muß;
- k) daß jede Vorschlagsliste mindestens doppelt so viele Bewerber aufweisen muß, wie in dem Wahlgang Wahlmänner zu wählen sind;
- l) daß die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt wird und daß die Stimmabgabe an die eingereichten Vorschlagslisten gebunden ist;
- m) daß nur solche Vorschlagslisten berücksichtigt werden können, die fristgerecht (Buchstabe h) eingereicht sind;
- n) die Bestimmung des Ortes, an dem die Vorschlagslisten bis zum Abschluß der Stimmabgabe aushängen;
- o) Ort und Zeit der Stimmabgabe;
- p) den Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe;
- q) Name und Betriebsanschrift des Vorsitzenden des Unternehmenswahlvorstands;
- r) gegebenenfalls Name und Betriebsanschrift des Vorsitzenden des Betriebswahlvorstands.

(3) Der Hauptwahlvorstand bestimmt, welche der in Absatz 2 bezeichneten Angaben durch den Unternehmenswahlvorstand oder, in Unternehmen mit mehreren Betrieben, durch den Betriebswahlvorstand einzusetzen sind.

(4) Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlausschreibens ist von dem Zeitpunkt an, den der Hauptwahlvorstand hierfür bestimmt hat (Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b), bis zum Abschluß der Stimmabgabe in den Betrieben der Konzernunternehmen an einer oder mehreren den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen. Der erste und letzte Tag des Aushangs sind auf dem Wahlausschreiben zu vermerken.

(5) Soweit die Mitteilung eines Unternehmenswahlvorstands nach § 5 Abs. 2 nicht vorliegt, sind die Mitteilungen nach Absatz 1 dem Konzernunternehmen zu übersenden.

§ 10

(1) Unverzüglich nach Zugang der Mitteilung nach § 9 Abs. 1 errechnet der Unternehmenswahlvorstand die Zahl von Wahlmännern, die für das Konzernunternehmen für jede Gruppe zu wählen ist. Zu diesem Zweck wird die Zahl der in der Regel beschäftigten Angehörigen jeder Gruppe durch die Grundzahl (§ 8) geteilt. Die errechnete Zahl stellt, wenn sie dreißig nicht übersteigt, die Zahl der Wahlmänner der Gruppe dar.

(2) Übersteigt die bei der Teilung nach Absatz 1 Satz 2 errechnete Zahl dreißig, so ist zur Ermittlung der Zahl der Wahlmänner die Zahl der gruppenangehörigen Arbeitnehmer durch das Doppelte der Grundzahl zu teilen.

(3) Übersteigt die bei der Teilung nach Absatz 1 Satz 2 errechnete Zahl einhundertundzwanzig, so ist zur Ermittlung der Zahl der Wahlmänner die Zahl der gruppenangehörigen Arbeitnehmer durch das Dreifache der Grundzahl zu teilen.

(4) Entsteht bei einer Teilung nach den Absätzen 1 bis 3 eine Restzahl, die mehr als die Hälfte des Teilers beträgt, so wird auf sie ein Wahlmann zugeteilt.

§ 11

(1) Übersteigt in einem Konzernunternehmen die Zahl der Angehörigen einer Gruppe nicht die Hälfte der Grundzahl (§ 8), so entfällt auf diese Gruppe kein Wahlmann. Jeder wahlberechtigte Angehörige der Minderheitsgruppe kann sich für die Wahl der anderen Gruppe anschließen. Der Anschluß erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand, der die Wählerliste aufstellt (§ 13 Abs. 1). Der Unternehmenswahlvorstand hat das Wahlausschreiben durch den Hinweis auf die Möglichkeit des Anschlusses zu ergänzen.

(2) Übersteigt in einem Konzernunternehmen die Zahl der Angehörigen keiner Gruppe die Hälfte der Grundzahl, so ist für das Unternehmen ein Wahlmann in gemeinsamer Wahl der wahlberechtigten Arbeiter und Angestellten zu wählen. Dieser Wahlmann gilt als Vertreter derjenigen Gruppe, der die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens angehört.

§ 12

(1) In Konzernunternehmen mit mehreren Betrieben leitet der Unternehmenswahlvorstand den Betriebswahlvorständen den Vordruck des Wahlausschreibens so rechtzeitig zu, daß der Aushang zu dem vom Hauptwahlvorstand bestimmten Zeitpunkt erfolgen kann. Gleichzeitig teilt er den Betriebswahlvorständen schriftlich mit, an welchem Tage oder an welchen Tagen die Stimmabgabe durchzuführen ist.

(2) Soweit die Mitteilung eines Betriebswahlvorstands nach § 6 Abs. 2 nicht vorliegt, sind die Mitteilungen nach Absatz 1 dem Leiter des Betriebs zu übersenden.

§ 13

(1) Der Unternehmenswahlvorstand, in Unternehmen mit mehreren Betrieben der Betriebswahlvorstand, hat eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste) getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten aufzustellen.

(2) Wählen kann nur, wer in die Wählerliste eingetragen ist.

(3) Die Wählerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind unverzüglich nach Aushang des Wahlausschreibens bis zum Abschluß der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen.

§ 14

(1) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wählerliste können nur vor Ablauf von sechs Arbeitstagen seit Auslegung der Wählerliste beim Vorsitzenden oder einem Mitglied des in § 13 Abs. 1 genannten Wahlvorstands schriftlich eingelegt werden.

(2) Über Einsprüche hat der Wahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wählerliste zu berichtigen. Die Entscheidung des Wahlvorstands ist dem Arbeitnehmer, der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich schriftlich mitzuteilen; die Entscheidung muß dem Arbeitnehmer spätestens am Tage vor dem ersten Tag der Stimmabgabe zugehen.

§ 15

(1) Die Wahl der Wahlmänner erfolgt auf Grund von Vorschlagslisten. Vorschlagslisten können vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen seit dem vom Hauptwahlvorstand bestimmten Zeitpunkt des Aushangs des Wahlausschreibens (§ 9 Abs. 1 Buchstabe b) durch den Gesamtbetriebsrat, einen Betriebsrat oder die wahlberechtigten Arbeitnehmer beim Unternehmenswahlvorstand eingereicht werden. Für die Gruppen sind getrennte Vorschlagslisten einzureichen, wenn nicht nach § 11 Abs. 2 gemeinsame Wahl stattfindet.

(2) Jede Vorschlagsliste muß mindestens doppelt soviel Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlgang Wahlmänner zu wählen sind.

(3) In jeder Vorschlagsliste sind die einzelnen Bewerber unter fortlaufender Nummer und unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

(4) Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist unzulässig.

(5) Ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden. Ist sein Name mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Vorschlagslisten aufgeführt, so hat er auf Aufforderung des Unternehmenswahlvorstands vor Ablauf von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Bewerbung er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so ist der Bewerber auf sämtlichen Listen zu streichen.

§ 16

(1) Vorschlagslisten, die von den Arbeitnehmern eingereicht werden, müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten gruppenangehörigen Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch einhundert wahlberechtigte Gruppenangehörige. Findet gemeinsame Wahl statt (§ 11 Abs. 2), so muß die Vorschlagsliste von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein.

(2) Wenn kein anderer Unterzeichner der Vorschlagsliste ausdrücklich als Listenvertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Listenvertreter angesehen. Der Listenvertreter ist berechtigt und verpflichtet, dem Unternehmenswahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Unternehmenswahlvorstands entgegenzunehmen.

(3) Die Unterschrift eines Wahlberechtigten zählt nur auf einer Vorschlagsliste. Hat ein Wahlberechtigter mehrere Vorschlagslisten unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Unternehmenswahlvorstands binnen einer ihm gesetzten angemessenen Frist, spätestens jedoch vor Ablauf von drei Arbeitstagen, zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Unterbleibt die fristgerechte Erklärung, so wird sein Name auf der zuerst eingereichten Vorschlagsliste gezählt und auf den übrigen Listen gestrichen; sind mehrere Vorschlagslisten, die von demselben Wahlberechtigten unterschrieben sind, gleichzeitig eingereicht worden, so entscheidet das Los darüber, auf welcher Vorschlagsliste die Unterschrift gilt.

§ 17

Der Unternehmenswahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihres Eingangs mit Ordnungsnummern (Liste 1 usw.) sowie, wenn die Liste nicht mit einem Kennwort versehen ist, mit Familienname und Vorname der beiden in der Liste an erster Stelle benannten Bewerber zu bezeichnen. Er hat die Vorschlagslisten zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung einer Liste den Listenvertreter unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Sind mehrere Vorschlagslisten gleichzeitig eingereicht worden, so entscheidet über die Reihenfolge zwischen ihnen das Los.

§ 18

(1) Ungültig sind Vorschlagslisten, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind oder die bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften (§ 16 Abs. 1) aufweisen.

(2) Ungültig sind auch Vorschlagslisten,

- a) die nicht die erforderliche Zahl von Bewerbern aufweisen (§ 15 Abs. 2),
- b) auf denen die Bewerber nicht in der in § 15 Abs. 3 bestimmten Weise bezeichnet sind,
- c) die ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerber eingereicht sind,

- d) die infolge von Streichung gemäß § 16 Abs. 3 nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweisen,

wenn diese Mängel trotz Beanstandung nicht binnen einer Frist von fünf Arbeitstagen beseitigt werden.

§ 19

Nach Ablauf der in § 15 Abs. 1 und § 18 Abs. 2 genannten Fristen, spätestens fünf Arbeitstage vor Beginn der Stimmabgabe, hat der Unternehmenswahlvorstand die als gültig anerkannten Vorschlagslisten bis zum Abschluß der Stimmabgabe in gleicher Weise bekanntzumachen wie das Wahlausschreiben (§ 9 Abs. 4). In diesem Zeitpunkt sollen die Stimmzettel und die Wahlumschläge vorliegen.

§ 20

(1) Der Wähler kann seine Stimme nur für eine der als gültig anerkannten Vorschlagslisten abgeben. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Umschlägen (Wahlumschlägen).

(2) Auf den Stimmzetteln sind die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der Ordnungsnummern sowie unter Angabe der beiden an erster Stelle benannten Bewerber mit Familienname, Vorname, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe untereinander aufzuführen; bei Listen, die mit Kennworten versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben. Die Stimmzettel, die für eine Gruppe oder bei gemeinsamer Wahl Verwendung finden, müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Der Wähler kreuzt die von ihm gewählte Vorschlagsliste an.

(4) Stimmzettel, aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt, die nicht den Erfordernissen des Absatzes 2 Satz 2 entsprechen oder die ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 21

(1) Der Unternehmenswahlvorstand, in Unternehmen mit mehreren Betrieben der Betriebswahlvorstand, hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung einer Wahlurne oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurne muß vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß eingeworfene Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (§ 3 Abs. 4), so genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstands und eines Wahlhelfers.

(3) Der Wähler händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mit-

glied des Wahlvorstands aus, wobei er seinen Namen angibt. Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wählers in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.

(4) Die Stimmabgabe erfolgt nach Gruppen getrennt, wenn nicht gemeinsame Wahl stattfindet.

(5) Wird die Wahlhandlung unterbrochen oder wird das Wahlergebnis nicht unmittelbar nach Abschluß der Stimmabgabe festgestellt, so hat der Wahlvorstand für die Zwischenzeit die Wahlurne so zu verschließen und aufzubewahren, daß der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist.

§ 22

(1) Einem wahlberechtigten Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben, hat der in § 21 Abs. 1 genannte Wahlvorstand auf Verlangen die Vorschlagslisten, den Stimmzettel und den Wahlumschlag sowie einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. Auf Antrag ist auch ein Abdruck des Wahlausschreibens auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder Übersendung in der Wählerliste zu vermerken.

(2) Der Wähler gibt seine Stimme in der Weise ab, daß er den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel gelegt ist, unter Verwendung des Freiumschlags so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, daß er vor Abschluß der Stimmabgabe vorliegt.

(3) Unmittelbar vor Abschluß der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Briefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste ungeöffnet in die Wahlurne.

(4) Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlakten zu nehmen. Die Briefumschläge sind zwei Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nicht angefochten worden ist.

§ 23

(1) Unverzüglich, spätestens einen Tag nach Abschluß der Stimmabgabe, zählt der in § 21 Abs. 1 bezeichnete Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die auf jede Vorschlagsliste entfallenen Stimmen zusammen.

(2) Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

§ 24

(1) Besteht das Unternehmen aus mehreren Betrieben, so hat der Betriebswahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen

- a) die Gesamtzahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen Wahlumschläge, bei gemeinsamer Wahl (§ 11 Abs. 2) die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Zahl aller abgegebenen gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- d) die jeder Liste zugefallene Stimmenzahl;
- e) gegebenenfalls besondere während der Wahl der Wahlmänner eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(2) Eine Abschrift der Niederschrift ist unverzüglich dem Unternehmenswahlvorstand durch eingeschriebenen Brief zu übersenden.

§ 25

(1) Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt durch den Unternehmenswahlvorstand auf Grund der Stimmenauszählung nach § 23. Besteht das Unternehmen aus mehreren Betrieben, so zählt der Unternehmenswahlvorstand die in den Betrieben den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmenzahlen nach den Angaben in den Niederschriften der Betriebswahlvorstände (§ 24) zusammen.

(2) Hat Gruppenwahl stattgefunden, so werden die den einzelnen Vorschlagslisten der Gruppe zugefallenen Stimmenzahlen in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch eins, zwei, drei, vier usw. geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen, bis höhere Teilzahlen, als aus früheren Reihen für die Zuweisung von Wahlmännern in Betracht kommen, nicht mehr entstehen.

(3) Unter den so gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, als Wahlmänner für die Gruppe zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält so viele Wahlmänner zugeteilt, als Höchstzahlen auf sie entfallen. Wenn die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich entfällt, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Wahlmann zufällt.

(4) Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Vorschlagslisten bestimmt sich nach der Reihenfolge ihrer Benennung. Die danach nicht gewählten Bewerber einer Vorschlagsliste gelten in der Reihenfolge ihrer Benennung in der Vorschlagsliste als Ersatzmänner für ausscheidende oder verhinderte Wahlmänner der gleichen Vorschlagsliste.

(5) Hat gemeinsame Wahl stattgefunden, so fällt der Wahlmann der Vorschlagsliste zu, auf die die meisten Stimmen entfallen sind.

(6) Ist für einen Wahlgang nur eine Vorschlagsliste eingereicht, so gelten die in ihr aufgeführten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Absatz 4 Satz 2 findet Anwendung.

§ 26

(1) Nachdem ermittelt ist, welche Arbeitnehmer zu Wahlmännern gewählt sind, hat der Unternehmenswahlvorstand in einer Niederschrift festzustellen

- a) die Gesamtzahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen Wahlumschläge, bei gemeinsamer Wahl (§ 11 Abs. 2) die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Zahl aller abgegebenen gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- d) die jeder Liste zugefallene Stimmenzahl;
- e) die berechneten Höchstzahlen;
- f) die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen;
- g) die Namen und Anschriften der gewählten Wahlmänner getrennt nach Gruppen und innerhalb dieser nach Vorschlagslisten;
- h) die Namen und Anschriften der für jede Vorschlagsliste in Betracht kommenden Ersatzmänner in der Reihenfolge ihrer Benennung in der Vorschlagsliste;
- i) die Zahl von Stimmen, die ein Wahlmann bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter abzugeben berechtigt ist (Absatz 3);
- k) gegebenenfalls besondere während der Wahl der Wahlmänner eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

Soweit der Wahlgang nicht stattgefunden hat, weil nur eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde, enthält die Niederschrift nur den Hinweis hierauf und die Angaben nach Satz 1 Buchstaben g, h und i.

(2) Eine Abschrift der Niederschrift ist unverzüglich dem Hauptwahlvorstand durch eingeschriebenen Brief zu übersenden.

(3) Der Unternehmenswahlvorstand hat die als Wahlmänner gewählten Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen. Soweit einem Wahlmann mehr als eine Stimme zu steht, ist er hiervon zu verständigen.

(4) Der Unternehmenswahlvorstand hat die Namen der Wahlmänner unverzüglich durch zweiwöchigen Aushang in den Betrieben des Konzernunternehmens bekanntzugeben.

Dritter Unterabschnitt

Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer durch die Wahlmänner

§ 27

Die Wahlmänner sämtlicher Konzernunternehmen wählen die nach § 6 des Gesetzes zu bestellenden Vertreter der Arbeitnehmer in einer Versammlung.

§ 28*

(1) Der Hauptwahlvorstand teilt jedem Wahlmann durch eingeschriebenen Brief mit:

- a) die Zahl der zu wählenden Vertreter der Arbeitnehmer getrennt nach Vertretern der Arbeiter und der Angestellten;
- b) daß zu Vertretern der Arbeitnehmer nur nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes wählbare Arbeitnehmer von Konzernunternehmen gewählt werden können;
- c) daß die als Vertreter der Arbeiter und die als Vertreter der Angestellten gewählten Wahlmänner die auf sie entfallenden Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat in getrennten Wahlgängen wählen;
- d) wieviel Stimmen dem Wahlmann zustehen;
- e) daß die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchgeführt wird;
- f) Ort und Zeit der Wahlmännerversammlung;
- g) daß die Wahlmänner in der Wahlmännerversammlung Wahlvorschläge beim Hauptwahlvorstand einreichen können;
- h) die Mindestzahl von Wahlmännern, von denen ein gültiger Wahlvorschlag unterzeichnet sein muß.

(2) Der Hauptwahlvorstand übersendet den zuständigen Unternehmenswahlvorständen Abdrucke der Mitteilungen nach Absatz 1. Stellt ein Unternehmenswahlvorstand fest, daß ein Wahlmann nicht mehr dem Unternehmen angehört oder sonst verhindert ist, so hat er unverzüglich den nach § 25 Abs. 4 in Betracht kommenden Ersatzwahlmann und den Hauptwahlvorstand zu verständigen.

§ 29

(1) Der Hauptwahlvorstand hat eine Liste der Wahlmänner (Wahlmännerliste), getrennt nach Vertretern der Arbeiter und der Angestellten, aufzustellen.

(2) Hinter dem Namen jedes Wahlmannes ist zu vermerken, wieviel Stimmen er abzugeben berechtigt ist (§ 26 Abs. 3).

(3) Wählen kann nur, wer in die Wahlmännerliste eingetragen ist.

(4) Die Wahlmännerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind in der Wahlmännerversammlung bis zum Abschluß der Stimmabgabe zur Einsicht auszulegen.

§ 30

(1) Einsprüche gegen die Richtigkeit der Wahlmännerliste müssen vor Beginn der Stimmabgabe beim Vorsitzenden oder einem anderen Mitglied des Hauptwahlvorstands eingelegt werden.

(2) Über Einsprüche hat der Hauptwahlvorstand unverzüglich zu entscheiden. Wird der Einspruch für begründet erachtet, so ist die Wahlmännerliste zu berichtigen.

§ 28 Abs. 1: BetrVG 801-1

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Eintragung von Ersatzmännern in die Wahlmännerliste.

§ 31

(1) Die Wahl der Arbeitnehmervertreter erfolgt auf Grund von Wahlvorschlägen. Der Hauptwahlvorstand gibt in der Versammlung den Zeitpunkt bekannt, bis zu dem Wahlvorschläge einzureichen sind; der Zeitpunkt muß so bestimmt werden, daß für die Einreichung von Wahlvorschlägen mindestens drei Stunden zur Verfügung stehen.

(2) Für die Gruppen sind getrennte Wahlvorschläge einzureichen. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens soviel Bewerber aufweisen, wie in dem Wahlgang Vertreter der Arbeitnehmer zu wählen sind.

(3) In jedem Wahlvorschlag sind die einzelnen Bewerber unter Angabe von Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Berufsbezeichnung und Arbeitnehmergruppe aufzuführen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag ist beizufügen.

(4) Ein Bewerber kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Ist sein Name mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen aufgeführt, so hat er auf Aufforderung des Hauptwahlvorstands unverzüglich zu erklären, welche Bewerbung er aufrechterhält. Erklärt der Bewerber sich nicht, so ist er auf sämtlichen Wahlvorschlägen zu streichen.

§ 32

(1) Die Wahlvorschläge müssen von mindestens einem Zehntel der Wahlmänner der Gruppe unterzeichnet sein.

(2) Wenn kein anderer Unterzeichner des Wahlvorschlags ausdrücklich als Vorschlagsvertreter bezeichnet ist, wird der an erster Stelle Unterzeichnete als Vorschlagsvertreter angesehen. Der Vorschlagsvertreter ist berechtigt und verpflichtet, dem Hauptwahlvorstand die zur Beseitigung von Beanstandungen erforderlichen Erklärungen abzugeben sowie Erklärungen und Entscheidungen des Hauptwahlvorstands entgegenzunehmen.

(3) Die Unterschrift eines Wahlmannes zählt nur auf einem Wahlvorschlag. Hat ein Wahlmann mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, so hat er auf Aufforderung des Hauptwahlvorstands unverzüglich zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Erklärt er sich nicht, so wird sein Name auf sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

§ 33

Der Hauptwahlvorstand hat unverzüglich die Wahlvorschläge zu prüfen und bei Ungültigkeit oder Beanstandung eines Vorschlags den Vorschlagsvertreter unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

§ 34

(1) Ungültig sind Wahlvorschläge, die nicht fristgerecht eingereicht worden sind.

- (2) Ungültig sind auch Wahlvorschläge,
- a) auf denen die Bewerber nicht in der in § 31 Abs. 3 Satz 1 bestimmten Weise bezeichnet sind,
 - b) wenn die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag nicht vorliegt,
 - c) wenn die Wahlvorschläge nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweisen,

falls diese Mängel nicht innerhalb einer Stunde seit ihrer Beanstandung beseitigt werden.

§ 35

Unverzüglich nach Ablauf der in § 31 Abs. 1 und § 34 Abs. 2 bezeichneten Fristen hat der Hauptwahlvorstand

- a) Beginn und Ende der Stimmabgabe zu bestimmen und bekanntzugeben;
- b) die als gültig anerkannten Wahlvorschläge in geeigneter Weise bis zum Abschluß der Stimmabgabe auszuhängen;
- c) die Bereitstellung der Stimmzettel und der Wahlumschläge zu veranlassen.

§ 36

(1) Der Wahlmann kann seine Stimme nur für Bewerber abgeben, die in einem als gültig anerkannten Wahlvorschlag aufgeführt sind. Die Stimmabgabe erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in den hierfür bestimmten Umschlägen (Wahlumschlägen). Hat ein Wahlmann zwei oder drei Stimmen, so gibt er für jede Stimme einen Stimmzettel in einem Wahlumschlag ab.

(2) Auf dem Stimmzettel sind die Bewerber nach Wahlvorschlägen zusammengefaßt unter Angabe von Familienname, Vorname und Berufsbezeichnung in der Reihenfolge aufzuführen, in der sie auf dem Wahlvorschlag benannt sind. Die Stimmzettel, die für eine Gruppe Verwendung finden, müssen sämtlich die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Das gleiche gilt für die Wahlumschläge.

(3) Der Wahlmann kreuzt die von ihm gewählten Bewerber im Stimmzettel an. Er darf nicht mehr Bewerber ankreuzen, als Vertreter der Arbeitnehmer für die Gruppe zu wählen sind.

(4) Stimmzettel, aus denen sich der Wille des Wählers nicht unzweifelhaft ergibt, die nicht den Erfordernissen des Absatzes 2 Satz 2 entsprechen oder die ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder sonstige Änderungen enthalten, sind ungültig.

§ 37

(1) Der Hauptwahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Bezeichnung der Stimmzettel im Wahlraum zu treffen und für die Bereitstellung von Wahlurnen zu sorgen. Die Wahlurnen müssen vom Wahlvorstand verschlossen und so eingerichtet sein, daß die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne daß die Urne geöffnet wird.

(2) Während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt (§ 3 Abs. 4), so genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstands und eines Wahlhelfers.

(3) Der Wahlmann händigt den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstands aus, wobei er seinen Namen angibt. Der Wahlumschlag ist in Gegenwart des Wahlmannes in die Wahlurne einzuwerfen, nachdem die Stimmabgabe in der Wahlmännerliste vermerkt worden ist. Hat der Wahlmann zwei oder drei Stimmen, so sind die Wahlumschläge einzeln einzuwerfen und die Stimmabgabe einzeln in der Wahlmännerliste zu vermerken.

(4) Die Stimmabgabe erfolgt nach Gruppen getrennt.

§ 38

(1) Unmittelbar nach Abschluß der Stimmabgabe zählt der Hauptwahlvorstand in der Versammlung die auf jeden Bewerber entfallenden gültigen Stimmen zusammen.

(2) Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel, so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

§ 39

(1) Gewählt sind für jede Gruppe die Bewerber, die in ihr die meisten Stimmen erhalten haben. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los.

(2) Der Hauptwahlvorstand hat in einer Niederschrift festzustellen

- a) die Gesamtzahl der für jede Gruppe abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der für jede Gruppe abgegebenen gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- d) die Zahl der auf jeden Bewerber entfallenen Stimmen;
- e) die Namen der gewählten Bewerber;
- f) gegebenenfalls besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(3) Der Hauptwahlvorstand hat die Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl zu benachrichtigen.

§ 40

(1) Der Hauptwahlvorstand hat unverzüglich dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ des herrschenden Unternehmens, den Spitzenorganisationen der in den Betrieben der Konzernunternehmen vertretenen Gewerkschaften sowie den Unternehmenswahlvorständen Namen, Stand und Anschrift der als Vertreter der Arbeitnehmer Gewählten, getrennt nach Vertretern der Arbeiter und der Angestellten, mitzuteilen.

(2) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens veranlaßt die Veröffentlichung der Namen der Gewählten im Bundesanzeiger und in den sonstigen Gesellschaftsblättern.

(3) Die Unternehmenswahlvorstände geben die Namen der Gewählten durch zweiwöchigen Aushang in den Betrieben der Konzernunternehmen bekannt.

Vierter Unterabschnitt

Aufbewahrung der Wahlakten

§ 41

Die bei den Wahlvorständen entstandenen Wahlakten sind dem Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) des Betriebs oder Unternehmens, bei dem der Wahlvorstand errichtet wurde, zu übergeben und von diesem mindestens für die Dauer von fünf Jahren aufzubewahren. Besteht ein solcher Betriebsrat nicht, so bewahrt das Unternehmen die Wahlakten auf.

ZWEITER ABSCHNITT

Abberufung von Vertretern der Arbeitnehmer

§ 42

(1) Der Antrag nach § 10 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes ist schriftlich beim Hauptwahlvorstand zu stellen.

(2) Ist der Wahlvorstand nicht mehr ordnungsgemäß besetzt, so ist der Antrag bei dem Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) des herrschenden Unternehmens oder des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Konzernunternehmens zu stellen. Für die Bestellung oder Ergänzung des Hauptwahlvorstands gilt § 4 entsprechend.

§ 43

(1) Bei Vorliegen eines gültigen Antrags teilt der Hauptwahlvorstand jedem Wahlmann, der als Vertreter der Gruppe gewählt wurde, als deren Vertreter das Mitglied des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat angehört, durch eingeschriebenen Brief mit:

- a) den Namen des Vertreters der Arbeitnehmer, dessen Abberufung beantragt ist;
- b) die Bezeichnung der Stelle, die die Abberufung beantragt hat; ist der Antrag durch mindestens ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer gestellt, so sind die beiden ersten Unterzeichner des Antrags mit Familienname, Vorname und Arbeitnehmergruppe sowie die Zahl der Unterschriften anzugeben;
- c) daß über den Antrag auf Abberufung durch Abstimmung der Wahlmänner derjenigen Gruppe zu entscheiden ist, als deren Vertreter das Mitglied dem Aufsichtsrat angehört;
- d) wieviel Stimmen dem Wahlmann zustehen;

- e) daß der Beschluß über die Abberufung einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt, bedarf;
- f) Ort und Zeit der Wahlmännerversammlung;
- g) einen Hinweis auf die Vorschrift des § 48.

(2) Der Hauptwahlvorstand übersendet den zuständigen Unternehmenswahlvorständen Abdrucke der Mitteilungen nach Absatz 1; § 28 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend. Ist ein Unternehmenswahlvorstand nicht mehr ordnungsgemäß besetzt, so tritt an seine Stelle diejenige Stelle, die die Wahlakten des Unternehmenswahlvorstands aufbewahrt (§ 41).

(3) Der Hauptwahlvorstand benachrichtigt das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens und den Vertreter der Arbeitnehmer, dessen Abberufung beantragt ist, vom Vorliegen eines gültigen Antrags.

§ 44

(1) Die Abstimmung über den Antrag findet statt in einer Versammlung derjenigen Wahlmänner aus sämtlichen Konzernunternehmen, die als Vertreter der Gruppe gewählt wurden, als deren Vertreter das Mitglied, dessen Abberufung beantragt ist, dem Aufsichtsrat angehört.

(2) Für die Abstimmung über den Antrag und die Feststellung des Abstimmungsergebnisses gelten, soweit sich aus den nachfolgenden Vorschriften nichts anderes ergibt, §§ 29, 30, 35, 36 Abs. 4, §§ 37, 38, 40 Abs. 2 und 3 entsprechend.

§ 45

(1) Die Stimmzettel dürfen nur die Frage an den Wahlmann enthalten, ob er für den Antrag auf Abberufung des mit Familienname und Vorname anzuführenden Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat stimmt. Gibt der Wahlmann seine Stimme für den Antrag ab, so kreuzt er das vorgedruckte „Ja“, andernfalls das vorgedruckte „Nein“ an.

(2) Unmittelbar nach Abschluß der Stimmabgabe zählt der Hauptwahlvorstand in der Versammlung je die für und die gegen den Antrag abgegebenen Stimmen zusammen.

§ 46

(1) Der Hauptwahlvorstand hat in einer Niederschrift festzustellen

- a) die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge;
- b) die Zahl der gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen;
- d) die Zahl der für den Antrag abgegebenen Stimmen;
- e) die Zahl der gegen den Antrag abgegebenen Stimmen;
- f) das Abstimmungsergebnis;

g) gegebenenfalls besondere während der Abstimmung eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse.

(2) Das Abstimmungsergebnis ist sofort nach seiner Feststellung in der Versammlung bekanntzugeben.

§ 47

Der Hauptwahlvorstand hat das Abstimmungsergebnis unverzüglich dem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, über dessen Abberufung abgestimmt worden ist, sowie dem zur gesetzlichen Vertretung des herrschenden Unternehmens berufenen Organ schriftlich mitzuteilen.

§ 48

Haben die Wahlmänner die Abberufung eines Arbeitnehmervertreters beschlossen und ist nach der Satzung (dem Gesellschaftsvertrag) das an Stelle eines vorzeitig ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieds zu bestellende Mitglied nur für den Rest der Amtsdauer des Ausgeschiedenen zu bestellen, so wird die Wahl des an die Stelle des Abberufenen tretenden Arbeitnehmervertreters unmittelbar nach Bekanntgabe des Abstimmungsergebnisses in derselben Wahlmännerversammlung durchgeführt. §§ 27 bis 40 gelten entsprechend.

§ 49

Für die Aufbewahrung der Wahlakten gilt § 41 entsprechend.

ZWEITER TEIL

Entsendung von Vertretern der Arbeitnehmer durch Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

§ 50

(1) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ eines herrschenden Unternehmens, dessen Aufsichtsrat Vertreter der Arbeitnehmer nach § 3 des Gesetzes angehören müssen, teilt den Spitzenorganisationen der in den Betrieben der Konzernunternehmen vertretenen Gewerkschaften durch eingeschriebene Briefe mit, daß Vertreter der Arbeitnehmer nach § 7 des Gesetzes zu bestellen sind. Die Mitteilung soll in der Regel drei Monate vor dem voraussichtlichen Beginn der Amtsdauer der zu bestellenden Vertreter der Arbeitnehmer erfolgen. In der Mitteilung sind anzugeben

- a) der voraussichtliche Beginn der Amtsdauer dieser Vertreter der Arbeitnehmer;
- b) die Zahl der zu Entsendenden;
- c) Firma und Anschrift der einzelnen Konzernunternehmen;
- d) die Namen und Anschriften der Spitzenorganisationen, denen die Mitteilung zugeht.

(2) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens übermittelt den Konzernunternehmen die erforderliche Anzahl von Abschriften der in Absatz 1 bezeichneten Mitteilungen. Jedes Konzernunternehmen leitet die Abschriften den in seinen Betrieben bestehenden Betriebsräten und, soweit ein solcher errichtet ist, dem Gesamtbetriebsrat zu.

§ 51

Die Entsendungsberechtigung der Spitzenorganisationen ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu ermitteln. Maßgebend ist die Gesamtzahl der in den Betrieben der Konzernunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalendervierteljahres, in dem die in § 50 bezeichneten Briefe abgesandt worden sind, Mitglieder der jeder Spitzenorganisation angeschlossenen Gewerkschaften sind.

§ 52

Der Vorstand der Spitzenorganisation, die am stärksten durch Mitglieder angeschlossener Gewerkschaften in den Betrieben der Konzernunternehmen vertreten ist, lädt die Vorstände der übrigen Spitzenorganisationen unverzüglich zu einer Sitzung ein, in der die Entsendungsberechtigung festzustellen ist.

§ 53

(1) Zur Ermittlung der Entsendungsberechtigung teilt jede beteiligte Spitzenorganisation in der Sitzung die gemäß § 51 Satz 2 auf sie entfallende Gesamtzahl von Arbeitnehmern schriftlich mit. Die mitgeteilten Gesamtzahlen werden in einer Reihe nebeneinander gestellt und sämtlich durch eins, zwei, drei und vier geteilt. Die ermittelten Teilzahlen sind nacheinander reihenweise unter den Zahlen der ersten Reihe aufzuführen.

(2) Unter den so gefundenen Zahlen werden soviel Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Aufsichtsratsmitglieder als Vertreter der Arbeitnehmer durch die Spitzenorganisationen zu entsenden sind. Entfällt die gleiche Höchstzahl auf mehrere Spitzenorganisationen und einigen diese sich nicht darüber, wer von ihnen das Entsendungsrecht ausübt, so entscheidet das Los über die Reihenfolge der Entsendungsberechtigung.

(3) Jede Spitzenorganisation entsendet so viel Vertreter der Arbeitnehmer, wie nach Absatz 2 ausgesonderte Höchstzahlen auf sie entfallen. Soweit der Aufsichtsrat zu ergänzen ist und ihm bereits Arbeitnehmervertreter angehören, die von den Spitzenorganisationen entsandt sind, werden diese den Spitzenorganisationen auf die Höchstzahlen angerechnet.

(4) Über die ermittelte Entsendungsberechtigung ist eine Niederschrift aufzunehmen, die von den Bevollmächtigten der Spitzenorganisationen zu unterzeichnen ist. Je einen Abdruck der Nieder-

schrift erhält jede Spitzenorganisation sowie das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens.

§ 54

Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens hat für den zweiwöchigen Aushang der Namen der entsandten Vertreter der Arbeitnehmer in den Betrieben der Konzernunternehmen sowie für ihre Veröffentlichung im Bundesanzeiger und in den sonstigen Gesellschaftsblättern Sorge zu tragen. Die Veröffentlichung muß unverzüglich, sie soll spätestens zwei Wochen vor Beginn der Amtsdauer des Entsandten erfolgen.

DRITTER TEIL

Schlußbestimmungen

§ 55*

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuchs Anwendung.

§ 56

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

§ 55: BGB 400-2

Gesetz
zu dem Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland
und der Schweizerischen Eidgenossenschaft
über die Regelung von Fragen, welche die Aufsichtsräte der in der
Bundesrepublik Deutschland zum Betrieb von Grenzkraftwerken
am Rhein errichteten Aktiengesellschaften betreffen

801-4

Vom 13. Mai 1957

Bundesgesetzbl. II S. 262, verk. am 17. 5. 1957

Artikel 1*

Dem in Bonn am 6. Dezember 1955 unterzeichneten Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über die Regelung von Fragen, welche die Aufsichtsräte der in der Bundesrepublik Deutschland zum Betrieb von Grenzkraftwerken am Rhein errichteten Aktiengesellschaften betreffen, wird zugestimmt. Der Vertrag wird nachstehend veröffentlicht.

Artikel 2

Auf Grund des Vorbehaltes nach Artikel 2 des Vertrages wird für Aktiengesellschaften mit Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes, deren Unternehmensgegenstand der Betrieb deutsch-schweizerischer Grenzkraftwerke am Rhein ist, folgendes bestimmt:

§ 1

(1) An allen Sitzungen des Aufsichtsrates können in Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 150 Arbeitnehmern zwei Arbeitnehmervertreter, in Unternehmen mit in der Regel mehr als 150 Arbeitnehmern drei Arbeitnehmervertreter beratend und ohne Stimmrecht teilnehmen. An den Sitzungen der Ausschüsse des Aufsichtsrates können die Arbeitnehmervertreter teilnehmen, wenn der Vorsitz des Aufsichtsrates nicht etwas anderes bestimmt.

(2) Die Arbeitnehmervertreter sind zu allen Sitzungen, an denen sie nach Absatz 1 teilnehmen können, einzuladen.

(3) Die Arbeitnehmervertreter sind nicht Mitglieder des Aufsichtsrates.

§ 2

(1) Die Arbeitnehmervertreter werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl für die Dauer von vier Jahren gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Unternehmens, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Nicht wahlberechtigt sind Arbeitnehmer, denen nach deutschem Recht die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind oder die nach schweizerischem Recht in der bürgerlichen Ehrenfähigkeit eingestellt sind.

(3) Wählbar sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens, die das 21. Lebensjahr vollendet haben. Unter den Arbeitnehmervertretern eines Unternehmens müssen sich ein Arbeiter und ein Angestellter befinden.

(4) Die Betriebsräte und die Arbeitnehmer können Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag darf nicht mehr Namen als die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreter enthalten. Die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer müssen von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein.

Art. 1: Der Vertrag ist gem. § 1 Abs. 3 Nr. 1 des Gesetzes über die Sammlung des Bundesrechts 114-2 nicht aufgenommen

(5) Die Bestellung eines Arbeitnehmervertreters kann vor Ablauf der Wahlzeit auf Antrag der Betriebsräte oder von mindestens einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer widerrufen werden. Der Beschluß bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt. Für die Beschlußfassung gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 3

Die Arbeitnehmervertreter erhalten keine andere Vergütung als eine von der Hauptversammlung festzusetzende Aufwandsentschädigung. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Teilnahme an den Sitzungen berechtigt nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 4

Die Arbeitnehmervertreter haben über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter bekanntgeworden und vom Vorsitz des Aufsichtsrates ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, auch nach Beendigung ihrer Bestellung oder nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen Stillschweigen gegenüber jedermann zu wahren.

§ 5

(1) Wer vorsätzlich oder leichtfertig der Vorschrift des § 4 zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

(2) Wer die Tat in der Absicht begeht, sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen oder dem Betrieb oder dem Unternehmen Schaden zuzufügen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft; daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden. Ferner kann der durch die strafbare Handlung erlangte Vermögensvorteil eingezogen werden.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Unternehmers ein. Der Antrag kann nur innerhalb einer Frist von vier Wochen, gerechnet von dem Zeitpunkt an, an dem der Unternehmer von der Tat Kenntnis erhalten hat, gestellt werden. Die Zurücknahme des Antrags ist zulässig.

§ 6

Zur Regelung der in § 2 bezeichneten Wahlen und Abstimmungen erläßt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Bestellung des Wahlvorstandes und die Aufstellung der Wählerlisten,

- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Wahlvorschläge und die Frist für ihre Einreichung,
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- e) die Stimmabgabe,
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- g) die Anfechtung der Wahl,
- h) die Aufbewahrung der Wahlakten,
- i) den Widerruf der Bestellung der Arbeitnehmervertreter.

§ 7*

(1) Die Arbeitsgerichte sind ausschließlich zuständig für die Entscheidung über

- a) die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit,
- b) die Durchführung der Wahl der Arbeitnehmervertreter und der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Arbeitnehmervertreters,
- c) die Anfechtung der Wahl von Arbeitnehmervertretern und die Anfechtung der Abstimmung über den Widerruf der Bestellung eines Arbeitnehmervertreters.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren für die Fälle des Betriebsverfassungsgesetzes finden Anwendung.

Artikel 3*

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

Artikel 4*

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des Artikels 2 am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Artikel 2 tritt am Tage des Inkrafttretens des Vertrages in Kraft.

(2) Der Tag, an dem der Vertrag gemäß seinem Artikel 4 in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekanntzugeben.

§ 7 Abs. 2: AGG 320-1; BetrVG 801-1

Art. 3: GVBl. Berlin 1957 S. 731

Art. 4: Vertrag v. 6. 12. 1955, 1957 II 264 gem. Bek. v. 8. 11. 1957 II 1687 in Kraft getreten am 9. 10. 1957

80 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

802 Tarifvertrag und Mindestarbeitsbedingungen

Tarifvertragsgesetz (TVG)*

Vom 9. April 1949

Gesetzbl. d. Verwaltung d. Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 55, verk. am 22. 4. 1949

Der Wirtschaftsrat hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Inhalt und Form des Tarifvertrages

(1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

(2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2

Tarifvertragsparteien

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3

Tarifgebundenheit

(1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.

(2) Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

(3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4*

Wirkungen der Rechtsnormen

(1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebunden-

nen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubsmarkenregelung usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 5*

Allgemeinverbindlichkeit

(1) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemein verbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Von den Voraussetzungen der Ziffern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint.

(2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

Überschrift: Erstreckt auf das Land Baden-Württemberg, soweit es die ehemaligen Länder Baden u. Württemberg-Hohenzollern umfaßt, auf das Land Rheinland-Pfalz sowie auf den bayerischen Kreis Lindau durch § 1 G v. 23. 4. 1953 I 156; im Saarland in Kraft getreten gem. § 1 Nr. 1 G v. 30. 6. 1959 802-3; gilt nicht in Berlin, vgl. aber das Tarifvertragsgesetz für Groß-Berlin v. 12. 9. 1950 VOBl. f. Groß-Berlin I 417 § 4 Abs. 4 Satz 3; Berichtigt WiGBL. 1949 S. 68

§ 5 Abs. 1 Satz 2: Angef. durch § 1 Nr. 1 G v. 11. 1. 1952 I 19

(3) Erhebt die oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* dem Antrag nur mit Zustimmung des *Verwaltungsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes* stattgeben.

(4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(5) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuß aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages mit dessen Ablauf.

(6) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung sowie der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.

(7) Die Allgemeinverbindlicherklärung wie die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 6

Tarifregister

Bei dem *Direktor der Verwaltung für Arbeit* wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluß, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

§ 7

Bekanntgabe des Tarifvertrages

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

§ 8

Feststellung der Rechtswirksamkeit

Rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbehörden, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages ergangen sind, sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte, Schiedsgerichte und Schiedsgutachterstellen bindend.

§ 9*

Tarifvertrag und Tarifordnungen

(1) Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages treten Tarifordnungen und Anordnungen auf Grund der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 692) und ihrer

§ 9: Die Fundstelle der Verordnung v. 25. 6. 1938 lautet richtig RGBl. I S. 691

Durchführungsverordnung vom 23. April 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 222), die für den Geltungsbereich des Tarifvertrages oder Teile desselben erlassen worden sind, außer Kraft, mit Ausnahme solcher Bestimmungen, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt worden sind.

(2) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann Tarifordnungen und die in Absatz 1 bezeichneten Anordnungen aufheben; die Aufhebung bedarf der öffentlichen Bekanntmachung.

§ 10

Durchführungsbestimmungen

Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann unter Mitwirkung der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Verordnungen erlassen, insbesondere über

1. die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur Übersendung von Tarifverträgen und ihrer Änderungen oder von Abschriften (Abdrucken) derselben und zur Mitteilung des Außerkrafttretens des Tarifvertrages, über die Stellen, an die die Übersendung und Mitteilung zu erfolgen haben, über die Erzwingung dieser Verpflichtungen und die Bestrafung bei Zuwiderhandlung;
2. die Errichtung und die Führung des Tarifregisters und des Tarifarchivs;
3. das Verfahren bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, bei der Aufhebung von Tarifordnungen und Anordnungen, die öffentlichen Bekanntmachungen bei der Antragsstellung, der Erklärung und Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit und der Aufhebung von Tarifordnungen und Anordnungen sowie die Tragung der hierdurch entstehenden Kosten;
4. den in § 5 genannten Ausschuß.

§ 10a*

Spitzenorganisationen

Spitzenorganisationen im Sinne dieses Gesetzes sind — unbeschadet der Regelung in § 2 — diejenigen Zusammenschlüsse von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen, die für die Vertretung der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes wesentliche Bedeutung haben. Ihnen stehen gleich Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen, die keinem solchen Zusammenschluß angehören, wenn sie die Voraussetzungen des letzten Halbsatzes in Satz 1 erfüllen.

§ 11

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

(2) Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen sind, unterliegen nunmehr diesem Gesetz.

§ 10 a: Eingef. durch § 1 Nr. 2 G v. 11. 1. 1952 I 19

Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes *

Vom 7. Juni 1949

Gesetzbl. d. Verwaltung d. Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 89, verk. am 29. 6. 1949

Auf Grund des § 10 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) vom 9. April 1949 (WiGBL. S. 55) wird verordnet:

ERSTER ABSCHNITT

Tarifausschuß

§ 1

Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit des Vereinigten Wirtschaftsgebietes* errichtet den in § 5 Abs. 1 und 5 TVG vorgesehenen Ausschuß (Tarifausschuß). Er bestellt als Mitglieder je drei Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und je drei Stellvertreter auf Grund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des *Vereinigten Wirtschaftsgebietes*. Für den Fall der Verhinderung der bestellten Vertreter und Stellvertreter kann er weitere Stellvertreter auf Grund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen bestellen.

§ 2

(1) Die Verhandlungen und Beratungen des Tarifausschusses leitet ein Beauftragter des *Direktors der Verwaltung für Arbeit*.

(2) Die Verhandlungen des Tarifausschusses sind öffentlich, die Beratungen nicht öffentlich.

§ 3

(1) Die Beschlüsse des Tarifausschusses werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Der Beauftragte des *Direktors der Verwaltung für Arbeit* hat kein Stimmrecht. Ergibt die Abstimmung keine Stimmenmehrheit, so ist ein Beschluß nicht zustande gekommen.

(2) Die Beschlüsse des Tarifausschusses sind schriftlich niederzulegen und von den Mitgliedern des Ausschusses, welche bei dem Beschluß mitgewirkt haben, zu unterschreiben. Ist ein Mitglied verhindert, seine Unterschrift beizufügen, so ist dies von dem ältesten Mitglied der Seite, der das verhinderte Mitglied angehört, unter dem Beschluß zu vermerken.

ZWEITER ABSCHNITT

Allgemeinverbindlicherklärung

§ 4 *

(1) Ein von einer Tarifvertragspartei gestellter Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines

Überschrift: Erstreckt auf das Land Baden-Württemberg, soweit es die ehemaligen Länder Baden u. Württemberg-Hohenzollern umfaßt, auf das Land Rheinland-Pfalz sowie auf den bayerischen Kreis Lindau durch § 1 G v. 23. 4. 1953 I 156; im Saarland in Kraft getreten gem. § 1 Nr. 2 G v. 30. 6. 1959 802-3; gilt nicht in Berlin, vgl. aber die V zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes für Groß-Berlin v. 5. 10. 1950 VOBl. f. Groß-Berlin I 469

§ 4 Abs. 1: Bundesanzeiger statt Öffentlicher Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes gem. § 2 G v. 17. 5. 1950 415-1

Tarifvertrages ist von dem *Direktor der Verwaltung für Arbeit* im Bundesanzeiger bekanntzumachen. Er bestimmt dabei eine Frist, in der Einwendungen und sonstige Stellungnahmen erfolgen können. Die Frist soll mindestens zwei Wochen, vom Tage der Bekanntmachung an gerechnet, betragen. Den Tarifvertragsparteien und den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, ist der Wortlaut der Bekanntmachung unverzüglich zu übermitteln. Sie sind dabei — mit Ausnahme des Antragstellers — aufzufordern, innerhalb der bestimmten Frist zu dem Antrage schriftlich Stellung zu nehmen.

(2) Abweichend von den Vorschriften des Absatzes 1 kann der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung abweisen, wenn die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 TVG offensichtlich nicht vorliegen.

(3) Ist ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung bekanntgemacht, so können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen würden, von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.

§ 5 *

(1) Nach Ablauf der nach § 4 Abs. 1 bestimmten Frist beruft der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* den Tarifausschuß zu einer Verhandlung über den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung und gibt den Zeitpunkt der Verhandlung im Bundesanzeiger bekannt. Er gibt dem Ausschuß von den eingegangenen Einwendungen und sonstigen Stellungnahmen Kenntnis.

(2) Den in § 5 Abs. 2 TVG genannten Personen, Organisationen und Dienststellen ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben; der Tarifausschuß kann weitere Äußerungen zulassen. Einwendungen gegen den Antrag und sonstige Stellungnahmen können auch noch erfolgen, wenn dies innerhalb der nach § 4 Abs. 1 bestimmten Frist nicht geschehen ist.

§ 6

Gibt der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung statt (§ 5 Abs. 1 TVG), so bestimmt er zugleich im Benehmen mit dem Tarifausschuß den Zeitpunkt, mit dem die Allgemeinverbindlichkeit beginnt. Dieser soll, sofern es sich nicht um die Erneuerung oder Änderung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages handelt, in der Regel nicht vor dem Tage

§ 5 Abs. 1: Bundesanzeiger statt Öffentlicher Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes gem. § 2 G v. 17. 5. 1950 415-1

der öffentlichen Bekanntmachung des Antrages liegen. Die Verständigung der Tarifvertragsparteien über die Allgemeinverbindlicherklärung und deren öffentliche Bekanntmachung erfolgen gemäß § 13.

§ 7*

(1) Die Allgemeinverbindlicherklärung darf nicht erfolgen, wenn der Tarifausschuß ihr widerspricht oder über den Antrag ein Beschluß nicht zustande kommt. Sie darf ferner insoweit nicht erfolgen, als die oberste Arbeitsbehörde eines Landes, auf dessen Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, gegen die Allgemeinverbindlicherklärung Einspruch erhebt, es sei denn, daß ihr der *Verwaltungsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes* zustimmt.

(2) Wird dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung nicht stattgegeben, so ist dies von dem *Direktor der Verwaltung für Arbeit* den Tarifvertragsparteien und, falls dies in Abweichung von dem Beschluß des Tarifausschusses erfolgt, auch dem Ausschuß unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen. Die Ablehnung des Antrages ist im Bundesanzeiger bekanntzumachen. Diese Vorschriften gelten nicht für die Abweisung eines Antrages nach § 4 Abs. 2.

§ 8

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.

§ 9

Hält der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit für geboten, so fordert er die Tarifvertragsparteien und die obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, zur Stellungnahme innerhalb einer zu bestimmenden Frist auf. Die Vorschriften der §§ 5, 6 und 7 Abs. 1 gelten sinngemäß.

DRITTER ABSCHNITT

Übertragung von Befugnissen
des *Direktors der Verwaltung für Arbeit*
auf die oberste Arbeitsbehörde des Landes

§ 10

(1) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann gemäß § 5 Abs. 6 TVG der obersten Arbeitsbehörde eines Landes das Recht der Allgemeinverbindlicherklärung sowie der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages übertragen, dessen räumlicher Geltungsbereich nicht oder nur unwesentlich über den Bereich des Landes hinausgeht.

(2) In den Fällen der Übertragung gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 9 sinngemäß.

§ 7 Abs. 2: Bundesanzeiger statt Öffentlicher Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes gem. § 2 G v. 17. 5. 1950 415-1

VIERTER ABSCHNITT

Aufhebung von Tarifordnungen und
Anordnungen

§ 11*

(1) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* soll vor der Aufhebung einer Tarifordnung oder einer Anordnung nach § 9 Abs. 2 TVG die obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich die Tarifordnung oder Anordnung erstreckt, sowie den Tarifausschuß hören.

(2) Die Aufhebung ist im Bundesanzeiger bekanntzumachen.

FUNFTER ABSCHNITT

Tarifregister

§ 12

Bei der Eintragung des Abschlusses von Tarifverträgen in das gemäß § 6 TVG bei dem *Direktor der Verwaltung für Arbeit* geführte Tarifregister sollen die Tarifverträge durch Angabe der Tarifvertragsparteien, des Geltungsbereichs sowie des Zeitpunktes ihres Abschlusses oder ihres Inkrafttretens näher bezeichnet werden.

§ 13*

(1) Von den Eintragungen über die Erklärung und die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit und über die nach § 17 Abs. 1 erfolgte Mitteilung des Außerkrafttretens allgemeinverbindlicher Tarifverträge sind die Tarifvertragsparteien unverzüglich zu benachrichtigen. Die Eintragungen sind im Bundesanzeiger bekanntzumachen.

(2) Die Bekanntmachungen nach Absatz 1 sowie nach § 4 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 sollen im Tarifregister vermerkt werden.

§ 14

Das Tarifregister und die registrierten Tarifverträge dürfen von jedermann während der Dienststunden eingesehen werden. Von den Eintragungen können Abschriften verlangt werden, die auf Wunsch zu beglaubigen sind. Auf Verlangen ist eine Bescheinigung darüber zu erteilen, daß eine bestimmte Eintragung nicht erfolgt ist.

§ 15

Für die Eintragungen und die Einsichtnahme in das Tarifregister, die Benachrichtigung über Eintragungen und die Erteilung von Auskünften werden Gebühren nicht erhoben. Für Abschriften und Beglaubigungen nach § 14 Satz 2 sowie für die in § 14 Satz 3 genannte Bescheinigung kann der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* Gebühren festsetzen.

§ 11 Abs. 2 u. § 13 Abs. 1: Bundesanzeiger statt Öffentlicher Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes gem. § 2 G v. 17. 5. 1950 415-1

SECHSTER ABSCHNITT

Kosten

§ 16

(1) Die Kosten der Bekanntmachungen gemäß § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 2 und § 13 Abs. 1 tragen die Tarifvertragsparteien. Diese haften für die Kosten als Gesamtschuldner. In den Fällen des § 2 Abs. 2 und 3 TVG haften die Spitzenorganisationen und die ihnen angeschlossenen Verbände als Gesamtschuldner für die Kosten.

(2) Im Verhältnis zueinander tragen im Zweifel die auf Arbeitgeberseite und die auf Arbeitnehmerseite als Tarifvertragsparteien Beteiligten je die Hälfte der Kosten. Sind auf einer Seite mehrere Arbeitgeber oder Vereinigungen von Arbeitgebern oder mehrere Gewerkschaften beteiligt, so tragen sie im Zweifel die auf ihre Seite entfallende Kostenhälfte zu gleichen Teilen.

SIEBENTER ABSCHNITT

Übersendungs- und Mitteilungspflicht

§ 17

(1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, dem *Direktor der Verwaltung für Arbeit* innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei die Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift sowie zwei weitere Abschriften eines jeden Tarifvertrages und seiner Änderungen zu übersenden; sie haben ihm das Außerkrafttreten eines jeden Tarifvertrages innerhalb eines Monats mitzuteilen. Sie sind ferner verpflichtet, den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei je drei Abschriften des Tarifvertrages und seiner Änderungen zu übersenden und auch das Außerkrafttreten des Tarifvertrages innerhalb eines Monats mitzuteilen. Erfüllt eine Tarifvertragspartei die Verpflichtungen, so werden die übrigen Tarifvertragsparteien davon befreit.

(2) Kommen die Tarifvertragsparteien einer Verpflichtung nach Absatz 1 nicht nach, so kann ihnen der *Direktor der Verwaltung für Arbeit*, gegebenenfalls die oberste Arbeitsbehörde des Landes, eine Ordnungsstrafe in Geld bis zur Höhe von je dreihundert D-Mark unter Festsetzung einer Frist zur Nachholung androhen und bei ergebnislosem Ablauf der Frist die Strafe festsetzen. Bei nachträglicher genügender Entschuldigung ist die Strafe aufzuheben oder zu ermäßigen.

(3) Die Ordnungsstrafen werden durch die Gemeindebehörden oder die sonst nach Landesrecht zuständigen Stellen wie Gemeindeabgaben beigeschrieben. Sie sind an die Amtskasse der *Verwaltung für Arbeit* oder, falls die Ordnungsstrafe durch die oberste Arbeitsbehörde eines Landes festgesetzt ist, an die Amtskasse dieser Behörde abzuführen.

ACHTER ABSCHNITT

Schluß- und Übergangsbestimmungen

§ 18*

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2)

(3) Der *Direktor der Verwaltung für Arbeit* kann bestimmen, daß die in § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 2, § 11 Abs. 2 und § 13 Abs. 1 vorgesehenen Bekanntmachungen statt im Bundesanzeiger an einer anderen Stelle erfolgen.

Der Direktor
der Verwaltung für Arbeit
des Vereinigten Wirtschaftsgebietes

§ 18 Abs. 2: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

§ 18 Abs. 3: Bundesanzeiger statt Öffentlicher Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes gem. § 2 G v. 17. 5. 1950 415-1

Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen *

802-2

Vom 11. Januar 1952

Bundesgesetzbl. I S. 17, verk. am 17. 1. 1952

ERSTER ABSCHNITT *

Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

§ 1 *

(1) Die Regelung von Entgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen erfolgt grundsätzlich in freier Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien durch Tarifverträge.

(2) Mindestarbeitsbedingungen können zur Regelung von Entgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen festgesetzt werden, wenn

- a) Gewerkschaften oder Vereinigungen von Arbeitgebern für den Wirtschaftszweig oder die Beschäftigungsart nicht bestehen oder nur eine Minderheit der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber umfassen und
- b) die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zur Befriedigung der notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer erforderlich erscheint und
- c) eine Regelung von Entgelten oder sonstigen Arbeitsbedingungen durch Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nicht erfolgt ist.

(3) Die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 2

(1) Der Bundesminister für Arbeit errichtet einen Hauptausschuß für Mindestarbeitsbedingungen (Hauptausschuß).

(2) Der Hauptausschuß besteht aus dem Bundesminister für Arbeit oder einer von ihm bestimmten Person als Vorsitzendem und je fünf Vertretern der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber als Mitgliedern. Für jedes Mitglied ist mindestens ein Stellvertreter zu bestellen.

(3) Der Bundesminister für Arbeit beruft die Mitglieder und ihre Stellvertreter unter billiger Berücksichtigung der Minderheiten auf Grund von Vorschlägen der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber auf die Dauer von drei Jahren.

(4) Der Hauptausschuß ist von Amts wegen oder auf Antrag von mindestens fünf Mitgliedern einzuberufen.

(5) Die Tätigkeit der Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist ehrenamtlich.

Überschrift: Im Saarland in Kraft getreten gem. § 1 Nr. 3 G v. 30. 6. 1959 802-3

1. Abschn.: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
§ 1 Abs. 3: HAG 804-1

§ 3

(1) Der Bundesminister für Arbeit bestimmt im Einvernehmen mit dem Hauptausschuß die Wirtschaftszweige oder Beschäftigungsarten, für die Mindestarbeitsbedingungen zu erlassen oder aufzuheben sind.

(2) Der Hauptausschuß kann die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, deren Änderung oder Aufhebung vorschlagen.

§ 4

(1) Der Bundesminister für Arbeit errichtet Fachausschüsse für die Wirtschaftszweige und Beschäftigungsarten, für die Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden sollen.

(2) Der Fachausschuß setzt die Mindestarbeitsbedingungen durch Beschluß fest.

(3) Die Mindestarbeitsbedingungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit. Stimmt der Bundesminister für Arbeit zu, so erläßt er die vom Fachausschuß festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen als Rechtsverordnung; die Rechtsverordnung bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates. Sie ist an der vom Bundesminister für Arbeit zu bestimmenden Stelle zu verkünden und tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft, sofern der Bundesminister für Arbeit keinen anderen Zeitpunkt bestimmt.

(4) Durch Mindestarbeitsbedingungen wird die unterste Grenze der Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen in einem Wirtschaftszweig oder einer Beschäftigungsart festgelegt.

§ 5

(1) Der Fachausschuß besteht aus mindestens je drei, höchstens je fünf Beisitzern aus Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber und einem vom Bundesminister für Arbeit bestimmten Vorsitzenden. Weitere sachverständige Personen können zugezogen werden; sie haben jedoch kein Stimmrecht.

(2) Die Beschlüsse des Fachausschusses werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.

§ 6

(1) Der Bundesminister für Arbeit beruft als Beisitzer der Fachausschüsse geeignete Personen auf Grund von Vorschlägen der Gewerkschaften und der

Vereinigungen von Arbeitgebern für die Dauer von drei Jahren. Soweit keine Vorschläge eingereicht werden, sind die Beisitzer dieser Seite aus den Kreisen der Beteiligten zu berufen. Für jeden Beisitzer ist mindestens ein Stellvertreter zu bestellen.

(2) Für die Beisitzer des Fachausschusses finden die für die Beisitzer der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften über die Voraussetzungen für das Beisitzeramt, die Besonderheiten für Beisitzer aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Ablehnung des Beisitzeramts und den Schutz der Beisitzer aus Kreisen der Arbeitnehmer mit den sich aus Absatz 3 ergebenden Abweichungen sinngemäß Anwendung.

(3) Wird das Fehlen einer Voraussetzung für die Berufung nachträglich bekannt oder fällt eine Voraussetzung nachträglich fort oder verletzt ein Beisitzer gröblich seine Amtspflichten, so kann ihn der Bundesminister für Arbeit seines Amtes entheben. Über die Berechtigung zur Ablehnung des Beisitzeramtes entscheidet der Bundesminister für Arbeit.

(4) Das Beisitzeramt ist ein Ehrenamt. Die Beisitzer erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen aus der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstaufschlag und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für die Beisitzer der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt im Einzelfall der Vorsitzende des Fachausschusses fest.

§ 7

Vor Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen gibt der Bundesminister für Arbeit den obersten Arbeitsbehörden der beteiligten Länder, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die von der Regelung berührt würden, sowie den zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, soweit solche bestehen, Gelegenheit zu schriftlicher Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Fachausschuß.

§ 8

(1) Für die Mindestarbeitsbedingungen gelten, soweit sich nicht aus dem Fehlen von Tarifvertragsparteien oder aus diesem Gesetz etwas anderes ergibt, die gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag sinngemäß.

(2) Tarifvertragliche Bestimmungen gehen den Mindestarbeitsbedingungen vor.

(3) Ein Verzicht auf entstandene Rechte aus den Mindestarbeitsbedingungen ist nur durch Vergleich zulässig. Er bedarf der Billigung der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle.

§ 9

Die §§ 4 bis 7 gelten entsprechend für die Änderung und Aufhebung von Mindestarbeitsbedingungen.

§ 10

Der Bundesminister für Arbeit kann die Befugnis zur Errichtung von Fachausschüssen und zum Erlaß von Mindestarbeitsbedingungen auf die oberste Arbeitsbehörde eines Landes übertragen, wenn Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden sollen, die nach Umfang, Auswirkung und Bedeutung nur ein Land betreffen. Im Falle der Übertragung gelten die §§ 4 bis 9 entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

Überwachung von Mindestarbeitsbedingungen

§ 11

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Mindestarbeitsbedingungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen sowie jedem Arbeitnehmer auszuhändigen, dessen Arbeitsverhältnis durch die Mindestarbeitsbedingungen geregelt ist.

(2) Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben den mit der Festsetzung und Überwachung von Mindestarbeitsbedingungen beauftragten Stellen auf Verlangen Auskunft über alle die Arbeitsbedingungen betreffenden Fragen zu erteilen und die gewünschten Unterlagen vorzulegen.

§ 12

Die oberste Arbeitsbehörde des Landes hat für eine wirksame Überwachung der Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Sie kann die Aufgaben der Überwachung anderen Stellen übertragen.

§ 13

Hat ein Arbeitgeber die Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten, so kann ihn die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle auffordern, innerhalb einer in der Aufforderung festzusetzenden Frist die bestehenden Ansprüche zu befriedigen und den Leistungsnachweis vorzulegen.

§ 14

Das Land, vertreten durch die oberste Arbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, kann im eigenen Namen den Anspruch eines Arbeitnehmers aus Mindestarbeitsbedingungen gerichtlich geltend machen. Das Urteil gilt auch für und gegen den Arbeitnehmer.

§ 15

Ist das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers durch Mindestarbeitsbedingungen geregelt, so gelten die §§ 13 und 14 entsprechend für sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitnehmer auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften zustehen.

DRITTER ABSCHNITT
Schlußvorschriften

§ 16*

Der Bundesminister für Arbeit kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Beratung mit den Gewerkschaften und den Vereinigungen von Arbeitgebern die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen erlassen über

- a) die Errichtung des Hauptausschusses (§ 2) und sein Verfahren;

§ 16: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

- b) die Errichtung von Fachausschüssen und ihr Verfahren;
c) das Verfahren nach § 7.

§ 17*

Dieses Gesetz und die auf Grund dieses Gesetzes zu erlassenden Rechtsverordnungen gelten auch im Land Berlin, sobald es gemäß Artikel 87 Abs. 2 seiner Verfassung die Anwendung dieses Gesetzes beschlossen hat.

§ 18

Das Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung in Kraft.

§ 17: GVBl. Berlin 1952 S. 290

Gesetz **802-3**
zur Einführung von Bundesrecht auf den Gebieten der Arbeits-
bedingungen und des Familienlastenausgleichs im Saarland

Vom 30. Juni 1959

Bundesgesetzbl. I S. 361, verk. am 2. 7. 1959

§ 1*

Mit dem Ende der Übergangszeit nach Artikel 3 des Saarvertrages treten im Saarland in Kraft

1. das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 (WiGBL S. 55) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vom 11. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 19),
2. die Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7. Juni 1949 (WiGBL S. 89),
3. das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 11. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 17),
4. das Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 191),
5. die Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes vom 9. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 511),
6. § 15 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 447),
7. das Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (Bundesgesetzblatt I S. 479),
8. das Kindergeldgesetz vom 13. November 1954 (Bundesgesetzbl. I S. 333), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung von Vorschriften der Kindergeldgesetze vom 16. März 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 153),
9. das Kindergeldanpassungsgesetz vom 7. Januar 1955 (Bundesgesetzbl. I S. 17), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung

von Vorschriften der Kindergeldgesetze vom 16. März 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 153),

10. das Kindergeldergänzungsgesetz vom 23. Dezember 1955 (Bundesgesetzbl. I S. 841), zuletzt geändert durch das Zweite Gesetz zur Änderung von Vorschriften der Kindergeldgesetze vom 16. März 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 153),
11. die Erste Verordnung zur Durchführung des Kindergeldgesetzes und des Kindergeldanpassungsgesetzes vom 21. Dezember 1955 (Bundesgesetzbl. I S. 816),
12. die Zweite Verordnung zur Durchführung des Kindergeldgesetzes (Niederlande) vom 23. Dezember 1955 (Bundesgesetzbl. I S. 861),
13. die Dritte Verordnung zur Durchführung des Kindergeldgesetzes und des Kindergeldergänzungsgesetzes (Frankreich) vom 4. Juli 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 641),
14. die Vierte Verordnung zur Durchführung des Kindergeldgesetzes und des Kindergeldergänzungsgesetzes (Italien) vom 4. Juli 1956 (Bundesgesetzbl. I S. 641),
15. die Erste Verordnung zur Durchführung des Kindergeldergänzungsgesetzes vom 14. März 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 268).

§ 2

Mit dem Ende der Übergangszeit nach Artikel 3 des Saarvertrages treten im Saarland außer Kraft

1. das Gesetz Nr. 561 „Tarifvertragsgesetz“ vom 22. Dezember 1956 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1708) und die Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 27. Februar 1957 (Amtsblatt des Saarlandes S. 225),

§ 1: Die Übergangszeit endete gem. Bek. v. 30. 6. 1959 I 401 am 5. Juli 1959 24 Uhr; TVG 802-1; V v. 7. 6. 1949 802-1-1; G v. 11. 1. 1952 802-2; HAG 804-1; V v. 9. 8. 1951 804-1-1; Arbeitszeitordnung 8050-1; G v. 2. 8. 1951 800-5

2. die Verfügung des Gouverneurs de la Sarre Nr. 47—62 vom 18. November 1947 (Amtsblatt der Verwaltungskommission des Saarlandes S. 700) in der Fassung der Verordnung Nr. 48—22 zur Abänderung und Ergänzung der Verfügung Nr. 47—62 vom 18. November 1947 über das Lohnrecht im Saarland vom 3. März 1948 (Amtsblatt des Saarlandes S. 242) sowie die auf ihrer oder anderweitiger Grundlage erlassenen Lohn- und Gehaltsregelungen einschließlich der Lehrlingsvergütungen, der Regelungen der Löhne der im Akkord beschäftigten Arbeitskräfte, der Beibehaltung von Zulagen auf Grund von Abmachungen oder aus Betriebsüblichkeit, der Bewertung von Sachbezügen, Unterkunft und Verpflegung und der Lohnzonen,
3. die Verfügung des Gouverneurs de la Sarre Nr. 47—64 über die Vergütung der über 40 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden vom 18. November 1947 (Amtsblatt der Verwaltungskommission des Saarlandes S. 703) sowie die hierzu auf Grund der Verfügung Nr. 47—62 oder in Ausführung der Verfügung Nr. 47—64 erlassenen Bestimmungen,
4. die §§ 2 bis 4 des Gesetzes Nr. 496 zur Regelung von Lohnzahlungen an Feiertagen vom 23. März 1956 (Amtsblatt des Saarlandes S. 441) in der Fassung des Gesetzes Nr. 522 vom 9. Juli 1956 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1065),
5. das Gesetz Nr. 273 über Familienzulagen vom 11. Juli 1951 in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. März 1957 (Amtsblatt des Saarlandes S. 230) und des § 5 des Gesetzes Nr. 592 über weitere Änderungen in der Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung und bei der Kasse für Familienzulagen vom 13. Juli 1957 (Amtsblatt des Saarlandes S. 799) sowie die Durchführungsbestimmungen zum Gesetz über Familienzulagen in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Oktober 1957 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1026) und der Erlasse vom 27. März 1958 (Amtsblatt des Saarlandes S. 325) und vom 26. Juli 1958 (Amtsblatt des Saarlandes S. 725),
6. die Anordnung zur Hebung der Kaufkraft vom 4. Oktober 1948 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1260) in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Anordnung zur Hebung der Kaufkraft vom 15. Oktober 1948 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1394), die Durchführungsbestimmungen zur Anordnung über die Hebung der Kaufkraft vom 19. Oktober 1948 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1394) sowie die auf ihrer Grundlage erlassenen Bestimmungen,
7. die folgenden besonderen Vorschriften des öffentlichen Dienstes, soweit sie nicht bereits nach Nummer 2 außer Kraft treten:
 - a) die Verordnung über die Festsetzung der Löhne für Arbeiter im öffentlichen Dienst (Lohnordnung) vom 28. Juli 1954 (Amtsblatt des Saarlandes S. 984) in der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
 - b) die Verordnung über die Festsetzung der Löhne für Staats- und Gemeindeforstarbeiter vom 19. Mai 1953 (Amtsblatt des Saarlandes S. 343) in der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung,
 - c) die Verordnung betreffend Änderungen und Ergänzungen auf dem Gebiet des Tarifrechts vom 28. März 1955 (Amtsblatt des Saarlandes S. 583),
 - d) die Verordnung betreffend Überführung von Arbeitern des öffentlichen Dienstes in das Monatslohnerverhältnis vom 4. September 1952 (Amtsblatt des Saarlandes S. 900),
 - e) § 12 des Gesetzes Nr. 469 über die Besoldung der Beamten vom 19. Juli 1955 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1075) sowie die auf seiner Grundlage erlassenen Bestimmungen,
 - f) § 2 des Gesetzes Nr. 514 über die Neufestsetzung der Grundgehälter der Beamten, der Grundvergütungen der Angestellten und der Löhne der Arbeiter im öffentlichen Dienst vom 9. Juli 1956 (Amtsblatt des Saarlandes S. 941) sowie die auf seiner Grundlage erlassenen Bestimmungen,
 - g) die Verordnung über die Gewährung von Krankengeldzuschüssen an die Angestellten des öffentlichen Dienstes vom 19. Mai 1953 (Amtsblatt des Saarlandes S. 342),
 - h) die Verordnung betreffend die vorläufige Regelung über die Weiterzahlung des Lohnes im Krankheitsfall an die Monatslohneempfänger der Saarländischen Eisenbahnen vom 18. Oktober 1950 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1068),
 - i) die Verordnung über die Vergütung der Ärzte und Medizinalassistenten in den öffentlich-rechtlichen Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten vom 25. April 1956 (Amtsblatt des Saarlandes S. 705),
 - k) das Gesetz über die Rechts- und Besoldungsverhältnisse der Beamten, Angestellten und Arbeiter der Eisenbahnen des Saarlandes vom 11. Juli 1951 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1351) und die dazu ergangenen Verordnungen in der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Fassung, soweit sie Angestellte und Arbeiter betreffen,
 - l) das Gesetz Nr. 453 über Reisekostenvergütung vom 25. April 1955 (Amtsblatt des Saarlandes S. 605) und das Gesetz über Umzugskostenvergütung vom 18. Juni 1949 (Amtsblatt des Saarlandes S. 682) in der Fassung des Gesetzes Nr. 642 vom 17. Juli 1958 (Amtsblatt des Saarlandes S. 789), soweit sie Angestellte und Arbeiter betreffen,
 - m) die Urlaubsordnung für Beamte, Angestellte und Lohnempfänger des öffentlichen Dienstes vom 28. März 1955 (Amtsblatt des Saarlandes S. 573), soweit sie Angestellte und Arbeiter betrifft,

8. der Artikel 2 § 12 des saarländischen Gesetzes Nr. 628 zur Einführung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung im Saarland vom 18. Juni 1958 (Amtsblatt des Saarlandes S. 1249).

§ 3

Die in § 2 Nr. 2, 3, 4 und 7 Buchstaben a bis d und g bis m bezeichneten Rechtsnormen gelten bis zum Abschluß von Tarifverträgen, jedoch längstens für drei Monate nach dem Ende der Übergangszeit, als Bestandteil von Einzelarbeitsverträgen weiter.

§ 4*

(1) Bestimmt ein Tarifvertrag die Höhe von Vergütungen in Beträgen französischer Währung, so läuft er insoweit mit dem Ende der Übergangszeit ab. Die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages bleiben unberührt.

(2) Enthält ein Tarifvertrag Bestimmungen, die auf den nach Absatz 1 Satz 1 abgelaufenen Bestimmungen oder nach § 2 außer Kraft tretenden Vorschriften beruhen oder eng mit ihnen zusammenhängen, so kann er von jeder Tarifvertragspartei insoweit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Ende der Übergangszeit oder zu einem Zeitpunkt, der nicht länger als zwei Monate nach dem Ende der Übergangszeit liegt, gekündigt werden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 findet § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes vom 9. April 1949 (WiGBI. S. 55) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vom 11. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 19) Anwendung.

(4) Die vorstehenden Vorschriften gelten nicht für Bestimmungen über die Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten sinngemäß für Betriebsvereinbarungen.

§ 5

(1) Weicht infolge der Währungsumstellung oder in Auswirkung dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften, die mit dem Ende der Übergangszeit im Saarland eingeführt werden, das Nettoarbeitseinkommen eines Arbeitnehmers in seinem wirtschaftlichen Wert wesentlich von dem Nettoarbeitseinkommen ab, das er vor dem Ende der Übergangszeit bezogen hat, so hat er Anspruch auf angemessene Vergütung. Soweit für Wirtschaftszweige oder sonstige Bereiche üblicherweise Tarifverträge abgeschlossen werden, kann der Anspruch erst nach Abschluß eines neuen Tarifvertrages erhoben werden. Nach Ablauf von sechs Monaten seit dem Ende der Übergangszeit kann der Anspruch nicht mehr erhoben werden.

(2) Nettoarbeitseinkommen im Sinne dieser Vorschrift sind die Vergütungen, die der Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsverhältnisses bezieht unter Abzug der von ihm zu tragenden Steuern und Sozialabgaben und zuzüglich der Leistungen, die er auf Grund gesetzlicher Vorschriften über Familienzulagen erhält.

(3) Fallen Arbeitsverhältnisse in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, so gelten für die Ermittlung angemessener Vergütungen die nachstehenden Grundsätze:

a) Ist vor dem Ende der Übergangszeit der entsprechende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewandt worden, so sind die in dem neuen Tarifvertrag vorgesehenen Vergütungen maßgebend; dies gilt auch für zurückliegende Zeiten, soweit der Tarifvertrag sich auf solche erstreckt.

b) Bei übertariflichen Vergütungen ist das Verhältnis maßgebend, in dem vor dem Ende der Übergangszeit die übertariflichen Vergütungen zu den tariflichen gestanden haben. Der Tarifvertrag kann Abweichendes bestimmen. Buchstabe a Halbsatz 2 gilt entsprechend.

c) Ist vor dem Ende der Übergangszeit der entsprechende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis nicht angewandt worden, so ist das Verhältnis maßgebend, in dem die vor dem Ende der Übergangszeit gezahlten Vergütungen zu den tariflichen gestanden haben. Buchstabe a Halbsatz 2 gilt entsprechend.

d) Bei Vergütungen, die ihrer Art nach nicht im Tarifvertrag geregelt sind, kann für die Ermittlung angemessener Vergütungen der Grundsatz des Buchstaben c sinngemäß herangezogen werden.

(4) Fallen Arbeitsverhältnisse nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, so gilt Absatz 3 Buchstabe d entsprechend.

(5) Von den Grundsätzen des Absatzes 3 kann abgewichen werden, soweit dem Arbeitgeber die sich danach ergebenden Leistungen nicht zugemutet werden können, weil sich seine wirtschaftlichen Verhältnisse infolge der wirtschaftlichen Eingliederung des Saarlandes in die Bundesrepublik wesentlich geändert haben. Dies gilt nicht für Leistungen, zu denen der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages verpflichtet ist.

§ 6

Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch die Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 7*

(1) Soweit der Bemessung des Arbeitslosengeldes nach § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) oder der Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach § 148 Abs. 1, 3 und 4 AVAVG Arbeitsentgelt aus der Zeit vor dem Ende der Übergangszeit zugrunde gelegt worden ist oder zugrunde zu legen ist, tritt an dessen Stelle das Arbeitsentgelt nach den tariflichen Vorschriften, die am ersten Werktag nach dem Ende der Übergangszeit gelten. In Ermangelung einer tariflichen Regelung ist das ortsübliche Arbeitsentgelt maßgebend.

(2) Sofern sich im Einzelfalle aus der Anwendung des Absatzes 1 unbillige Härten ergeben, kann das Arbeitslosengeld oder die Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe, die bereits in Franken festgesetzt waren oder noch in Franken festzusetzen sind, bis zu der Höhe gewährt werden, die sich bei Umrechnung des Frankenbetrages ergibt, wenn an die Stelle von 100 Franken 0,8507 Deutsche Mark treten.

§ 8*

(1) Bis zum Inkrafttreten eines Gesetzes zur Neuordnung der Sozialversicherungsträger im Saarland gelten die nachstehenden Übergangsvorschriften:

1. Die Aufgaben der Familienausgleichskassen nach dem Kindergeldgesetz und nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 des Kindergeldergänzungsgesetzes werden von den Familienausgleichskassen wahrgenommen, die zuständig wären, wenn sich der Bereich der für das gesamte Bundesgebiet außerhalb des Saarlandes bestehenden Berufsgenossenschaften sowie der Süddeutschen Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft, der Südwestlichen Bau-Berufsgenossenschaft, der Süddeutschen Holz-Berufsgenossenschaft, der Süddeutschen Edel- und Unedelmetall-Berufsgenossenschaft und der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft Rheinhessen-Pfalz auf das Saarland erstrecken würde.
2. Die Aufgaben der Träger der Kindergeldzahlung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Kindergeldergänzungsgesetzes werden von der Landesversicherungsanstalt für das Saarland wahrgenommen, soweit sich auf Grund einer Tätigkeit in einem Unternehmen gleicher Art im Bundesgebiet außerhalb des Saarlandes der Anspruch auf Kindergeld nach den genannten Vorschriften gegen ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung richtet; bestehen im Bundesgebiet unterschiedliche Zuständigkeitsregelungen, so ist die für Rheinland-Pfalz geltende Regelung maßgebend.
3. Soweit den Familienausgleichskassen und der Landesversicherungsanstalt für das Saarland nach Nummer 1 und 2 Aufgaben übertragen werden, gelten sie als Träger der Kindergeldzahlung im Sinne der Kindergeldgesetze.

(2) Soweit Träger der Kindergeldzahlung

1. nach dem Dritten Abschnitt des Kindergeldanpassungsgesetzes die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung,

§ 8: Vgl. §§ 36 u. 37 G zur Neuordnung d. Sozialversicherungsträger im Saarland v. 28. 3. 1960 I 194; Kindergeldgesetz v. 13. 11. 1954 I 333; Kindergeldergänzungsgesetz v. 23. 12. 1955 I 841; Kindergeldanpassungsgesetz v. 7. 1. 1955 I 17

2. nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Kindergeldergänzungsgesetzes der Bund,
3. nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 des Kindergeldergänzungsgesetzes die Familienausgleichskasse des nordwestdeutschen Baugewerbes in Hannover

ist, erstreckt sich die Zuständigkeit auf das Saarland.

(3) Ist für ein Kind, für das ein Anspruch auf Kindergeld nach dem Kindergeldgesetz, dem Kindergeldanpassungsgesetz oder dem Kindergeldergänzungsgesetz besteht, bisher Kindergeld von der Kasse für Familienzulagen in Saarbrücken gewährt worden, so hat sie längstens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Kindergeld nach den genannten Gesetzen vorläufig zu gewähren, solange die in den Absätzen 1 und 2 genannten Träger der Kindergeldzahlung die Zahlung noch nicht übernommen haben; diese haben der Kasse für Familienzulagen die Aufwendungen zu erstatten.

(4) Wird der Antrag auf Kindergeld bis zum 31. Dezember 1959 gestellt, so ist das Kindergeld, soweit die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, für die Zeit vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an auch dann zu gewähren, wenn die Frist des § 4 Abs. 2 des Kindergeldgesetzes abgelaufen ist.

§ 9

Die Regierung des Saarlandes wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zur Erleichterung der Anpassung an die Verhältnisse im übrigen Bundesgebiet die Gewährung von Überleitungszahlungen durch die Kasse für Familienzulagen in Saarbrücken an die Personen, die bis zum Ende der Übergangszeit Familienzulagen nach den in § 2 Nr. 5 aufgeführten Vorschriften bezogen haben, oder einen Teil von ihnen mit der Maßgabe zu regeln, daß die Zahlungen innerhalb von einem Jahr nach dem Ende der Übergangszeit in höchstens zwei Raten aus am Ende der Übergangszeit vorhandenen Mitteln der Kasse für Familienzulagen und einem Bundeszuschuß nach Satz 2 erfolgen. Macht die Regierung des Saarlandes von der Ermächtigung nach Satz 1 Gebrauch, so gewährt der Bund der Kasse für Familienzulagen in Saarbrücken für die Überleitungszahlungen einen Zuschuß bis zu 30 Millionen Deutsche Mark.

§ 10*

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin.

§ 11

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

§ 10: GVBl. Berlin 1959 S. 1084

80 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

804 Heimarbeit

Vom 14. März 1951

Bundesgesetzbl. I S. 191, verk. am 21. 3. 1951

ERSTER ABSCHNITT
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) In Heimarbeit Beschäftigte sind
- a) die Heimarbeiter (§ 2 Abs. 1);
 - b) die Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 2).
- (2) Ihnen können, wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, gleichgestellt werden
- a) Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 5) in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrage eines anderen gegen Entgelt ausüben, ohne daß ihre Tätigkeit als gewerblich anzusehen oder daß der Auftraggeber ein Gewerbetreibender oder Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3) ist;
 - b) Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6) arbeiten;
 - c) andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen;
 - d) Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3).
- (3) Die Gleichstellung erstreckt sich, wenn in ihr nichts anderes bestimmt ist, auf die allgemeinen Schutzvorschriften und die Vorschriften über die Entgeltregelung, den Entgeltschutz und die Auskunftspflicht über Entgelte (Dritter, Sechster, Siebenter und Achter Abschnitt). Die Gleichstellung kann auf einzelne dieser Vorschriften beschränkt oder auf weitere Vorschriften des Gesetzes ausgedehnt werden. Sie kann für bestimmte Personengruppen oder Gewerbebezüge oder Beschäftigungsarten allgemein oder räumlich begrenzt ergehen; auch bestimmte einzelne Personen können gleichgestellt werden.
- (4) Die Gleichstellung erfolgt durch widerrufliche Entscheidung des zuständigen Heimarbeitsausschusses (§ 4) nach Anhörung der Beteiligten. Sie ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde (§ 3 Abs. 1) und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Veröffentlichung kann unterbleiben, wenn die Gleichstellung nur be-

stimmte einzelne Personen betrifft; in diesem Fall ist in der Gleichstellung der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens festzusetzen.

(5) Besteht ein Heimarbeitsausschuß für den Gewerbebezweig oder die Beschäftigungsart nicht, so entscheidet über die Gleichstellung die zuständige Arbeitsbehörde nach Anhörung der Beteiligten. Die Entscheidung ergeht unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber, soweit diese zur Mitwirkung bereit sind. Die Vorschriften des Absatzes 4 über die Veröffentlichung und das Inkrafttreten finden entsprechende Anwendung.

§ 2

Begriffe

(1) Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern gewerblich arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

(2) Hausgewerbetreibender im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in eigener Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder Betriebsstätte) mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Absatz 6) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellt, bearbeitet oder verpackt, wobei er selbst wesentlich am Stück mitarbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Hausgewerbetreibende die Roh- und Hilfsstoffe selbst oder arbeitet er vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Hausgewerbetreibender nicht beeinträchtigt.

(3) Zwischenmeister im Sinne dieses Gesetzes ist, wer, ohne Arbeitnehmer zu sein, die ihm von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergibt.

(4) Die Eigenschaft als Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender und Zwischenmeister ist auch dann gegeben, wenn Personen, Personenvereinigungen oder Körperschaften des privaten oder öffentlichen Rechts, welche die Herstellung, Bearbeitung oder Verpackung von Waren nicht zum Zwecke der Gewinnerzielung betreiben, die Auftraggeber sind.

(5) Als Familienangehörige im Sinne dieses Gesetzes gelten, wenn sie Mitglieder der häuslichen Gemeinschaft sind,

- a) Personen, die mit dem in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) oder nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren

Ehegatten bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder von ihnen an Kindes Statt angenommen sind;

- b) Mündel, Pflegekinder und Fürsorgezöglinge des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten;
- c) uneheliche Kinder eines in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten oder eines ihrer Abkömmlinge.

(6) Fremde Hilfskraft im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Arbeitnehmer eines Hausgewerbetreibenden oder nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c Gleichgestellten in deren Arbeitsstätte beschäftigt ist.

ZWEITER ABSCHNITT

Zuständige Arbeitsbehörde, Heimarbeitssausschüsse

§ 3*

Zuständige Arbeitsbehörde

(1) Zuständige Arbeitsbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes. Für Angelegenheiten (§§ 1, 4, 5, 11, 19 und 22), die nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung den Zuständigkeitsbereich mehrerer Länder umfassen, wird die Zuständigkeit durch die obersten Arbeitsbehörden der beteiligten Länder nach näherer Vereinbarung gemeinsam im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit wahrgenommen. Betrifft eine Angelegenheit nach Umfang, Auswirkung oder Bedeutung das gesamte Bundesgebiet oder kommt eine Vereinbarung nach Satz 2 nicht zustande, so ist der Bundesminister für Arbeit zuständig.

(2) Den obersten Arbeitsbehörden der Länder und den von ihnen bestimmten Stellen obliegt die Aufsicht über die Durchführung dieses Gesetzes. Die Vorschriften des § 139b der Gewerbeordnung über die Aufsicht gelten für die Befugnisse der mit der Aufsicht über die Durchführung dieses Gesetzes beauftragten Stellen auch hinsichtlich der Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten entsprechend.

§ 4

Heimarbeitssausschüsse

(1) Die zuständige Arbeitsbehörde errichtet zur Wahrnehmung der in den §§ 1, 9 bis 11 und 18 genannten Aufgaben Heimarbeitssausschüsse für die Gewerbebezüge und Beschäftigungsarten, in denen Heimarbeit in nennenswertem Umfang geleistet wird. Erfordern die unterschiedlichen Verhältnisse innerhalb eines Gewerbebezuges gesonderte Regelungen auf einzelnen Gebieten, so sind zu diesem Zweck jeweils besondere Heimarbeitssausschüsse zu errichten.

(2) Der Heimarbeitssausschuß besteht aus je drei Beisitzern aus Kreisen der beteiligten Auftraggeber und Beschäftigten und einem von der zu-

ständigen Arbeitsbehörde bestimmten Vorsitzenden. Weitere sachkundige Personen können zugezogen werden; sie haben jedoch kein Stimmrecht.

(3) Die Beschlüsse des Heimarbeitssausschusses werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt nach weiterer Beratung der Vorsitzende sein Stimmrecht aus.

§ 5

Beisitzer

(1) Als Beisitzer werden von der zuständigen Arbeitsbehörde geeignete Personen unter Berücksichtigung der Gruppen der Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) auf Grund von Vorschlägen der zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber oder, soweit solche nicht bestehen oder keine Vorschläge einreichen, auf Grund von Vorschlägen der Spitzenorganisationen für die Dauer von drei Jahren berufen. Soweit eine Spitzenorganisation keine Vorschläge einreicht, werden die Beisitzer dieser Seite nach Anhörung geeigneter Personen aus den Kreisen der Beteiligten berufen.

(2) Auf die Voraussetzungen für das Beisitzeramt, die Besonderheiten für Beisitzer aus Kreisen der Auftraggeber und der Beschäftigten, die Ablehnung des Beisitzeramtes und den Schutz der Beschäftigtenbeisitzer finden die für die Beisitzer der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften mit den sich aus Absatz 3 ergebenden Abweichungen entsprechend Anwendung.

(3) Wird das Fehlen einer Voraussetzung für die Berufung nachträglich bekannt oder fällt eine Voraussetzung nachträglich fort oder verletzt ein Beisitzer gröblich seine Amtspflichten, so kann ihn die zuständige Arbeitsbehörde seines Amtes entheben. Über die Berechtigung zur Ablehnung des Beisitzeramtes entscheidet die zuständige Arbeitsbehörde.

(4) Das Amt des Beisitzers ist ein Ehrenamt. Die Beisitzer erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen aus der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrkosten entsprechend den für die Beisitzer bei den Arbeitsgerichten geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrkosten setzt im Einzelfall der Vorsitzende des Heimarbeitssausschusses fest.

DRITTER ABSCHNITT

Allgemeine Schutzvorschriften

§ 6

Listenführung

Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat jeden, den er mit Heimarbeit beschäftigt oder dessen er sich zur Weitergabe von Heimarbeit bedient, in Listen auszuweisen. Die Listen sind in den Ausgaberräumen an gut sichtbarer Stelle auszuhängen. Je drei Abschriften sind halbjährlich der obersten

§ 3 Abs. 1: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

§ 3 Abs. 2: GewO 7100-1

Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle einzusenden. Die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle leitet je eine Abschrift der zuständigen Gewerkschaft und der zuständigen Vereinigung der Auftraggeber zu.

§ 7

Anzeige bei erstmaliger Ausgabe von Heimarbeit

Wer erstmalig Personen mit Heimarbeit beschäftigen will, hat dies der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle mitzuteilen. Der Mitteilung sind zwei Abschriften beizufügen; § 6 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 8

Entgeltverzeichnisse

(1) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme Entgeltverzeichnisse und Nachweise über die sonstigen Vertragsbedingungen offen auszulegen. Soweit Musterbücher Verwendung finden, sind sie den Entgeltverzeichnissen beizufügen. Wird Heimarbeit den Beschäftigten in die Wohnung oder Betriebsstätte gebracht, so hat der Auftraggeber dafür zu sorgen, daß das Entgeltverzeichnis zur Einsichtnahme vorgelegt wird.

(2) Die Entgeltverzeichnisse müssen die Entgelte für jedes einzelne Arbeitsstück enthalten. Die Preise für mitzuliefernde Roh- und Hilfsstoffe sind besonders auszuweisen. Können die Entgelte für das einzelne Arbeitsstück nicht aufgeführt werden, so ist eine zuverlässige und klare Berechnungsgrundlage einzutragen.

(3) Bei Vorliegen einer Entgeltregelung gemäß den §§ 17 bis 19 ist diese auszulegen. Hierbei ist für die Übersichtlichkeit dadurch zu sorgen, daß nur der Teil der Entgeltregelung ausgelegt wird, der für die Beschäftigten in Betracht kommt.

(4) Die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 gelten nicht für neue Muster, die als Einzelstücke erst auszuarbeiten sind.

§ 9

Entgeltbelege

(1) Wer Heimarbeit ausgibt oder weitergibt, hat den Personen, welche die Arbeit entgegennehmen, auf seine Kosten Entgeltbücher für jeden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) auszuhändigen. In die Entgeltbücher, die bei den Beschäftigten verbleiben, sind bei jeder Ausgabe und Abnahme von Arbeit ihre Art und ihr Umfang, die Entgelte und die Tage der Ausgabe und der Lieferung einzutragen. Diese Vorschrift gilt nicht für neue Muster, die als Einzelstücke erst auszuarbeiten sind.

(2) An Stelle von Entgeltbüchern (Absatz 1) können auch Entgelt- oder Arbeitszettel mit den zu einer ordnungsmäßigen Sammlung geeigneten Hefen ausgegeben werden, falls die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle dieses nach Anhörung des Heimarbeitsausschusses genehmigt hat.

(3) Die in Heimarbeit Beschäftigten haben für die ordnungsmäßige Aufbewahrung der Entgeltbelege zu sorgen. Sie haben sie den von der obersten Arbeitsbehörde des Landes bestimmten Stellen auf Verlangen vorzulegen. Diese Verpflichtung gilt auch für die Auftraggeber, in deren Händen sich die Entgeltbelege befinden.

VIERTER ABSCHNITT

Arbeitszeitschutz

§ 10

Schutz vor Zeitversäumnis

Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat dafür zu sorgen, daß unnötige Zeitversäumnis bei der Ausgabe oder Abnahme vermieden wird. Die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle kann im Benehmen mit dem Heimarbeitsausschuß die zur Vermeidung unnötiger Zeitversäumnis bei der Abfertigung erforderlichen Maßnahmen anordnen. Bei Anordnungen gegenüber einem einzelnen Auftraggeber kann die Beteiligung des Heimarbeitsausschusses unterbleiben.

§ 11

Verteilung der Heimarbeit

(1) Wer Heimarbeit an mehrere in Heimarbeit Beschäftigte ausgibt, soll die Arbeitsmenge auf die Beschäftigten gleichmäßig unter Berücksichtigung ihrer und ihrer Mitarbeiter Leistungsfähigkeit verteilen.

(2) Der Heimarbeitsausschuß kann zur Beseitigung von Mißständen, die durch ungleichmäßige Verteilung der Heimarbeit entstehen, für einzelne Gewerbebranche oder Arten von Heimarbeit die Arbeitsmenge festsetzen, die für einen bestimmten Zeitraum auf einen Entgeltbeleg (§ 9) ausgegeben werden darf. Die Arbeitsmenge ist so zu bemessen, daß sie durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Für jugendliche Heimarbeiter ist eine Arbeitsmenge festzusetzen, die von vergleichbaren jugendlichen Betriebsarbeitern in der für sie üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann. Die Festsetzung erfolgt durch widerrufliche Entscheidung nach Anhörung der Beteiligten. Sie ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Vorschriften des § 8 Abs. 1 über die Auslegung und Vorlegung von Entgeltverzeichnissen gelten entsprechend.

(3) Soweit für einzelne Gewerbebranche oder Arten von Heimarbeit Bestimmungen nach Absatz 2 getroffen sind, darf an einen in Heimarbeit Beschäftigten eine größere Menge nicht ausgegeben werden. Die Ausgabe einer größeren Menge ist zulässig, wenn Hilfskräfte (Familienangehörige oder fremde Hilfskräfte) zur Mitarbeit herangezogen werden. Für diese Hilfskräfte sind dann weitere Entgeltbelege nach § 9 auszustellen.

(4) Aus wichtigen Gründen, insbesondere wenn nach Auskunft des Arbeitsamtes geeignete unbeschäftigte Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende nicht oder nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind oder wenn besondere persönliche Verhältnisse eines in Heimarbeit Beschäftigten es rechtfertigen, kann der Vorsitzende des Heimarbeitsausschusses einem Auftraggeber die Ausgabe größerer Arbeitsmengen auf einen Entgeltbeleg gestatten. Die Erlaubnis kann jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum, der sechs Monate nicht überschreiten darf, erteilt werden.

FUNFTER ABSCHNITT

Gefahrenschutz (Arbeitsschutz und öffentlicher Gesundheitsschutz)

§ 12

Grundsätze des Gefahrenschutzes

(1) Die Arbeitsstätten der in Heimarbeit Beschäftigten müssen so beschaffen, eingerichtet und gehalten sein und Heimarbeit muß so ausgeführt werden, daß, soweit es die Natur der Beschäftigung gestattet, keine Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter oder für die öffentliche Gesundheit im Sinne des § 14 entstehen.

(2) Werden von Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten fremde Hilfskräfte beschäftigt, so gelten auch die sonstigen Vorschriften über den Betriebsschutz und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen des Arbeitgebers seinen Arbeitnehmern gegenüber.

§ 13*

Arbeitsschutz

(1) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Gewerbezweige oder bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten Rechtsverordnungen zur Durchführung des Arbeitsschutzes durch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihre Auftraggeber erlassen.

(2) Das Gewerbeaufsichtsamt kann für einzelne Arbeitsstätten Verfügungen zur Durchführung des Arbeitsschutzes treffen.

(3) *Gegen Verfügungen des Gewerbeaufsichtsamtes ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig.*

(4) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates Heimarbeit, die mit erheblichen Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit der Beschäftigten verbunden ist, durch Rechtsverordnung verbieten.

§ 14*

Schutz der öffentlichen Gesundheit

(1) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Gewerbezweige oder bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten Rechtsverordnungen zum Schutze der Öffent-

lichkeit gegen gemeingefährliche und übertragbare Krankheiten und gegen Gefahren, die beim Verkehr mit Arznei-, Heil- und Betäubungsmitteln, Giften, Lebens- und Genußmitteln sowie Bedarfsgegenständen entstehen können, erlassen.

(2) Die Polizeibehörde kann im Benehmen mit dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Gesundheitsamt für einzelne Arbeitsstätten Verfügungen zur Durchführung des öffentlichen Gesundheitsschutzes im Sinne des Absatzes 1 treffen, insbesondere zur Verhütung von Gefahren für die öffentliche Gesundheit, die sich bei der Herstellung, Verarbeitung oder Verpackung von Lebens- und Genußmitteln ergeben.

(3) *Gegen Verfügungen der Polizeibehörde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen Beschwerde an die vorgesetzte Behörde zulässig.*

(4) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates Heimarbeit, die mit erheblichen Gefahren für die öffentliche Gesundheit im Sinne des Absatzes 1 verbunden ist, durch Rechtsverordnung verbieten.

§ 15

Anzeigepflicht

Wer Heimarbeit ausgibt, für die zur Durchführung des Gefahrenschutzes besondere Vorschriften gelten, hat dem Gewerbeaufsichtsamt und der Polizeibehörde Namen und Arbeitsstätte der von ihm mit Heimarbeit Beschäftigten anzuzeigen.

§ 16

Durchführungspflicht

Zur Durchführung des Gefahrenschutzes erforderliche Maßnahmen, die sich auf Räume oder Betriebseinrichtungen beziehen, hat derjenige auszuführen, der die Räume oder Betriebseinrichtungen unterhält.

SECHSTER ABSCHNITT

Entgeltregelung

§ 17

Tarifverträge, Entgeltregelungen

(1) Als Tarifverträge gelten auch schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften einerseits und Auftraggebern oder deren Vereinigungen andererseits über Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten mit ihren Auftraggebern.

(2) Entgeltregelungen im Sinne dieses Gesetzes sind Tarifverträge und bindende Festsetzungen (§ 19) sowie weitergeltende Tarifordnungen.

§ 18

Aufgaben des Heimarbeitsausschusses auf dem Gebiete der Entgeltregelung

Der Heimarbeitsausschuß hat die Aufgaben:

- a) auf das Zustandekommen von Tarifverträgen hinzuwirken;

§ 13 Abs. 3 u. § 14 Abs. 3: Ersetzt gem. § 77 Abs. 1 VwGO durch §§ 68 ff. VwGO 340-1

- b) zur Vermeidung und Beendigung von Gesamtstreitigkeiten zwischen den in § 17 Abs. 1 genannten Parteien diesen auf Antrag einer Partei Vorschläge für den Abschluß eines Tarifvertrages zu unterbreiten; wird ein schriftlich abgefaßter Vorschlag von allen Parteien durch Erklärung gegenüber dem Heimarbeitsausschuß angenommen, so hat er die Wirkung eines Tarifvertrages;
- c) bindende Festsetzungen für Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen nach Maßgabe des § 19 zu treffen.

§ 19*

Bindende Festsetzungen

(1) Bestehen Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder umfassen sie nur eine Minderheit der Beteiligten, so kann der Heimarbeitsausschuß nach Anhörung der Beteiligten Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Beteiligten festsetzen, wenn Heimarbeit in nennenswertem Umfange geleistet wird und unzulängliche Entgelte gezahlt werden.

(2) Die bindende Festsetzung bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Ihr persönlicher Geltungsbereich ist unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 1 zu bestimmen. Die bindende Festsetzung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Sie hat die Wirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages und ist in das beim Bundesminister für Arbeit geführte Tarifregister einzutragen.

(3) Soweit sich aus den Absätzen 1 und 2 sowie aus dem Fehlen der Vertragsparteien nicht etwas anderes ergibt, gelten für die bindende Festsetzung die gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag sinngemäß.

(4) Der Heimarbeitsausschuß kann nach Anhörung der Beteiligten bindende Festsetzungen ändern oder aufheben. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 20

Art der Entgelte

Die Entgelte für Heimarbeit sind in der Regel als Stückentgelte, und zwar möglichst auf der Grundlage von Stückzeiten zu regeln. Ist dieses nicht möglich, so sind Zeitentgelte festzusetzen, die der Stückentgeltberechnung im Einzelfall zugrunde gelegt werden können.

§ 21

Entgeltregelung für Zwischenmeister, Mithaftung des Auftraggebers

(1) Für Zwischenmeister, die nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, können im Verhältnis zu ihren Auftraggebern durch Entgeltregelungen gemäß den §§ 17 bis 19 Zuschläge festgelegt werden.

§ 19 Abs. 2: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

(2) Zahlt ein Auftraggeber an einen Zwischenmeister ein Entgelt, von dem er weiß oder den Umständen nach wissen muß, daß es zur Zahlung der in der Entgeltregelung festgelegten Entgelte an die Beschäftigten nicht ausreicht, oder zahlt er an einen Zwischenmeister, dessen Unzuverlässigkeit er kennt oder kennen muß, so haftet er neben dem Zwischenmeister für diese Entgelte.

§ 22

Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte

(1) Für fremde Hilfskräfte, die von Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten beschäftigt werden, können Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden. Voraussetzung ist, daß die Entgelte der Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten durch eine Entgeltregelung (§§ 17 bis 19) festgelegt sind.

(2) Für die Festsetzung gilt § 19 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Heimarbeitsausschüsse Entgeltausschüsse für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit treten.

(3) Die Entgeltausschüsse werden im Bedarfsfalle durch die zuständige Arbeitsbehörde errichtet. Für ihre Zusammensetzung und das Verfahren vor ihnen gelten § 4 Abs. 2 und 3 und § 5 entsprechend. Die Beisitzer sind aus Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer einerseits sowie der Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten andererseits auf Grund von Vorschlägen der zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten, soweit solche nicht bestehen oder keine Vorschläge einreichen, nach Anhörung der Beteiligten jeweils zu berufen.

SIEBENTER ABSCHNITT

Entgeltschutz

§ 23

Entgeltprüfung

(1) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes hat für eine wirksame Überwachung der Entgelte durch Entgeltprüfer Sorge zu tragen.

(2) Die Entgeltprüfer haben die Innehaltung der Vorschriften des Dritten Abschnittes dieses Gesetzes und der gemäß den §§ 17 bis 19, 21 und 22 geregelten Entgelte zu überwachen sowie auf Antrag bei der Errechnung der Stückentgelte Berechnungshilfe zu leisten.

(3) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes kann die Aufgaben der Entgeltprüfer anderen Stellen übertragen, insbesondere für Bezirke, in denen Heimarbeit nur in geringem Umfange geleistet wird.

§ 24

Aufforderung zur Nachzahlung der Minderbeträge

Hat ein Auftraggeber oder Zwischenmeister einem in Heimarbeit Beschäftigten oder einem Gleichgestellten ein Entgelt gezahlt, das niedriger ist als das in einer Entgeltregelung gemäß den §§ 17 bis 19 festgesetzte, so kann ihn die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte

Stelle auffordern, innerhalb einer in der Aufforderung festzusetzenden Frist den Minderbetrag nachzuzahlen und den Zahlungsnachweis vorzulegen.

§ 25

Klagebefugnis der Länder

Das Land, vertreten durch die oberste Arbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, kann im eigenen Namen den Anspruch auf Nachzahlung des Minderbetrages an den Berechtigten gerichtlich geltend machen. Das Urteil wirkt auch für und gegen den in Heimarbeit Beschäftigten oder den Gleichgestellten.

§ 26

Entgeltsschutz für fremde Hilfskräfte

(1) Hat ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter einer fremden Hilfskraft ein Entgelt gezahlt, das niedriger ist als das durch Mindestarbeitsbedingungen (§ 22) festgesetzte, so gelten die Vorschriften der §§ 24 und 25 über die Aufforderung zur Nachzahlung der Minderbeträge und über die Klagebefugnis der Länder sinngemäß.

(2) Das gleiche gilt, wenn ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter eine fremde Hilfskraft nicht nach der einschlägigen tariflichen Regelung entlohnt. Voraussetzung ist, daß die Entgelte des Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten durch eine Entgeltregelung (§§ 17 bis 19) festgelegt sind.

§ 27

Pfändungsschutz

Für das Entgelt, das den in Heimarbeit Beschäftigten oder den Gleichgestellten gewährt wird, gelten die Vorschriften über den Pfändungsschutz für Vergütungen, die auf Grund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschuldet werden, entsprechend.

ACHTER ABSCHNITT

Auskunftspflicht über Entgelte

§ 28

Auftraggeber, Zwischenmeister, Beschäftigte und fremde Hilfskräfte haben den mit der Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung beauftragten Stellen auf Verlangen Auskunft über alle die Entgelte berührenden Fragen zu erteilen und hierbei auch außer den Entgeltbelegen (§ 9) Arbeitsstücke, Stoffproben und sonstige Unterlagen für die Entgeltfestsetzung oder Entgeltprüfung vorzulegen. Die mit der Entgeltfestsetzung beauftragten Stellen können Erhebungen über Arbeitszeiten für einzelne Arbeitsstücke anstellen oder anstellen lassen.

NEUNTER ABSCHNITT

Kündigung

§ 29

(1) Ein Auftraggeber oder Zwischenmeister kann das Beschäftigungsverhältnis eines in Heimarbeit Beschäftigten, den er mindestens ein Jahr aus-

schließlich oder überwiegend beschäftigt hat, nur mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen lösen, wenn der Beschäftigte seinen Lebensunterhalt überwiegend aus dem Beschäftigungsverhältnis bezieht. Dies gilt nicht, wenn ein Grund vorliegt, der zur Lösung des Arbeitsverhältnisses eines vergleichbaren Betriebsarbeiters ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen würde.

(2) Für die Kündigungsfrist hat der Beschäftigte auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Arbeitsentgelt in Höhe von einem Zwölftel des Gesamtbetrages, den er in den der Kündigung vorausgehenden vierundzwanzig Wochen als Entgelt erhalten hat.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen des Absatzes 1 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens die Hälfte verringert, es sei denn, daß die Verringerung auf einer Festsetzung gemäß § 11 Abs. 2 beruht.

(4) Teilt ein Auftraggeber einem Zwischenmeister, der überwiegend für ihn Arbeit weitergibt, eine künftige Herabminderung der regelmäßig zu verteilenden Arbeitsmenge nicht rechtzeitig mit, so kann dieser vom Auftraggeber Ersatz der durch Einhaltung der Kündigungsfristen (Absätze 1 bis 3) verursachten Aufwendungen insoweit verlangen, als während der Kündigungsfrist die Beschäftigung wegen des Verhaltens des Auftraggebers nicht möglich war.

ZEHNTER ABSCHNITT

Strafen, Ausgabeverbot

§ 30

Übertretungen

Mit Geldstrafe bis zu einhundertfünfzig Deutsche Mark wird bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- a) einer Vorschrift über Listenführung (§ 6), Offenlegung der Entgeltverzeichnisse (§ 8), Entgeltbelege (§ 9) oder Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28) zuwiderhandelt;
- b) einer Anordnung zum Schutze der Heimarbeiter vor Zeitversäumnis (§ 10) oder einer Regelung zur Verteilung der Heimarbeit (§ 11 Abs. 2) zuwiderhandelt;
- c) es unterläßt, die Verrichtung von Heimarbeit anzuzeigen, die anzeigepflichtig ist (§§ 7 und 15);
- d) als in Heimarbeit Beschäftigter oder Gleichgestellter duldet, daß ein mitarbeitender Familienangehöriger einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes für bestimmte Zweige der Heimarbeit oder für bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten erlassenen Vorschrift (§§ 13, 14, 34 Abs. 2 Satz 2) oder einer auf Grund des § 13 Abs. 2 oder des § 14 Abs. 2 getroffenen Verfügung zuwiderhandelt.

§ 31

Vergehen

(1) Mit Geldstrafe bis zu fünfhundert Deutsche Mark wird bestraft, wer vorsätzlich und aus Gewinnsucht oder in der Absicht, den in Heimarbeit Beschäftigten Schaden zuzufügen, eine der in § 30 Buchstaben a bis c bezeichneten Handlungen begeht. Mit der gleichen Strafe wird bestraft, wer eine der in § 30 Buchstaben a bis c bezeichneten Handlungen begeht, obwohl er wegen einer gleichartigen Verfehlung in den letzten der Bestrafung vorausgehenden fünf Jahren rechtskräftig verurteilt wurde.

(2) Mit Gefängnis bis zu 6 Monaten oder Geldstrafe wird bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- a) einer zur Durchführung des Gefahrenschutzes für bestimmte Zweige der Heimarbeit oder für bestimmte Arten von Beschäftigungen oder Arbeitsstätten erlassenen Vorschrift (§§ 13, 14, 34 Abs. 2 Satz 2) oder einer auf Grund des § 13 Abs. 2 oder des § 14 Abs. 2 getroffenen Verfügung zuwiderhandelt;
- b) der Aufforderung der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) wiederholt nicht nachkommt;
- c) von der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle wiederholt zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) aufgefordert, diese nachzahlt, jedoch weiter zu niedrige Entgelte zahlt.

(3) Mit Gefängnis und Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen wird bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig unlautere Handlungen gegenüber der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle begeht, um sich der Pflicht zur Nachzahlung von Minderbeträgen (§ 24) zu entziehen.

(4) Bei der Bemessung der Strafe ist das wirtschaftliche Interesse des Täters an der Zuwiderhandlung, in den in Absatz 2 Buchstaben b und c und Absatz 3 genannten Fällen insbesondere die Höhe der Minderbeträge zu berücksichtigen.

§ 32

Verbot der Ausgabe von Heimarbeit

(1) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle kann einer Person, die in den letzten fünf Jahren wiederholt wegen Verstoßes gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder des Gesetzes über die Heimarbeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Oktober 1939

(Reichsgesetzbl. I S. 2145) rechtskräftig verurteilt worden ist, die Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit verbieten.

(2) Mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder Geldstrafe wird bestraft, wer vorsätzlich oder fahrlässig einem nach Absatz 1 ergangenen Verbot zuwiderhandelt. Der § 31 Abs. 4 findet entsprechend Anwendung.

ELFTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 33*

Ausführungsvorschriften

(1) Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen erlassen über

- a) das Verfahren bei der Gleichstellung (§ 1 Abs. 2 bis 5);
- b) die Errichtung von Heimarbeitsausschüssen und von Entgeltausschüssen für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit und das Verfahren vor ihnen (§§ 4, 5, 11, 18 und 22);
- c) Form, Inhalt und Einsendung der Listen (§ 6);
- d) Form, Inhalt, Ausgabe und Aufbewahrung von Entgeltbelegen (§ 9).

(2) Der Bundesminister für Arbeit kann mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Durchführung dieses Gesetzes erlassen.

§ 34*

Inkrafttreten

(1) Das Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündung, der § 33 am Tage nach der Verkündung in Kraft.

(2) ... Die auf Grund der bisherigen gesetzlichen Vorschriften zur Durchführung des Gefahrenschutzes erlassenen Verordnungen bleiben mit der Maßgabe in Kraft, daß an Stelle der in ihnen erwähnten Vorschriften des Gesetzes über die Heimarbeit in der Fassung vom 30. Oktober 1939 und des Hausarbeitgesetzes in der Fassung vom 30. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. S. 472/730) die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes treten.

§ 33 Abs. 2: Bundesminister für Arbeit jetzt Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

§ 34 Abs. 1: In Berlin am 11. 4. 1952 in Kraft getreten, vgl. Art. I Abs. 2 u. Art. III Abs. 1 G v. 27. 3. 1952 GVBl. Berlin S. 244

§ 34 Abs. 2 Satz 1: Aufhebungsvorschrift

Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Heimarbeitsgesetzes *

804-1-1

Vom 9. August 1951

Bundesgesetzbl. I S. 511, verk. am 13. 8. 1951

Auf Grund des § 33 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) vom 14. März 1951 (Bundesgesetzblatt I S. 191) wird mit Zustimmung des Bundesrates und nach Anhörung der Spitzenverbände der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber verordnet:

ERSTER ABSCHNITT

Verfahren bei der Gleichstellung (§ 1 Abs. 3 bis 5 HAG)

§ 1

(1) Die Entscheidung über die Gleichstellung soll den räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereich genau angeben.

(2) Betrifft die Gleichstellung nicht nur bestimmte einzelne Personen, so hat die zuständige Arbeitsbehörde den Beteiligten durch eine geeignete Bekanntgabe Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens zwei Wochen zu geben. Die der zuständigen Arbeitsbehörde gleichgeordnete Wirtschaftsbehörde soll zur Stellungnahme aufgefordert werden.

(3) Betrifft die Gleichstellung nur bestimmte einzelne Personen, so sind diese zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern.

(4) Besteht ein Heimarbeitsausschuß für den Gewerbebezug oder die Beschäftigungsart nicht (§ 1 Abs. 5 HAG), so sind vor der Entscheidung über die Gleichstellung außerdem die zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern. Will die zuständige Arbeitsbehörde von der Stellungnahme einer dieser Organisationen abweichen, so hat sie vor ihrer Entscheidung die Angelegenheit in einer Verhandlung mit Vertretern derjenigen Organisationen zu erörtern, die innerhalb der in Satz 1 dieses Absatzes bezeichneten Frist ihre Stellungnahme mitgeteilt haben; nimmt eine dieser Organisationen trotz Aufforderung an der Verhandlung nicht teil, so wird ihr Einverständnis mit der Entscheidung der zuständigen Arbeitsbehörde unterstellt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Änderung und Widerruf der Gleichstellung.

ZWEITER ABSCHNITT

Errichtung von Heimarbeitsausschüssen (§§ 4 und 5 HAG)

§ 2

Die Errichtung des Heimarbeitsausschusses ist an einer von der zuständigen Arbeitsbehörde jeweils zu bestimmenden Stelle bekanntzumachen. Der räumliche, sachliche und persönliche Zuständigkeitsbereich des Heimarbeitsausschusses ist dabei anzugeben.

§ 3

(1) Der Vorsitzende darf nicht Auftraggeber, Zwischenmeister, in Heimarbeit Beschäftigter oder Gleichgestellter sein.

(2) Vor Bestimmung des Vorsitzenden des Heimarbeitsausschusses soll die zuständige Arbeitsbehörde die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber (Spitzenorganisationen) hören. Soweit die oberste Arbeitsbehörde des Landes den Vorsitzenden bestimmt, genügt die Anhörung der bezirklichen Untergliederungen der Spitzenorganisationen, soweit solche für den Bereich des Landes bestehen.

§ 4

(1) Die zuständige Arbeitsbehörde beruft als Beisitzer des Heimarbeitsausschusses je drei Vertreter der in Heimarbeit Beschäftigten und der Auftraggeber und je drei Stellvertreter. Für den Fall der Verhinderung der Vertreter und Stellvertreter kann sie weitere Stellvertreter bestellen.

(2) Als Beisitzer sollen Personen berufen werden, die besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Heimarbeit desjenigen Gewerbebezuges oder derjenigen Beschäftigungsart besitzen, für die der Heimarbeitsausschuß errichtet wird.

(3) Der Heimarbeitsausschuß soll sich im angemessenen Verhältnis aus Vertretern der Gruppen der in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2 HAG) sowie der Auftraggeber zusammensetzen. Minderheiten sollen in billiger Weise berücksichtigt werden.

(4) Reicht eine zuständige Gewerkschaft oder Vereinigung der Auftraggeber keine geeigneten Vorschläge für die Berufung der Beisitzer ein, so ist ihr eine Frist von mindestens zwei Wochen zur Einreichung von Vorschlägen zu setzen. Ist diese Frist abgelaufen, ohne daß geeignete Vorschläge bei der zuständigen Arbeitsbehörde eingegangen sind, oder besteht eine zuständige Gewerkschaft oder Vereinigung der Auftraggeber nicht, so ist die zuständige Spitzenorganisation zur Einreichung von

Überschrift: Im Saarland in Kraft getreten gem. § 1 Nr. 5 G v. 30. 6. 1959 802-3; in Berlin am 11. 4. 1952 in Kraft getreten, vgl. Art. 1 Abs. 2 u. Art. III Abs. 1 G v. 27. 3. 1952 GVBl. Berlin S. 244

Vorschlägen aufzufordern. Die Berufung der Beisitzer nach Anhörung geeigneter Personen aus den Kreisen der Beteiligten (§ 5 Abs. 1 Satz 2 HAG) soll nur erfolgen, nachdem der zuständigen Spitzenorganisation eine Frist von mindestens zwei Wochen zur Einreichung von Vorschlägen gesetzt und diese abgelaufen ist, ohne daß geeignete Vorschläge bei der zuständigen Arbeitsbehörde eingegangen sind.

(5) Sind die Beisitzer gemäß Absatz 4 Satz 2 auf Vorschlag der Spitzenorganisation zu bestellen, so sind diese Vorschläge für Heimarbeitsausschüsse, die von den obersten Arbeitsbehörden der Länder errichtet werden, von den bezirklichen Untergliederungen der Spitzenorganisationen einzuholen, soweit solche für den Bereich des Landes bestehen.

DRITTER ABSCHNITT

Verfahren vor den Heimarbeitsausschüssen
(§ 1 Abs. 4, § 4 Abs. 3, §§ 9 bis 11, 18 und 19 HAG)

§ 5

(1) Die Sitzungen des Heimarbeitsausschusses sind nicht öffentlich. Der Heimarbeitsausschuß kann bestimmte Personen zulassen. Die Vertreter der zuständigen Arbeitsbehörde, im Falle des § 1 Abs. 2 auch die Vertreter der gleichgeordneten Wirtschaftsbehörde, sind berechtigt, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Die Beschlüsse des Heimarbeitsausschusses sind schriftlich niederzulegen und von den Mitgliedern des Ausschusses, die bei dem Beschluß mitgewirkt haben, zu unterschreiben. Ist ein Mitglied verhindert, seine Unterschrift zu leisten, so ist dies von dem ältesten Mitglied der Seite, der das verhinderte Mitglied angehört, unter dem Beschluß zu vermerken.

(3) Der Heimarbeitsausschuß wird durch den Vorsitzenden einberufen. Auf Antrag der zuständigen Arbeitsbehörde oder von mindestens drei Beisitzern hat der Vorsitzende den Heimarbeitsausschuß innerhalb einer angemessenen Frist einzuberufen.

§ 6

Ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes oder die von ihr bestimmte Stelle verpflichtet, den Heimarbeitsausschuß anzuhören (§ 9 Abs. 2 HAG) oder sich mit ihm ins Benehmen zu setzen (§ 10 Satz 2 HAG), so ist der Vorsitzende des Heimarbeitsausschusses rechtzeitig von der beabsichtigten Maßnahme zu verständigen. Die Maßnahme soll erst erfolgen, nachdem der Heimarbeitsausschuß durch einen Beschluß (§ 4 Abs. 3 HAG) seine Stellungnahme festgelegt und der Arbeitsbehörde mitgeteilt hat.

§ 7

Trifft der Heimarbeitsausschuß, unbeschadet der Vorschriften des Ersten Abschnittes, Entscheidungen mit Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde (§ 11 Abs. 2, § 19 HAG), so soll er vorher unter geeigneter Bekanntgabe, bei bindenden Festsetzungen

(§ 19 HAG) sowie deren Änderung und Aufhebung unter Bekanntgabe des Entwurfs, den in Heimarbeit Beschäftigten und den Auftraggebern, die von der Entscheidung berührt werden, sowie den zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber Gelegenheit zu schriftlicher Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer öffentlichen und mündlichen Verhandlung geben. § 1 Abs. 1 gilt sinngemäß.

VIERTER ABSCHNITT

Errichtung von Entgeltausschüssen
für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit
und das Verfahren vor ihnen
(§ 22 HAG)

§ 8

(1) Für die Errichtung der Entgeltausschüsse für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit gelten die Vorschriften des Zweiten Abschnittes sinngemäß mit der Maßgabe, daß die Beisitzer je zur Hälfte aus Kreisen der Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten sowie der fremden Hilfskräfte (§ 2 Abs. 6 HAG) berufen werden. Die Berufung der Beisitzer nach Anhörung der Beteiligten (§ 22 Abs. 3 Satz 3 HAG) soll nur erfolgen, wenn zuständige Gewerkschaften oder Vereinigungen der Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten nicht bestehen oder innerhalb einer von der zuständigen Arbeitsbehörde gesetzten Frist von mindestens zwei Wochen keine geeigneten Vorschläge eingereicht haben.

(2) Für das Verfahren vor den Entgeltausschüssen für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit gelten die §§ 5 und 7 sinngemäß.

FUNFTER ABSCHNITT

Durchführung
der allgemeinen Schutzvorschriften

§ 9

(1) In Vollzug des § 6 HAG sind drei Listen zu führen:

- a) eine Liste der in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 HAG);
- b) eine Liste der Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3 HAG) einschließlich der nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d HAG Gleichgestellten;
- c) eine Liste der Personen, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis c HAG gleichgestellt sind.

(2) In den Listen ist anzugeben: der Name, das Geburtsdatum, die Wohnung, die Arbeitsstätte, die Art der Beschäftigung sowie der Zeitpunkt der erstmaligen Beschäftigung und des endgültigen Ausscheidens aus der Beschäftigung. Die Listen müssen alle Personen ausweisen, die innerhalb eines Kalenderhalbjahres beschäftigt werden. Für jedes neue Kalenderhalbjahr sind neue Listen anzulegen. In diese sind aus den alten Listen die Namen derjenigen Personen zu übertragen, die im Zeitpunkt der

Neuaufstellung aus der Beschäftigung nicht endgültig ausgeschieden sind. Die alten Listen sind bis zum Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das Jahr ihrer Anlegung folgt, aufzubewahren.

(3) Die Listen sind auf Bogen im Querformat DIN A 4 aufzustellen. Vordrucke der Listen dürfen nur einseitig beschrieben werden. Sie sind in gut lesbarer Schrift, wenn möglich in Maschinenschrift, zu führen. Eintragungen dürfen nachträglich nicht gestrichen werden; dies gilt nicht für die Berichtigung von Schreibfehlern und ähnlichen offenbaren Unrichtigkeiten.

(4) Die oberste Arbeitsbehörde des Landes kann Muster für die Listen vorschreiben.

(5) Die Beschaffung und Ausfüllung der Listen obliegt den Personen, die Heimarbeit ausgeben oder weitergeben.

§ 10

(1) Entgeltbeleg im Sinne der §§ 9 und 11 HAG ist in der Regel ein Entgeltbuch, das die in § 12 vorgeschriebenen Angaben enthält. Die oberste Arbeitsbehörde des Landes kann Muster für Entgeltbücher vorschreiben.

(2) Die Beschaffung und Ausfüllung der Entgeltbücher obliegt, unbeschadet der Vorschrift des § 12 Abs. 2, den Personen, die die Heimarbeit ausgeben oder weitergeben.

(3) Jedem in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 HAG) ist spätestens bei der ersten Abrechnung ein Entgeltbuch auszuhändigen.

(4) Ist der in Heimarbeit Beschäftigte oder Gleichgestellte für mehrere Auftraggeber tätig, so hat jeder Auftraggeber ein besonderes Entgeltbuch auszustellen.

§ 11

(1) Die Ausgabe der in § 9 Abs. 2 HAG vorgesehenen Entgelt- oder Arbeitszettel darf nur genehmigt werden, wenn ihre Verwendung einen wesentlichen Vorteil für den Geschäftsverkehr bietet.

(2) Entgelt- oder Arbeitszettel dürfen nur in Form von Abreißzetteln, die mit fortlaufender Blattbezifferung in einem Durchschreibeblock mit abtrennbarer Titelseite zusammengefaßt und mit Schreibmaschine, Tinte, Tintenstift oder Kopierstift auszufertigen sind, verwendet werden. Die Titelseite des Blocks entspricht der ersten Seite des Entgeltbuches; auf ihr sind daher die Angaben nach § 12 Abs. 1 einzutragen. Für jede Person, die Heimarbeit entgegennimmt, ist ein besonderer Block zu verwenden. Das nach § 9 Abs. 2 HAG vorgeschriebene Sammelheft (Entgeltheft) muß einen festen Umschlag haben. Es bildet mit der einzufügenden Titelseite, den nachfolgenden Druckseiten (§ 12 Abs. 5) und den einzelnen der Nummernfolge nach einzulegenden Entgeltzetteln des Blocks den vorgeschriebenen Entgeltbeleg.

(3) Wer nach Absatz 2 bei der Ausgabe oder Weitergabe von Heimarbeit Entgeltzettel verwen-

det, ist verpflichtet, die Durchschläge der Entgeltzettel in den Durchschreibeblocken oder in Sammelheften (Schnellheftern usw.) aufzubewahren.

(4) Leistungs-, Abrechnungs-, Liefer- oder ähnliche Zettel, die neben den Entgeltbelegen geführt werden, unterliegen keiner Beschränkung und bedürfen nicht der Genehmigung. Die ordnungsgemäße Führung der Entgeltbelege darf durch solche Zettel nicht beeinträchtigt werden. Können die Angaben über die Art der Arbeit und ihrer Teilarbeiten oder sonstige Angaben aus Rummangel nicht vollständig in den Entgeltbeleg eingetragen werden, so kann dieser durch Zettel ergänzt werden (Ergänzungszettel). Die Ergänzungszettel, für die die Vorschriften des Absatzes 2 Satz 1, des Absatzes 3 und des § 9 Abs. 3 HAG gelten, sind im Entgeltbeleg mit Nummern und einem kurzen Hinweis auf den Inhalt aufzuführen.

§ 12

(1) Die Entgeltbücher und die von der obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle zugelassenen Entgeltzettel und Entgelthefte müssen außer den in § 9 Abs. 1 HAG geforderten Angaben folgendes enthalten:

- a) Vor- und Zuname, Geburtsdatum und -ort, Art der Beschäftigung und Gewerbebezweig, Wohnung und Arbeitsstätte des Entgeltbuchinhabers;
- b) Vor- und Zuname, Firma, Gewerbebezweig sowie Betriebsstätte oder Firmensitz dessen, der Heimarbeit ausgibt oder weitergibt;
- c) die Zahl der regelmäßigen Mitarbeiter, getrennt nach
 - aa) Familienangehörigen, deren Namen und Geburtsdaten anzugeben sind,
 - bb) fremden Hilfskräften.

(2) Die Eintragungen nach den Buchstaben a und b des Absatzes 1 obliegen dem Auftraggeber, die nach Buchstabe c dem Heimarbeiter, Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten.

(3) Urlaubsgelder und Feiertagsgelder sind gesondert auszuweisen. Erscheinen für einzelne Gewerbebezweige oder Beschäftigungsarten weitere Angaben im Entgeltbeleg zweckmäßig, so kann die zuständige Arbeitsbehörde die Aufnahme solcher Angaben in den Entgeltbeleg anordnen; besteht ein Heimarbeitsausschuß für den Gewerbebezweig oder die Beschäftigungsart, so soll dieser zuvor gehört werden.

(4) Die zuständige Arbeitsbehörde kann für einen oder mehrere Gewerbebezweige oder Beschäftigungsarten die Führung einheitlicher Entgeltbelege vorschreiben; besteht ein Heimarbeitsausschuß für den Gewerbebezweig oder die Beschäftigungsart, so soll dieser zuvor gehört werden.

(5) Die zuständige Arbeitsbehörde kann anordnen, daß einzelne Vorschriften des Gesetzes über die Heimarbeit oder stichwortartige Hinweise auf Zweck und Ziel des Gesetzes, die auf die einzelnen Seiten verteilt werden können, in den Entgeltbeleg

aufgenommen werden. Auch Hinweise auf Vorschriften sonstiger Gesetze und Verordnungen können einbezogen werden.

(6) Die zuständigen Arbeitsbehörden haben die nach den Absätzen 3 bis 5 erlassenen Vorschriften öffentlich bekanntzumachen.

§ 13

(1) Abgeschlossene Entgeltbelege sind bis zum Ablauf des dritten Kalenderjahres, das auf das

Jahr der letzten Eintragung folgt, von den in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten aufzubewahren. Sie sind auf Verlangen vorzulegen (§ 9 Abs. 3 HAG).

(2) Absatz 1 gilt im Falle des § 11 Abs. 3 entsprechend für den Auftraggeber.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Der Bundesminister für Arbeit

804-1-2

**Verordnung
über die Verwendung gesundheitsschädlicher
oder feuergefährlicher Stoffe in der Heimarbeit**

Vom 23. August 1961

Bundesgesetzbl. I S. 1651, verk. am 8. 9. 1961

Auf Grund des § 13 Abs. 1 und 4 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 191) verordnet die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates:*

§ 1*

(1) Pyrotechnische Sätze und Stoffe, die zu ihrer Herstellung bestimmt sind, sowie pyrotechnische Zündmittel, pyrotechnische Gegenstände und deren explosionsfähige Halbfabrikate dürfen weder in Heimarbeit hergestellt, bearbeitet, verarbeitet oder verpackt noch an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) ausgegeben werden.

(2) Flüssigkeiten und Pasten, insbesondere Lösemittel, Farben, Anstrichmittel, Lacke, Klebstoffe, Kitten und ähnliche Arbeitsstoffe dürfen in Heimarbeit nur verwendet und an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende nur ausgegeben werden, wenn diese Stoffe

1. nicht mehr als 0,3 vom Hundert ihres Gewichts Benzol,
2. nicht mehr als 10 vom Hundert ihres Gewichts andere besonders gesundheitsschädliche Flüssigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 2 der Lösemittelverordnung vom 26. Februar 1954 (Bundesanzeiger Nr. 43 S. 1) und
3. nicht mehr als 10 vom Hundert ihres Gewichts andere brennbare Flüssigkeiten der Gruppe A, Gefahrklasse I oder der Gruppe B im Sinne des § 3 Abs. 1 der Verordnung über brennbare Flüssigkeiten vom 18. Februar 1960 (Bundesgesetzbl. I S. 83)

enthalten.

Einleitungssatz u. § 1 Abs. 1: HAG 804-1

§ 2

Das Gewerbeaufsichtsamt kann für einzelne Auftraggeber oder für einzelne Arbeitsstätten zulassen, daß auch solche Stoffe ausgegeben oder verwendet werden, die den in § 1 Abs. 2 genannten Anforderungen nicht entsprechen,

1. wenn die Stoffe in der Arbeitsstätte in so geringen Mengen vorhanden sind oder
2. wenn die Arbeitsstätte so beschaffen, eingerichtet und gehalten ist, die Arbeitsbehälter für Flüssigkeiten und Pasten so ausgestattet sind und die Heimarbeit so ausgeführt wird,

daß Gefahren für Leben und Gesundheit der Beschäftigten und ihrer Mitarbeiter nicht zu befürchten sind.

§ 3*

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) in Verbindung mit § 1 der Verordnung über die Geltung des Heimarbeitsgesetzes im Land Berlin vom 14. August 1953 (Bundesgesetzbl. I S. 938) auch im Land Berlin.

§ 4*

(1) Diese Verordnung tritt drei Monate nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2)

(3) Unberührt bleibt § 14 der Verordnung über Zellhorn vom 20. Oktober 1930 (Reichsgesetzbl. I S. 468), geändert durch die Verordnung zur Änderung der Verordnung über Zellhorn vom 14. Juli 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 711).

§ 3: GVBl. Berlin 1961 S. 1487
§ 4 Abs. 2: Aufhebungsvorschrift

Bestimmungen über Heimarbeit in der Tabakindustrie *

804-1-4

Vom 17. November 1913

Reichsgesetzbl. S. 751

Auf Grund des § 10 des Hausarbeitgesetzes vom 20. Dezember 1911 (Reichsgesetzbl. S. 976) hat der Bundesrat über die Herstellung und das Sortieren von Zigarren und über das Abrippen von Tabak in der Hausarbeit folgendes bestimmt:

I. Einleitende Bestimmungen

§ 1

Die nachstehenden Bestimmungen finden Anwendung auf Werkstätten, in denen zur Herstellung von Zigarren erforderliche Verrichtungen vorgenommen oder Zigarren sortiert werden oder Tabak abgerippt wird, wenn in ihnen

1. jemand ausschließlich zu seiner Familie gehörige Personen mit solchen Arbeiten beschäftigt oder
2. eine oder mehrere Personen solche Arbeiten verrichten, ohne von einem den Werkstattbetrieb leitenden Arbeitgeber beschäftigt zu sein.

§ 2*

Als Werkstätten im Sinne dieser Bestimmungen gelten neben den Werkstätten im Sinne des § 105b Abs. 1 der Gewerbeordnung Räume, die zum Schlafen, Wohnen oder Kochen dienen, wenn die in § 1 bezeichneten Arbeiten darin verrichtet werden, sowie im Freien gelegene gewerbliche Arbeitsstellen.

II. Arbeitsräume

§ 3

Das Abrippen von Tabak, das Wickeln, Rollen oder Sortieren von Zigarren darf, soweit es nicht im Freien geschieht, nur in solchen Räumen vorgenommen werden, welche folgenden Anforderungen entsprechen:

1. die Räume dürfen mit ihrem Fußboden höchstens ein halbes Meter unter dem ihn umgebenden Erdboden liegen und müssen, wenn sie unmittelbar unter dem Dache liegen, verputzt oder verschalt sein;
2. sie müssen mindestens zwei und ein halbes Meter hoch sein;
3. sie müssen feste und dichte Fußböden haben;
4. sie müssen mit unmittelbar ins Freie führenden Fenstern versehen sein, welche nach Zahl und Größe genügen, um für alle Teile der Räume Luft und Licht in ausreichendem Maße zu gewähren; die Fenster müssen so eingerichtet sein, daß sie wenigstens für die Hälfte ihres Flächenraums geöffnet werden können;

5. in den Räumen müssen auf jede Person, die mit dem Abrippen von Tabak, dem Wickeln, Rollen oder Sortieren von Zigarren beschäftigt ist, berechnet nach der Zahl der in dieser Weise beschäftigten Personen, mindestens zehn Kubikmeter Luftraum entfallen. Solche Räume, welche ausschließlich als Arbeitsräume benutzt werden, brauchen nur sieben Kubikmeter Luftraum auf die Person darzubieten.

§ 4

In Schlafräumen dürfen zur Herstellung von Zigarren erforderliche Verrichtungen sowie das Abrippen von Tabak nicht vorgenommen und Zigarren nicht sortiert werden. Auch dürfen daselbst Tabak, Halbfabrikate oder angefertigte Zigarren nicht gelagert werden.

§ 5

(1) In Wohnräumen, Küchen und in solchen Arbeitsräumen, in welchen das Abrippen von Tabak, das Wickeln, Rollen oder Sortieren von Zigarren vorgenommen wird, darf Tabak nicht anders als in angefeuchtetem Zustand gemischt und nur dann getrocknet werden, wenn durch geeignete Einrichtungen ausreichende Fürsorge gegen hiervon drohende Gesundheitsschädigungen getroffen ist.

(2) Tabak oder Halbfabrikate dürfen in diesen Räumen nur in der durchschnittlich für eine Tagesarbeit und, bei Aufbewahrung in dicht geschlossenen Behältnissen, nur in der durchschnittlich für eine Wochenarbeit erforderlichen Menge gelagert werden. Auch dürfen daselbst nicht mehr Zigarren gelagert werden, als durchschnittlich an einem Tage und, bei Aufbewahrung in dicht geschlossenen Behältnissen, als durchschnittlich in einer Woche angefertigt werden.

III. Beschäftigung von Kindern und jungen Leuten

§ 6*

(1) Für die Beschäftigung von Kindern im Sinne des Gesetzes, betreffend Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben, vom 30. März 1903 (Reichsgesetzblatt S. 113) gelten die Bestimmungen jenes Gesetzes mit folgenden Maßgaben:

1. eigene Kinder dürfen mit den in § 1 bezeichneten Arbeiten erst nach Vollendung des zwölften Lebensjahrs und für Dritte überhaupt nicht beschäftigt werden;
2. zur Familie gehörige fremde Kinder dürfen mit jenen Arbeiten überhaupt nicht beschäftigt werden.

Überschrift: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225
§ 2: GewO 7100-1

§ 6: G v. 30. 3. 1903 aufgeh. durch § 30 Abs. 2 G v. 30. 4. 1938 I 437, G v. 30. 4. 1938 teilweise aufgeh. durch § 76 Abs. 2 Nr. 1 G v. 9. 8. 1960 I 665, das gem. § 76 Abs. 6 insoweit an seine Stelle getreten ist

(2) In der in § 1 Nr. 2 bezeichneten Weise dürfen Kinder im Sinne des in Absatz 1 erwähnten Gesetzes nicht tätig sein.

§ 7

Kinder über dreizehn Jahre, welche nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind, sowie junge Leute zwischen vierzehn und sechzehn Jahren dürfen bei den in § 1 bezeichneten Arbeiten nicht in der Zeit zwischen acht Uhr abends und acht Uhr morgens tätig sein. Um Mittag muß die Tätigkeit durch eine mindestens zweistündige Pause unterbrochen werden. Die Landeszentralbehörde oder die höhere Verwaltungsbehörde kann anordnen, daß der zwölfstündige Zeitraum, innerhalb dessen die Tätigkeit der nicht mehr schulpflichtigen Kinder und der jungen Leute hiernach zulässig ist, zu einer früheren Stunde, jedoch nicht vor sechs Uhr morgens, beginnen darf. An Sonn- und Festtagen sowie während der von dem ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden dürfen die Kinder und jungen Leute nicht tätig sein.

IV. Regelung des Betriebs

§ 8

Personen, die mit einer ekelerregenden Krankheit behaftet sind, dürfen bei den in § 1 bezeichneten Arbeiten nicht tätig sein.

§ 9

Es ist verboten, Zigarren mit dem Mund zu bearbeiten oder Zigarrenmesser oder Tüllen mit Speichel zu befeuchten.

§ 10

Personen, die bei den in § 1 bezeichneten Arbeiten tätig sind, ist es verboten, in den Werkstätten auf den Fußboden auszuspucken.

V. Ausnahmen

§ 11

Die höheren Verwaltungsbehörden können für ihren Bezirk oder einzelne Teile ihres Bezirkes Ausnahmen von der Bestimmung in § 3 Nr. 2 zulassen, wenn diese Bestimmung nach der Beschaffenheit der vorhandenen Gebäude ohne unverhältnismäßige Härten nicht durchführbar sein würde.

§ 12

Die höheren Verwaltungsbehörden können auf Antrag Ausnahmen von den Bestimmungen in § 3 Nr. 2, 5 zulassen, wenn die Räume mit einer wirksamen Einrichtung zur Herbeiführung eines ausreichenden Luftwechsels versehen sind. Auch können Ausnahmen von der Bestimmung in § 3 Nr. 2 für solche Räume zugelassen werden, in denen auf die darin beschäftigten Personen ein größerer als der in § 3 Nr. 5 bezeichnete Luftraum entfällt.

§ 13

Die unteren Verwaltungsbehörden können für diejenigen Werkstätten, in welchen ausschließlich das Einrollen fertiger Wickel vorgenommen wird, auf Antrag Ausnahmen von den Bestimmungen des § 4 unter der Bedingung zulassen, daß hinsichtlich des Lagerns von Tabak, Halbfabrikaten oder angefertigten Zigarren die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 beachtet werden müssen.

§ 14*

VI. Kontrolle und Aufsicht

§ 15*

(1) Sollen zur Herstellung von Zigarren erforderliche Verrichtungen oder das Abripfen von Tabak oder das Sortieren von Zigarren in der Heimarbeit vorgenommen werden, so hat dies derjenige, welcher das Verfügungsrecht über den als Werkstätte in Aussicht genommenen Raum hat, vor dem Beginn der Beschäftigung unter Angabe der Lage der Werkstätte schriftlich der Ortspolizeibehörde anzuzeigen.

(2) Das gleiche gilt, wenn Kinder oder junge Leute (§ 6 Abs. 1 Nr. 1, § 7) in der Werkstätte tätig sein sollen.

(3) Die nach Absatz 1, 2 erforderlichen Anzeigen können gemeinsam erstattet werden.

(4) Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Betriebe, die beim Inkrafttreten dieser Bestimmungen bereits bestehen.

§ 16*

(1) Für Werkstätten der in § 1 bezeichneten Art muß, soweit es sich nicht um Arbeitsstellen im Freien handelt, ein von der Ortspolizeibehörde unterzeichneter Ausweis vorhanden sein, in welchem bescheinigt ist, daß die Räume, in denen das Abripfen von Tabak, das Wickeln, Rollen oder Sortieren von Zigarren vorgenommen wird, den Anforderungen des § 3 Nr. 1 bis 4 genügen.

(2) Außerdem muß aus dem Ausweis ersichtlich sein:

1. die Länge, Breite und Höhe dieser Räume,
2. der Inhalt des Luftraums in Kubikmetern,
3. die Zahl der Personen, welche gemäß § 3 Nr. 5 darin beschäftigt sein dürfen,
4. die von den zuständigen Verwaltungsbehörden gemäß den §§ 11 bis 14 etwa zugelassenen Abweichungen von den Vorschriften der §§ 3, 4.

(3) Der Ausweis ist von demjenigen, welcher das Verfügungsrecht über den als Werkstätte benutzten Raum hat (§ 15), auf Erfordern der Ortspolizeibehörde sowie den Gewerbeaufsichtsbeamten (§ 139b der Gewerbeordnung) oder den statt dieser gemäß

§ 14: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift
 § 15 Abs. 1: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225
 § 16 Abs. 3: GewO 7100-1; Hausarbeitgesetz aufgehoben durch § 41 G v. 23. 3. 1934 I 214

§ 17 Abs. 1 des Hausarbeitgesetzes für die Aufsicht bestimmten Stellen jederzeit zur Einsicht vorzulegen.

§ 17*

(1) Gewerbetreibende, die außerhalb ihrer Arbeitsstätte in Werkstätten der in § 1 bezeichneten Art zur Herstellung von Zigarren erforderliche Vorrichtungen oder das Abripfen von Tabak oder das Sortieren von Zigarren vornehmen lassen, dürfen Heimarbeit nur für solche Werkstätten ausgeben, für welche ihnen der in § 16 bezeichnete Ausweis vorgelegt wird.

§ 17 Abs. 1: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225

(2) Sie sind verpflichtet, sich in angemessenen Zwischenräumen, mindestens halbjährlich, persönlich oder durch Beauftragte davon zu unterrichten, daß Einrichtung und Betrieb der Werkstätten den Anforderungen der §§ 3 bis 5 entsprechen.

VII. Schlußbestimmung

§ 18*

Die vorstehenden Bestimmungen treten am 1. Juli 1914 in Kraft; ...

§ 18 Halbsatz 2: Gegenstandslose Überleitungsvorschrift

**Verordnung
betreffend das Verbot des Trennens, Schneidens und Sortierens
von Hadern und Lumpen aller Art in der Heimarbeit***

804-1-5

Vom 21. April 1920

Reichsgesetzbl. S. 563

(1)* Auf Grund des § 10 Abs. 2 des Hausarbeitgesetzes vom 20. Dezember 1911 (Reichsgesetzbl. S. 976) wird hierdurch mit Zustimmung des Reichsrats das Trennen, Schneiden und Sortieren von Hadern und Lumpen aller Art in der Heimarbeit verboten.

(2) Der *Reichsarbeitsminister* kann bestimmen, was als Hadern oder Lumpen im Sinne dieser Verordnung anzusehen ist.

(3) Die Verordnung tritt am 1. Juli 1920 in Kraft.

Der Reichsarbeitsminister

Überschrift u. Abs. 1: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225

804-1-6

Verordnung
betreffend das Verbot des Anfertigens und Verpackens
von Präservativs, Sicherheitspessarien, Suspensorien und dergleichen
in der Heimarbeit *

Vom 1. Februar 1921

Reichsgesetzbl. S. 145, verk. am 10. 2. 1921

(1) * Auf Grund des § 10 Abs. 2 des Hausarbeitgesetzes vom 20. Dezember 1911 (Reichsgesetzbl. S. 976) und des Artikels 179 Abs. 2 der Reichsverfassung wird hierdurch mit Zustimmung des Reichsrats das Anfertigen und Verpacken von Präservativs, Sicherheitspessarien, Suspensorien und anderen zu ähnlichen Zwecken dienenden Gegenständen in der Heimarbeit verboten.

(2) Die Verordnung tritt einen Monat nach der Verkündung in Kraft.

Der Reichsarbeitsminister

Überschrift u. Abs. 1: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225

804-1-7

Verordnung
über das Verbot der Heimarbeit in der Süß-, Back-
und Teigwarenindustrie *

Vom 29. Juni 1927

Reichsgesetzbl. I S. 137

Auf Grund des § 10 Abs. 2 des Hausarbeitgesetzes vom 30. Juni 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 472) wird nach Zustimmung des Reichsrats verordnet:

§ 1 *

Die Heimarbeit in der Süß-, Back- und Teigwarenindustrie ist verboten.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. September 1927 in Kraft.

Der Reichsarbeitsminister

Überschrift u. § 1: I. d. F. d. § 4 V v. 23. 3. 1934 I 225

Verordnung über das Krabbenschälen in der Heimarbeit

804-1-8

Vom 13. Juli 1935

Reichsgesetzbl. I S. 1025, verk. am 17. 7. 1935

Auf Grund des § 13 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 214) wird verordnet:

§ 1

Krabben dürfen zum Schälen nicht ausgegeben werden

1. an Heimarbeiter, die an übertragbaren Krankheiten oder an Hautkrankheiten leiden,
2. an Heimarbeiter, die mit Personen, die an übertragbaren Krankheiten leiden, in häuslicher Gemeinschaft leben, es sei denn, daß durch ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit bescheinigt ist.

§ 2

(1) Die in § 1 bezeichneten Personen sind von jeder Tätigkeit ausgeschlossen, die sie mit den Krabben oder dem Krabbenfleisch in Berührung bringt; darunter fällt auch die Empfangnahme der Krabben sowie das Abliefern des Krabbenfleisches.

(2) Kinder unter zwölf Jahren dürfen zur Empfangnahme der Krabben sowie zum Abliefern des Krabbenfleisches nicht verwendet werden.

§ 3

Krabben dürfen zum Schälen nur bis einundzwanzig Uhr ausgegeben werden; das gilt nicht für sechzehn Tage im Jahr, an denen wegen des Eintritts von Ebbe und Flut diese Zeit nicht eingehalten werden kann.

§ 4

Zum Abholen der Krabben sind saubere Behälter (z. B. Eimer, Körbe) zu verwenden.

§ 5

In Schlafräumen dürfen Krabben nicht geschält werden. Die Schälräume sind peinlich sauber zu halten und gut zu entlüften.

§ 6

Beim Schälen der Krabben muß peinlichste Sauberkeit herrschen. Die Schälerin muß ein sauberes helles Kopftuch und eine saubere helle

Schürze tragen. Die Unterarme dürfen während des Schälen nicht bekleidet sein. Vor dem Beginn des Schälen sind die Hände und Unterarme mit Seife gründlich zu waschen.

§ 7

Die Krabben dürfen nur an sauberen, mit geschuerten Naturholzplatten oder Linoleumbelag versehenen oder mit hellen Wachstüchern bedeckten Tischen geschält werden. Für jede Schälerin muß eine saubere Schale für das Krabbenfleisch auf dem Schältisch bereitstehen.

§ 8

Das Krabbenfleisch und die Schalen sind am Tage der Ausgabe zurückzuliefern. Ausnahmen sind nur an den in § 3 Halbsatz 2 bezeichneten sechzehn Tagen zulässig. Das Krabbenfleisch ist von den Heimarbeitern kühl, luftig und gegen Verunreinigungen geschützt aufzubewahren.

§ 9

Zum Abliefern des Krabbenfleisches sind saubere, dichte Gefäße zu verwenden, die mit einem reinen Tuch, einem Deckel oder einem Teller bedeckt sein müssen, um Sonne und Regen abzuhalten sowie Verunreinigungen zu vermeiden.

§ 10

Der Unternehmer darf Krabben zum Schälen an Heimarbeiter erstmalig nur ausgeben, wenn er selbst oder sein Stellvertreter festgestellt hat, daß die Räume und Einrichtungen den vorstehenden Bestimmungen entsprechen. Er hat die Heimarbeiter zur Beachtung der Vorschriften dieser Verordnung anzuhalten und sich von ihrer Durchführung durch Stichproben zu überzeugen.

§ 11

Wer vorsätzlich oder fahrlässig diesen Vorschriften zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

Der Reichsarbeitsminister

804-1-9 Verordnung über die Heimarbeit in der Gemüse- und Obstkonserven-Industrie

Vom 18. Juni 1936

Reichsgesetzbl. I S. 506, verk. am 24. 6. 1936

Auf Grund des § 13 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 214) wird verordnet:

§ 1

Schutz gegen Übertragung von Krankheiten

(1) Zur Verarbeitung zu Konserven bestimmte Gemüse, Pilze oder Früchte dürfen an Heimarbeiter nicht ausgegeben werden, die an übertragbaren Krankheiten oder an Hautkrankheiten leiden oder mit Personen, die an übertragbaren Krankheiten leiden, in häuslicher Gemeinschaft leben, es sei denn, daß durch ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Ausgabe bescheinigt ist.

(2) Die in Absatz 1 bezeichneten Personen sind von jeder Tätigkeit auszuschließen, die sie mit den Gemüsen, Pilzen oder Früchten in Berührung bringt; darunter fällt auch die Empfangnahme und das Abliefern der Gemüse, Pilze oder Früchte.

§ 2*

Verbot von Arbeiten für Kinder

(1) Bei der Empfangnahme und beim Abliefern von Gemüsen, Pilzen oder Früchten, die von Heimarbeitern verarbeitet werden sollen oder verarbeitet sind, dürfen Kinder unter vierzehn Jahren nicht verwendet werden.

(2) Im übrigen gelten für die Beschäftigung von Kindern die Vorschriften des Gesetzes, betreffend Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben, vom 30. März 1903 (Reichsgesetzbl. S. 113) in der Fassung des Gesetzes vom 31. Juli 1925 (Reichsgesetzblatt I S. 162).

§ 3

Beförderung der Gemüse, Pilze oder Früchte

Gemüse, Pilze oder Früchte dürfen, abgesehen von Wurzel- und Knollengemüsen, zur Arbeitsstätte der Heimarbeiter und zur Fabrik nur in sauberen, von der Fabrik zu stellenden verdeckten Behältern oder Säcken befördert werden. Geschälter Spargel darf nur in Kiepen, Körben oder dgl. befördert werden, die mit sauberen Tüchern ausgelegt sind.

§ 4

Aufbewahrung der Gemüse, Pilze oder Früchte

(1) Gemüse, Pilze oder Früchte müssen in einem dazu geeigneten, reinlichen, nicht zu warmen und gut gelüfteten Raum aufbewahrt werden; die Aufbewahrung oder Verarbeitung in Schlafzimmern oder Krankenzimmern ist verboten.

§ 2 Abs. 2: G v. 30. 3. 1903 aufgeh. durch § 30 Abs. 2 G v. 30. 4. 1938 I 437, G v. 30. 4. 1938 teilweise aufgeh. durch § 76 Abs. 2 Nr. 1 G v. 9. 8. 1960 I 665, das gem. § 76 Abs. 6 insoweit an seine Stelle getreten ist

(2) Kleine Kinder dürfen mit den zu bearbeitenden Gemüsen, Pilzen oder Früchten nicht in Berührung kommen.

§ 5

Reinigen der Gemüse, Pilze oder Früchte

(1) Gemüse, Pilze oder Früchte dürfen, abgesehen von Wurzel- und Knollengemüsen, nicht unmittelbar auf den Fußboden ausgeschüttet und müssen auf einer sauberen Unterlage aufbewahrt werden. Zum Putzen der Gemüse, Pilze oder Früchte sind saubere Geräte zu verwenden.

(2) Die Tische sind vor und nach der Arbeit zu säubern; Fußboden, Bänke, Stühle und dgl. sind nach der Arbeit von Abfällen zu reinigen.

§ 6

Verhalten der Heimarbeiter

(1) Heimarbeiter müssen bei der Arbeit saubere Kleidung, insbesondere eine saubere Schürze, Heimarbeiterinnen außerdem ein sauberes Kopftuch tragen. Hände und Unterarme sind vor Beginn der Arbeit gründlich mit Seife zu waschen.

(2) Das Ausspucken in den Arbeits- und Aufbewahrungsräumen ist verboten.

§ 7

Halten von Haustieren

Haustiere (Hunde, Katzen usw.) dürfen in den Arbeits- und Aufbewahrungsräumen nicht geduldet werden.

§ 8*

Beaufsichtigung durch den Betriebsleiter

(1) Der Betriebsleiter einer Konservenfabrik darf Gemüse, Pilze oder Früchte an Heimarbeiter erstmalig nur ausgeben, wenn er selbst oder sein Beauftragter festgestellt hat, daß die Einrichtung und der Betrieb der Arbeitsstätten der Heimarbeiter den Anforderungen dieser Verordnung entsprechen. Die Heimarbeiter sind zur Beobachtung der Bestimmungen dieser Verordnung anzuhalten. Außerdem hat der Betriebsleiter sich während der jährlichen Verarbeitungszeit mindestens monatlich einmal persönlich oder durch einen Beauftragten über die Durchführung der Bestimmungen dieser Verordnung, insbesondere über den Zustand der Arbeitsstätten der Heimarbeiter, zu unterrichten.

(2) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat bei jedem Besuch einen Vermerk in das Entgeltbuch (§ 8 des Gesetzes über die Heimarbeit) einzutragen.

§ 8 Abs. 2: Kursivdruck vgl. jetzt § 9 HAG 804-1

(3) Alle in der Konservenindustrie beschäftigten Heimarbeiter haben sich der Beaufsichtigung durch die Betriebsleiter oder deren Beauftragte zu unterwerfen.

§ 9

Aushang

In jedem Raum, in dem Gemüse, Pilze oder Früchte an Heimarbeiter ausgegeben werden, ist ein Abdruck dieser Verordnung auszuhängen. Der Aushang ist dauernd in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 10

Strafen

Wer vorsätzlich oder fahrlässig den Bestimmungen dieser Verordnung zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

§ 11 *

Der Reichsarbeitsminister

§ 11: Aufhebungsvorschrift

Verordnung
über das Verbot der Herstellung und Verpackung von Zahnpulver
in Heimarbeit

804-1-10

Vom 15. Dezember 1942

Reichsgesetzbl. I S. 726, verk. am 22. 12. 1942

Auf Grund des § 14 des Gesetzes über die Heimarbeit in der Fassung vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2145) wird verordnet:

§ 1

Zahnpulver darf in Heimarbeit weder hergestellt noch verpackt werden. Heimarbeiter dürfen mit solchen Arbeiten nicht beauftragt werden.

§ 2

Die Verordnung tritt mit dem siebenten Tag nach der Verkündung in Kraft.

Der Reichsarbeitsminister

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	= Amtsblatt	GVBl.	= Gesetz- und Verordnungsblatt
Abs.	= Absatz	FGG	= Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (Reichsgesetz)
AGG	= Arbeitsgerichtsgesetz	HAG	= Heimarbeitsgesetz
AktG	= Aktiengesetz	i. d. F.	= in der Fassung
angef.	= angefügt	KostO	= Kostenordnung
AO	= Reichsabgabenordnung	KSchG	= Kündigungsschutzgesetz
Art.	= Artikel	LStDV	= Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
aufgeh.	= aufgehoben	Mitt. d. Dir. Arb.	= Mitteilungen der Direktion Arbeit im badischen Ministerium der Wirtschaft und Arbeit
AVAVG	= Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung	Nr.	= Nummer
BAnz.	= Bundesanzeiger	RABl.	= Reichsarbeitsblatt
Bek.	= Bekanntmachung	Regierungsbl.	= Regierungsblatt
BetrVG	= Betriebsverfassungsgesetz	RGBL.	= Reichsgesetzblatt
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch	Reichsarbeitsbl.	= Reichsarbeitsblatt
Buchst.	= Buchstabe	Reichsgesetzbl.	= Reichsgesetzblatt
Bundesgesetzbl.	= Bundesgesetzblatt	RVO	= Reichsversicherungsordnung
d.	= der, die, das, des	S.	= Seite
eingef.	= eingefügt	StAnpG	= Steueranpassungsgesetz
EStG	= Einkommensteuergesetz	TVG	= Tarifvertragsgesetz
f.	= für	u.	= und
G	= Gesetz	v.	= vom
GenG	= Genossenschaftsgesetz	V	= Verordnung
gem.	= gemäß	verk.	= verkündet
Gesetzbl.	= Gesetzblatt	vgl.	= vergleiche
Gesetz- u. Verordnungsbl.	= Gesetz- und Verordnungsblatt	VOBl.	= Verordnungsblatt
GewO	= Gewerbeordnung	WiGBL.	= Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes
GewStG	= Gewerbesteuer-gesetz	WoBauG	= Wohnungsbaugesetz
GmbHG	= Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung		

Für das Sachgebiet 2 - Verwaltung -

sind jetzt Ordner (zwei Stück) lieferbar.

Preis DM 6,- pro Stück zuzüglich
DM 1,- Versandgebühren (für beide Ordner)

Ausführung: mit hellbraunem Kunststoff überzogen,
Kompakt-Mechanik, Kantenschutz,
Goldprägung auf dem Rücken.

Lieferung erfolgt gegen Voreinsendung des erforderlichen Betrages
auf Postscheckkonto „Bundesgesetzblatt Teil III“ Köln 1128
oder nach Bezahlung aufgrund einer Voraus-Rechnung.

Herausgeber: Der Bundesminister der Justiz — Verlag: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH., Bonn/Köln — Druck: Bundesdruckerei Berlin
Laufender Bezug im Abonnement für alle Rechtsgebiete nur durch den Verlag. Bezugspreis pro Blatt (2 Seiten) DM 0,07
einschließlich Versandkosten

Einzelhefte von allen Rechtsgebieten DM 0,09 pro Blatt zuzüglich Versandgebühren, gegen Voreinsendung des erforderlichen Betrages
auf Postscheckkonto „Sammlung des Bundesrechts, Bundesgesetzblatt Teil III“ Köln 11 28 oder nach Zahlung auf Grund einer Vorausrechnung
Preis dieser Ausgabe DM 4,50 zuzüglich Versandgebühren DM 0,30