

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen

1948

Ausgegeben zu Wiesbaden, den 1. Oktober 1948

Nr. 23

Inhalts-Übersicht:

	Seite	Seite
Betriebsrätegesetz für das Land Hessen vom 31. Mai 1948	117	122
Berichtigungen		

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Betriebsrätegesetz für das Land Hessen vom 31. Mai 1948

Abschnitt I: Allgemeines

§ 1

(1) Dieses Gesetz ergeht im Hinblick auf das Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz) und den Art. 37 der Hessischen Verfassung vom 1. Dezember 1946.

(2) Die Befugnisse der Gewerkschaften, als berufene Vertreter ihrer Mitglieder in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses gegenüber den Arbeitgebern aufzutreten, werden durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 2

(1) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung der Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke sind unter Mitwirkung der Gewerkschaften in allen Betrieben und Behörden Betriebsräte zu wählen. Voraussetzung ist, daß mindestens fünf wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer einen aus drei gemäß § 6 wählbaren Arbeitnehmern bestehenden Wahlausschuß bilden können.

(2) Betriebsrat ist jede für den einzelnen Betrieb gewählte Betriebsvertretung, auch wenn diese nur aus einer Person besteht.

§ 3

Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Behördenvorstände, Vorstandsmitglieder und andere gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts sowie Treuhänder und, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung der übrigen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, leitende Beamte, Geschäftsführer und Betriebsleiter.

§ 4

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte und Beamte.

(2) Als Arbeitnehmer gelten auch die in der Gemeinde des Betriebes oder in wirtschaftlich mit ihr zusammenhängenden Gemeinden wohnenden Heimarbeiter und Hausgewerbetreibenden, welche in der Hauptsache für denselben Betrieb allein oder mit ihren Familienangehörigen arbeiten.

(3) Zu Arbeitnehmern zählen auch Beamtenanwärter und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(4) Nicht als Arbeitnehmer gelten Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern ganz oder doch überwiegend durch Rücksichten der Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe karitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt sind.

Abschnitt II: Wahlrecht

§ 5

(1) Unter Betrieb ist jede auf die Erzeugung, Herstellung oder Verteilung von Gütern oder auf sonstige gewerbliche Leistungen

unter Behörde jede auf die Erfüllung bestimmter öffentlicher Aufgaben oder eines bestimmten Kreises sachlich zusammengehöriger öffentlicher Aufgaben

gerichtete Einheit sachlicher Betriebsmittel zu verstehen, in der Arbeitnehmer tätig sind.

(2) Öffentliche Versorgungsbetriebe (Wasser-, Gas- und Elektrizitätswerke) und sonstige Betriebe, die nicht der Er-

füllung hoheitlicher Aufgaben dienen (Verkehrsbetriebe, Sparkassen usw.) gelten in jedem Fall als Betriebe.

§ 6

Bei der Wahl zum Betriebsrat sind alle Arbeitnehmer wahlberechtigt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind.

§ 7

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 24. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb oder der Behörde angehören.

(2) Besteht der Betrieb oder die Behörde weniger als sechs Monate, so ist dem Erfordernis der Betriebszugehörigkeit genügt, wenn der Arbeitnehmer seit der Gründung darin beschäftigt ist.

(3) Sind in einem Betrieb oder einer Behörde nicht mindestens dreimal soviel Arbeitnehmer, die dem in den Absätzen 1 und 2 aufgestellten Erfordernis der Betriebszugehörigkeit für eine bestimmte Dauer entsprechen, vorhanden, als nach § 11 zu wählen sind, dann treten zu den nach Abs. 1 und 2 wählbaren von den übrigen Arbeitnehmern noch weitere als gleichfalls wählbar hinzu, bis die dreifache Zahl der zu Wählenden erreicht ist. Die Arbeitnehmer, die nach dieser Bestimmung wählbar werden, sind aus den noch nicht lange genug beschäftigten Arbeitnehmern nach der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit zu bestimmen. Wenn zwei oder mehr Arbeitnehmer, von denen nur einer oder einige gebraucht werden, damit die dreifache Zahl der zu Wählenden erreicht wird, seit gleich langer Zeit im Betrieb oder der Behörde beschäftigt sind, so sind diese zwei oder mehr Arbeitnehmer sämtlich wählbar.

§ 8

Die in § 3 genannten Personen sind weder wahlberechtigt noch wählbar.

Abschnitt III: Wahlvorschriften

§ 9

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

(2) Insbesondere sind folgende Erfordernisse zu beachten:

a) Für die Einsicht der Wählerliste, die Einreichung von Wahlvorschlägen und die öffentliche Bekanntmachung (Aushang) derselben gilt die Wahlordnung gemäß § 15.

b) Die Wahl des Betriebsrats darf von keiner Seite behindert und vom Arbeitgeber nicht beeinflusst werden.

c) Kein Arbeitnehmer darf auf Grund seines Geschlechts, seiner Abstammung, Religion, Staatsangehörigkeit sowie wegen seiner politischen oder gewerkschaftlichen Einstellung oder Betätigung in der Ausübung des Wahlrechts oder der Übernahme von Funktionen im Betriebsrat behindert oder hiervon ausgeschlossen werden.

d) Der Betriebsrat wird auf die Dauer eines Jahres gewählt, Wiederwahl ist zulässig.

§ 10

(1) Die Durchführung der Wahl ist Aufgabe des Wahlausschusses.

(2) Die Betriebsversammlung bestimmt aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit, möglichst unter Berücksichtigung von Minderheiten, den Wahlausschuß.

(3) Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind berechtigt, Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlausschusses zu machen und ihn bei Erfüllung seiner Aufgaben zu beraten und zu unterstützen.

(4) Der Wahlausschuß besteht aus drei, in Betrieben und Behörden mit mehr als 200 Arbeitnehmern aus fünf, in Be-

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen

Vierzehnter Tag nach Ablauf des Ausgabetales: 15. Oktober 1948

trieben und Behörden mit mehr als 500 Arbeitnehmern aus sieben Mitgliedern.

(5) Das Wahlergebnis ist unverzüglich, spätestens am dritten Arbeitstag nach Abschluß der Stimmabgabe festzustellen und durch zweiwöchigen Aushang im Betrieb bekanntzugeben.

(6) Das vom Wahlausschuß festgestellte Wahlergebnis kann in der Frist des Abs. 5 vom Arbeitgeber und von jedem einzelnen Arbeitnehmer angefochten werden, wenn gegen die in diesem Gesetz oder in der Wahlordnung enthaltenen Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht beeinträchtigt werden konnte. Die Anfechtung ist durch eine gegen den Betriebsrat zu richtende Klage zu vollziehen; über sie entscheiden die Arbeitsgerichte.

§ 11

- (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben und Behörden mit 5—20 Arbeitnehmern aus 1 Mitglied
- mit 21—50 " " 3 Mitgliedern
- mit 51—100 " " 5 " "
- mit 101—250 " " 7 " "
- mit 251—500 " " 9 " "

- (2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um je ein Mitglied in Betrieben
 - mit 501—2000 Arbeitnehmern für je weitere 300
 - mit 2001—5000 " " " " 600
 - mit 5001 und mehr " " " " 1000
- Arbeitnehmer bis zur Höchstzahl von 30 Mitgliedern.

§ 12

(1) Sind in einem Betrieb oder einer Behörde verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern (Arbeiter, Angestellte oder Beamte) beschäftigt, so soll sich der Betriebsrat aus Angehörigen einer jeden dieser Gruppen zusammensetzen. Für die Verteilung der Sitze soll die Stärke der Gruppen maßgebend sein. Ebenso sollen die im Betrieb beschäftigten weiblichen Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

(2) Eine Minderheitsgruppe hat keinen Anspruch auf Vertretung im Betriebsrat, wenn ihr nicht mehr als fünf Personen angehören und sie nicht mehr als 1/20 der gesamten Wahlberechtigten darstellen.

§ 13

(1) Sind in einem Betrieb neben ständigen Arbeitnehmern auch Arbeitnehmer tätig, die infolge der besonderen Art oder der besonderen Verhältnisse des Betriebes regelmäßig nur während bestimmter Zeiten im Betrieb beschäftigt werden können (Saisonarbeiter), dann wählen beide Gruppen ihre Vertreter getrennt. Die Zahl der Mitglieder, die von beiden Gruppen getrennt gewählt werden, richtet sich nach der Vorschrift des § 11. Bei den von den Saisonarbeitern zu wählenden Vertretern entfällt das Erfordernis der sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Betrieb.

(2) Die von den Saisonarbeitern gewählten Mitglieder des Betriebsrats sind nur bei Angelegenheiten stimmberechtigt, die sich unmittelbar auf die besonderen Interessen der Saisonarbeiter beziehen.

§ 14

Ver säumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlausschuß oder Wahlvorstand dürfen eine Minderung der Lohn- und Gehaltszahlung nicht zur Folge haben.

§ 15

Die Einzelheiten der Wahl werden durch eine von der Landesregierung mit Zustimmung eines vom Landtag zu bestimmenden Ausschusses zu erlassende Wahlordnung geregelt.

Abschnitt IV: Arbeitsweise des Betriebsrats

§ 16

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(2) Der Vorsitzende oder — im Falle seiner Verhinderung — sein Stellvertreter vertreten den Betriebsrat gegenüber den Schlichtungseinrichtungen, den Arbeitsgerichtsbehörden, sonstigen Amtsstellen und überhaupt gegenüber sämtlichen außerhalb des Betriebes stehenden Dritten. Dem Arbeitgeber gegenüber tritt der Betriebsrat grundsätzlich in seiner Gesamtheit auf. In besonders eiligen Fällen, in denen eine Einberufung des Betriebsrates nicht möglich ist, wird er durch den Vorsitzenden, seinen Stellvertreter, oder soweit ein Betriebsausschuß besteht, durch diesen vertreten.

§ 17

Hat der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl einen Betriebsausschuß von fünf Mitgliedern. Hat der

Betriebsrat Mitglieder aus verschiedenen Gruppen (§ 12 Abs. 1 Satz 1), so dürfen die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören.

§ 18

(1) Sind zwei oder mehr Betriebe oder Behörden einer Gesamtleitung unterstellt, so wird bei Maßnahmen, für die die Gesamtleitung zuständig ist, das Recht der Mitbestimmung von einem Betriebsräteausschuß wahrgenommen. Dieser Betriebsräteausschuß wird in einer gemeinsamen Versammlung aller Betriebsratsmitglieder der einzelnen Betriebe oder Behörden aus ihren Reihen nach der Vorschrift des § 9 gewählt. Die Zahl der Mitglieder des Betriebsräteausschusses richtet sich nach der Bestimmung des § 11 dergestalt, daß dabei von der Zahl aller der Gesamtleitung unterstehenden Arbeitnehmer auszugehen ist. Die §§ 15 und 17 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Bestehen in einem Unternehmen, zu dem mehrere Betriebe gehören, Aufsichts- oder Beratungsorgane, in die Betriebsratsmitglieder abzuordnen sind, so ist dafür der Betriebsräteausschuß zuständig.

§ 19

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

(2) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrats, eines Viertels der Gewerkschaftsvertrauensleute des Betriebes, einer für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Der Arbeitgeber nimmt außer an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist, auch an den Sitzungen teil, die auf seinen Antrag anberaumt werden. In diesem Falle kann er einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der er angehört, hinzuziehen.

(4) An allen Sitzungen des Betriebsrats kann ein Beauftragter der beteiligten Gewerkschaften mit beratender Stimme teilnehmen.

(5) Falls ein von der Gewerkschaft oder ein im Benehmen mit der Gewerkschaft gebildeter Jugendausschuß vorhanden ist, so kann der Betriebsrat bei Fragen, die den Jugendausschuß besonders interessieren, auch dessen Vorsitzenden zur Beratung zuziehen.

(6) Der Betriebsrat soll zur Beratung einer Frage, die in einer Abteilung aufgetreten ist, den Gewerkschaftsvertrauensmann der betreffenden Abteilung zuziehen.

§ 20

(1) Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber ist über den Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Betriebsratsitzungen sind nicht öffentlich.

(2) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der dieselben gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Hat der Arbeitgeber an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm die Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und eine Abschrift derselben zu übergeben.

§ 21

(1) Den Arbeitgebern und ihren Vertretern ist es untersagt, die Betriebsratsmitglieder bei der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen.

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach dem Umfang oder der Eigenart des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

§ 22

(1) Die durch die Geschäftsführung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und laufende Geschäftsführung hat er die erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.

§ 23

(1) Eine Betriebsversammlung muß mindestens einmal innerhalb eines Vierteljahres stattfinden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, an dieser Betriebsversammlung teilzunehmen.

(2) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebes oder der Behörde und wird von dem Vorsitzenden

den des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann nach der Natur und Größe des Betriebs oder der Behörde eine gemeinsame Versammlung aller Arbeiter nicht stattfinden, so sind getrennte Versammlungen durchzuführen. Die Betriebsversammlung kann, wenn es der Betriebsrat für zweckmäßig hält, im Benehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Der Arbeitgeber ist rechtzeitig von der Anberaumung einer Betriebsversammlung zu benachrichtigen.

(3) Der Betriebsrat ist jederzeit berechtigt und auf Verlangen eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der beteiligten Gewerkschaft oder des Arbeitgebers verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen.

(4) Der Betriebsrat setzt die Tagesordnung der Betriebsversammlung fest. Ist die Versammlung auf Verlangen gemäß Abs. 3 einberufen, so ist der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat kann von sich aus weitere Gegenstände zur Beratung in die Tagesordnung aufnehmen.

(5) An allen Betriebsversammlungen kann ein Beauftragter der beteiligten Gewerkschaft teilnehmen. Ist die Versammlung auf Verlangen des Arbeitgebers einberufen, so ist er und ein Vertreter seiner Arbeitgebervereinigung berechtigt, daran teilzunehmen. Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu Beschlüssen des Betriebsrats Stellung nehmen.

Abschnitt V: Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 24

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Amtsniederlegung, durch Beendigung des Arbeitsvertrages, durch Verlust der Wählbarkeit und durch Abberufung (§ 25).

§ 25

Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder der im Betrieb oder in der Behörde vertretenen Gewerkschaften kann die Betriebsversammlung mit der Mehrheit der Stimmen aller insgesamt Wahlberechtigten in geheimer Abstimmung die Abberufung eines Betriebsratsmitgliedes oder des gesamten Betriebsrats, wegen grober Pflichtverletzung beschließen.

§ 26

Scheidet ein Mitglied aus, so tritt nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein Ersatzmitglied an seine Stelle. Entsprechendes gilt für das Eintreten der Ersatzmitglieder als Stellvertreter für zeitweilig verhinderte Mitglieder des Betriebsrats.

§ 27

(1) Der Betriebsrat ist neu zu wählen, wenn er trotz Einreichung aller Ersatzmitglieder nicht mehr die vorgeschriebene Anzahl von Mitgliedern hat.

(2) Das gleiche gilt beim Rücktritt und bei der Abberufung des gesamten Betriebsrats.

(3) Ein Eintreten von Ersatzmitgliedern findet in dem Falle von Abs. 2 nicht statt.

§ 28

(1) Der zurückgetretene Betriebsrat führt, vorbehaltlich der Bestimmung in Abs. 2, die laufenden Geschäfte bis zur Neuwahl weiter.

(2) Im Falle des § 27 Abs. 2 kann die zuständige Gewerkschaft bis zur Neuwahl einen vorläufigen Betriebsrat berufen, wenn dies erforderlich ist.

§ 29

(1) Der Arbeitgeber darf ohne Zustimmung des Betriebsrats ein Betriebsratsmitglied weder versetzen noch ihm kündigen. Die Zustimmung ist nicht erforderlich bei fristloser Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.

(2) Wird der Betrieb stillgelegt, dann scheidet die Betriebsratsmitglieder zuletzt aus. Bei der Wiedereröffnung des Betriebs sind sie zuerst wieder einzustellen.

(3) Die Vorschrift des Abs. 1 steht der saisonbedingten Entlassung der von den Saisonarbeitern gewählten Betriebsratsmitglieder nicht entgegen. Soweit solche Betriebsratsmitglieder zu den Saison-Stammarbeitern gehören, gilt für sie Abs. 2 Satz 2 entsprechend. Saison-Stammarbeiter im Sinne dieser Bestimmung sind Saisonarbeiter, die während minde-

stens zweier aufeinanderfolgender Zeitabschnitte im Betrieb als solche beschäftigt waren.

(4) Die Vorschrift des Abs. 1 steht bei Behörden einer Versetzung aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht entgegen. Der Betriebsrat ist vorher zu hören.

Abschnitt VI: Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte

A. Allgemeines

§ 30

§ 30 Abs. (1) ist durch einen Befehl der Militärregierung suspendiert bis das Grundgesetz (vorläufige Verfassung), über das der Parlamentarische Rat (Gesetz vom 13. 8. 1948 GVBl. S. 94) zur Zeit berät, eine Zuständigkeit des Landes Hessen zum Erlaß dieser Vorschriften begründet.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, die Gewerkschaften in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(3) Der Betriebsrat hat die Pflicht, den Arbeitsfrieden zu sichern und Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat, den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, der Arbeitnehmerschaft oder einzelnen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber durch Verhandlungen beizulegen oder, falls es zu keiner Einigung kommt, die Hilfe in Frage kommender Instanzen anzurufen.

§ 31

Der Betriebsrat ist berechtigt und verpflichtet, mit den Behörden bei der Verhinderung von Rüstungsvorhaben und zum Schutze der Verfassung (Artikel 146 ff. HV.) zusammenzuarbeiten.

§ 32

§ 32 Abs. (1) ist durch einen Befehl der Militärregierung suspendiert bis das Grundgesetz (vorläufige Verfassung), über das der Parlamentarische Rat (Gesetz vom 13. 8. 1948 GVBl. S. 94) zur Zeit berät, eine Zuständigkeit des Landes Hessen zum Erlaß dieser Vorschriften begründet.

(2) Das Recht der Mitbestimmung in personellen Fragen erstreckt sich in diesen Betrieben nur auf diejenigen Arbeitnehmer, deren Tätigkeit nicht durch den besonderen Charakter dieser Betriebe begründet ist.

§ 33

Beschlüsse, die vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat über Gegenstände, die dem Mitbestimmungsrecht unterliegen, gemeinsam gefaßt werden, sind in ein Buch mit fortlaufender Seitenzahl einzutragen. Die Beschlüsse sind vom Arbeitgeber und dem Vorsitzenden des Betriebsrates eigenhändig zu unterschreiben.

B. Mitbestimmungsrecht in sozialen Fragen

§ 34

Der Betriebsrat hat, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, insbesondere in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(1) Regelung der Akkorde und Stücklohnsätze und der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze;

(2) Einführung neuer Lohnungsmethoden, insbesondere bei der Entscheidung über die Entlohnungsgrundsätze (Zeit- oder Stücklohn);

(3) Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerung und Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit;

(4) Aufstellung des Urlaubsplanes;

(5) Festlegung der Grundsätze für die Ausbildung der Lehrlinge und Anwärter;

(6) Schaffung und Verwaltung sozialer Einrichtungen, die der Wohlfahrt der Arbeitnehmer des Betriebes und ihrer Angehörigen dienen unter Einschluß von Kinderheimen, ärztlicher Fürsorge, Sport und ähnlichen Einrichtungen;

(7) Festlegung der Grundsätze für die Einrichtung und Verwaltung von Werksküchen.

§ 35

Der Betriebsrat ist berechtigt:

(1) soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht, mit dem Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften Betriebsvereinbarungen abzuschließen über:

a) die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen,

b) die Arbeitsordnung und sonstigen Dienstvorschriften im Rahmen der geltenden Gesamtvereinbarungen und gesetzlichen Vorschriften,

c) die in § 34 Ziffer 1—7 genannten Gebiete;

Wortlaut der von der Militärregierung suspendierten Bestimmungen des Gesetzes:

§ 30

(1) Der Betriebsrat ist verantwortlicher Träger des Mitbestimmungsrechtes gemäß Artikel 37 Abs. 2 der Hessischen Verfassung. Er ist berufen, nach Maßgabe dieses Gesetzes im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen mitzubestimmen.

§ 32

(1) Das Recht der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen findet keine Anwendung auf Betriebe, die politischen, konfessionellen, künstlerischen und wohlfahrtspflegerischen Bestrebungen dienen und nicht in der Hauptsache auf einen Erwerbszweck gerichtet sind.

(2) auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und sonstige in Betracht kommende Dienststellen hierbei durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;

(3) die Unterbringung von Körperbeschädigten zu fördern und für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sorgen und in gleicher Weise gegenüber den Arbeitnehmern zu verfahren, auf die das Flüchtlingsgesetz vom 19. Februar 1947 anzuwenden ist;

(4) allgemein an der sozialen Gestaltung des Betriebes mitzuwirken, besonders durch Vorschläge und durch Beratung des Arbeitgebers.

Die Durchführung einer Maßnahme des § 34 ist ohne Zustimmung des Betriebsrates unzulässig.

C. Mitbestimmungsrecht in personellen Fragen

§ 37

(1) Der Betriebsrat hat das Recht der Mitbestimmung in personellen Fragen bei Einstellungen, Entlassungen, Wiedereinstellungen, Ernennungen, Beförderungen, Umgruppierungen, Versetzungen und hinsichtlich der Werkschulen und Berufsausbildung.

(2) Vor Neueinstellung eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat rechtzeitig bekanntzugeben, für welche Arbeit und für welchen Arbeitsplatz der Einzustellende vorgesehen ist. Die Unterlagen über die Person des Einzustellenden sind dem Betriebsrat zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

§ 38

(1) Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in personellen Fragen besteht nicht bezüglich der Arbeitgeber sowie der diesen in § 3 gleichgestellten Personen.

(2) In Behörden ist bei personellen Angelegenheiten der Betriebsrat vorher zu hören. Die Rechtsbehelfe der Angestellten und Arbeiter aus den §§ 42 ff. bleiben unberührt.

§ 39

(1) Das Recht der Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Fragen wird durch Einspruch geltend gemacht.

(2) Der Einspruch kann nur darauf gestützt werden, daß die beabsichtigte Maßnahme den wohlverstandenen Interessen des Betriebs und der Arbeitnehmerschaft zuwiderlaufe; er kann vor allem nicht mit der politischen, konfessionellen, weltanschaulichen oder gewerkschaftlichen Einstellung des Arbeitnehmers begründet werden.

§ 40

Erhebt der Betriebsrat Einspruch und kommt eine Einigung mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet der Schiedsausschuß nach Maßgabe der §§ 56 bis 64.

§ 41

(1) Bei Massenentlassungen von Arbeitnehmern, ganz gleich aus welchem Grunde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mindestens vier Wochen vorher über Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahmen mit dem Betriebsrat zu verständigen.

(2) Eine Massenentlassung liegt vor, wenn innerhalb von vier Wochen

a) in Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte,

b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten zehn vom Hunderter der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als 50 Beschäftigte entlassen werden sollen.

(3) Bei saisonbedingten Entlassungen ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(4) Die Rechtsbehelfe des einzelnen Arbeitnehmers aus den §§ 42 ff. bleiben unberührt.

Mitwirkung des Betriebsrats bei Einzelentlassungen

§ 42

(1) Wird die Kündigung eines Arbeitnehmers beabsichtigt, so ist dem Betriebsrat rechtzeitig Mitteilung zu machen.

(2) Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme verweigern, wenn die Kündigung unbillig hart erscheint und nicht durch die Umstände des Betriebs bedingt ist.

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen innerhalb einer Woche eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.

(4) Die Zustimmung ist nicht erforderlich bei fristloser Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.

§ 43

(1) Der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer kann binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung bei dem Arbeitsgericht auf ihren Widerruf klagen. Dabei ist gleichgültig, ob der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat oder nicht.

(2) Der Klage ist eine Bescheinigung des Betriebsrats beizufügen, aus der hervorgeht, ob er der Kündigung zugestimmt hat oder nicht und daß eine Verständigung mit dem Arbeitgeber nicht erzielt worden ist.

(3) Der etwaige Einspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung und die Anrufung des Arbeitsgerichtes durch den Arbeitnehmer haben gegenüber der Kündigung keine aufschiebende Wirkung.

§ 44

(1) Das Gericht hat der Klage auf Widerruf stattzugeben, wenn es die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat gemäß § 42 Abs. 2 für begründet hält und nicht zu dem Ergebnis kommt, daß ein Fall des § 42 Abs. 4 vorliegt. Es kann der Widerrufsklage trotz der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung stattgeben, wenn die Kündigung unbillig hart und nicht durch die Umstände des Betriebs bedingt ist und kein Fall des § 42 Abs. 4 gegeben ist.

(2) Gibt das Gericht der Klage statt, so ist in dem Urteil festzustellen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Eine Abgeltung der Weiterbeschäftigung durch Zahlung einer Entschädigung findet nicht statt.

(3) Stellt das Gericht, obwohl es der Widerrufsklage stattgibt, fest, daß einer der beiden Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann, so hat es für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung an den Arbeitnehmer festzusetzen.

§ 45

(1) Bei der Festsetzung der Entschädigung ist sowohl auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes angemessen Rücksicht zu nehmen. Die Entschädigung bemißt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Entschädigung darf die volle Höhe des letzten Jahresarbeitsverdienstes des Arbeitnehmers im Betrieb oder in der Behörde nicht übersteigen. Eine höhere Festsetzung kann vor allem in dem Fall vorgenommen werden, in dem auf Zahlung einer Entschädigung aus dem Grunde erkannt wird, daß dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.

(3) Ist der Arbeitnehmer noch kein volles Jahr im Betrieb oder in der Behörde beschäftigt, wird erforderlichenfalls der Jahresarbeitsverdienst in der Art errechnet, daß zu der Summe der bisherigen Bezüge des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis noch der Betrag hinzugerechnet wird, der dem Arbeitnehmer bei einer Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf des vollen Jahres für die zuletzt von ihm ausgeübte Tätigkeit zu zahlen wäre.

§ 46

Bei Widerruf der Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. § 615 Satz 2 BGB findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder der öffentlichen Fürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, muß jedoch diese Beträge der leistenden Stelle erstatten.

§ 47

(1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine neue Tätigkeit aufgenommen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat hierüber unverzüglich, spätestens jedoch eine Woche nach Verkündung des Urteils, dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht auf Verweigerung. Satz 2 und 3 gelten für ein den Widerruf der Kündigung aussprechendes oder bestätigendes Urteil der zweiten Instanz entsprechend.

(2) Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch und ist das Urteil rechtskräftig, so ist ihm Lohn

oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Dienstverhältnis zu zahlen. § 46 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden.

§ 48

Ein Arbeitnehmer, dem ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt ist, kann in dem Verfahren, in dem er die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend macht, gleichzeitig für den Fall, daß die Kündigung, als für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksam angesehen wird, den Widerruf dieser Kündigung beantragen. Die Vorschriften der §§ 42 und 43 sind auch hier anzuwenden. Der Antrag ist nur bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz zulässig. Die im § 43 Abs. 1 bestimmte Frist gilt als gewahrt, wenn die Klage binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben war. Wird in diesem Fall dem Antrag auf Widerruf der Kündigung stattgegeben, so wird durch die gemäß § 44 Abs. 3 festgesetzte Entschädigung der Lohnanspruch für die Zeit bis zum Wirksamwerden der Kündigung nicht berührt.

§ 49

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

(2) Der Antrag muß gleichzeitig mit der Klageerhebung und, wenn die Klage bereits erhoben ist, unter Bezugnahme hierauf gestellt werden; er muß die die Wiedereinsetzung begründeten Tatsachen und die Mittel für die Glaubhaftmachung angeben.

(3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung der Hindernisse zulässig.

§ 50

Die Vorschriften der §§ 42 bis 49 gelten nicht für Beamte.

§ 51

§ 29 gilt sinngemäß für Beamte mit Ausnahme der Wahlbeamten, politischen Beamten, Richter und Staatsanwälte.

D. Das Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen

§§ 52—55 sind durch einen Befehl der Militärregierung suspendiert bis das Grundgesetz (vorläufige Verfassung) über das der Parlamentarische Rat (Gesetz vom 13. 8. 1948 GVBl. S. 94) zur Zeit berät, eine Zuständigkeit des Landes Hessen zum Erlaß dieser Vorschriften begründet.

Wortlaut der von der Militärregierung suspendierten Bestimmungen des Gesetzes:

§§ 52—55

§ 52

(1) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in wirtschaftlichen Fragen erstreckt sich auf folgende Aufgaben:

- Änderung des Betriebszwecks und Veränderungen in den Betriebsanlagen, die geeignet sind, die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer des Betriebes wesentlich umzustellen,
- Entscheidungen, die geeignet sind, durch Umstellung in dem Einkauf, der Erzeugung oder dem Absatz die Grundlagen des Betriebes wesentlich zu verändern,
- Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden,
- wesentliche Änderungen des Betriebsumfanges bei Betriebs einschränkungen, Verschmelzungen und Betriebsstillegungen.

(2) Bei der Aufstellung des Arbeits- und Erzeugungsplanes hat der Betriebsrat mitzuwirken.

(3) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in wirtschaftlichen Fragen erstreckt sich nicht auf die Geschäfte der laufenden Verwaltung sowie auf Handlungen, die der Betrieb gewöhnlich mit sich bringt.

(4) Ein Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen besteht nicht in Betrieben, die in der Regel weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen und im Eigentum natürlicher Personen oder Personengesellschaften stehen. Den Personengesellschaften stehen Kapitalgesellschaften gleich, deren sämtliche Anteile sich in der Hand einer natürlichen Person oder in den Händen solcher natürlicher Personen befinden, die in gerader Linie oder in keinem weiteren als dem vierten Grade der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind und deren Gesellschaftskapital 100 000 DM nicht übersteigt.

§ 53

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, sich die Handels- und Steuerbilanzen vorlegen zu lassen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, in alle Geschäftsunterlagen des Betriebes, auf die sich sein Mitbestimmungsrecht erstreckt, insbesondere in die Handelsbücher, die Korrespondenz und die abgeschlossenen schriftlichen Verträge, Einsicht zu nehmen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat regelmäßig mindestens in vierteljährlichen Abständen an Hand

Abschnitt VII: Streitigkeiten aus dem Mitbestimmungsrecht

§ 56

Über Streitigkeiten aus dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, soweit es sich um Streitigkeiten über das Bestehen und den Umfang des Mitbestimmungsrechtes handelt, entscheidet das Arbeitsgericht.

§ 57

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in einer sozialen, personellen oder wirtschaftlichen Frage, die dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen unterliegt, eine Einigung nicht zustande, so entscheidet über diesen Regelungsstreit ein Schiedsausschuß.

§ 58

Der Schiedsausschuß besteht aus einem Vorsitzenden und je einem Beisitzer aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

§ 59

(1) Die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden werden aus einer jeweils auf drei Jahre aufgestellten Vorsitzendenliste von dem Minister für Arbeit und Wohlfahrt ausgewählt und bestellt.

(2) Diese Liste wird von dem Minister für Arbeit und Wohlfahrt im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft und Verkehr aufgestellt und soll aus Personen bestehen, die

- anerkannt demokratische Grundsätze haben,
- auf arbeitsrechtlichem und sozialem Gebiet, sowie in Fragen der Produktion, Arbeit und Arbeitsbeziehungen eine ausreichende Sachkunde besitzen,
- nach ihrer Person und ihren Verhältnissen die Gewähr der Unparteilichkeit bieten,
- sowohl für die Gewerkschaften, als für die Arbeitgeberverbände annehmbar sind.

§ 60

(1) Die Beisitzer der Schiedsausschüsse werden von dem Minister für Arbeit und Wohlfahrt aus den von den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen einzureichenden Vorschlagslisten ausgewählt und auf drei Jahre bestellt.

Wortlaut der von der Militärregierung suspendierten Bestimmungen des Gesetzes:

§§ 52—55

§ 52

der Geschäftsunterlagen Bericht über alle geschäftlichen Vorgänge zu erstatten.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, bei Prüfung der Geschäftsvorgänge, soweit es erforderlich und sachdienlich ist, beeidigte Sachverständige zuzuziehen. Soweit diese Sachverständigen (Buch- und Wirtschaftsprüfer) von dem Arbeitgeber bereits herangezogen sind, sind diese auch für die Beratung des Betriebsrats heranzuziehen. Kommt eine Einigung nicht zustande, bestimmt der Betriebsrat die Sachverständigen nach seiner Wahl. Die Kosten der Sachverständigen hat das Unternehmen zu tragen.

§ 54

Der Betriebsrat ist verpflichtet, über die ihm zur Kenntnis gekommenen, nach Lage der Dinge geheimzuhaltenden Tatsachen und Vorgänge Stillschweigen zu bewahren. Dieser Schweigepflicht unterliegen auch sonstige, an den Verhandlungen teilnehmende Personen.

§ 55

(1) In Betrieben, für die ein Aufsichtsrat besteht, sind soweit nicht durch Vereinbarung zwischen dem Aufsichtsrat und Betriebsrat eine andere Zahl festgelegt wird, zwei Mitglieder des Betriebsrats in den Aufsichtsrat zu entsenden, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer zu vertreten und das Recht auf Mitbestimmung des Betriebsrats zu wahren. Für jedes in den Aufsichtsrat des Betriebes zu entsendende Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu wählen.

(2) Die Vertreter des Betriebsrats sind berechtigt, an den Sitzungen des Aufsichtsrats mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Mitglieder des Betriebsrats, die in den Aufsichtsrat entsandt werden, erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen eine angemessene Aufwandsentschädigung, deren Höhe der Aufsichtsrat bestimmt.

(4) Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber den Mitgliedern des Betriebsrats, die auch insoweit der Pflicht zur Verschwiegenheit gemäß § 54 unterliegen.

(2) Sitzungsgemäß oder gesetzlich berufene Vertreter und Angestellte der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sind als Vorsitzende und Beisitzer ausgeschlossen.

§ 61

(1) Die Parteien des Regelungsstreites sind verpflichtet, vor dem Schiedsausschuß zu erscheinen oder einen bevollmächtigten Vertreter zu entsenden. Ist eine Partei trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht erschienen und auch nicht vertreten, so kann dennoch verhandelt und sachlich entschieden werden.

(2) Im Verfahren vor den Schiedsausschüssen hat eine mündliche Verhandlung stattzufinden, bei der die Parteien sich durch Rechts- oder Sachkundige vertreten lassen oder sie als Beistand zuziehen können. In der mündlichen Verhandlung sind die Sachverständigen anzuhören, die von den Parteien zur Verhandlung mitgebracht werden.

(3) Der Schiedsausschuß hat in jedem Falle eine gütliche Beilegung des Streites zu versuchen.

(4) Gelingt eine Einigung nicht, so erläßt der Schiedsausschuß mit einfacher Stimmenmehrheit einen Schiedsspruch.

(5) Die Sitzungen des Schiedsausschusses sind nicht öffentlich. Sämtliche Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht gemäß § 54.

§ 62

(1) Die Schiedssprüche der Schiedsausschüsse können vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat binnen zwei Wochen nach ihrer Verkündung mit dem Rechtsmittel der Berufung angefochten werden.

(2) Die Berufung hat aufschiebende Wirkung.

(3) Über die Berufung entscheidet ein Oberschiedsausschuß in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei Beisitzern aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(4) Die Bestimmungen der §§ 59 bis 61 sind entsprechend anzuwenden.

§ 63

(1) Rechtskräftige Schiedssprüche der Schiedsausschüsse und Oberschiedsausschüsse sind für die Parteien bindend und haben die Wirkung von Betriebsvereinbarungen.

(2) Die Einzelheiten des Verfahrens bei der Bildung und der Tätigkeit der Schiedsausschüsse und der Oberschiedsausschüsse regelt die Landesregierung im Wege der Durchführungsverordnung; gleiches gilt für das Verfahren zur Vollstreckung rechtskräftiger Schiedssprüche.

§ 64

(1) Bei allen unaufschiebbaren Angelegenheiten entscheidet auch in Fragen, die dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung unterliegen, der Arbeitgeber allein, vorbehaltlich der nachträglichen Zustimmung der Betriebsvertretung oder der nachträglichen Entscheidung des Schiedsausschusses. Jedoch bleiben die Bestimmungen des § 36 unberührt.

(2) Verweigert die Betriebsvertretung ihre nachträgliche Zustimmung und entscheidet auch der Schiedsausschuß zu Ungunsten des Arbeitgebers, so ist die von dem Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffene Maßnahme mit rückwirkender Kraft, soweit sachlich und rechtlich möglich, wieder aufzuheben.

Abschnitt VIII: Strafbestimmungen

§ 65

(1) Wer als Arbeitgeber, als Vertreter eines Arbeitgebers oder als Mitglied des Betriebsrats den Wahlvorschriften böswillig zuwiderhandelt oder die Ausübung des Mitbestimmungsrechts böswillig stört oder vermindert, wird mit Haft oder Geldstrafe bis zu 5000 DM bestraft.

(2) Ist die Verfehlung nach Abs. 1 in der Absicht begangen, den Betrieb zu schädigen, oder sich oder einem anderen einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, so ist die Strafe Gefängnis bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis zu 10 000 DM oder eine dieser Strafen.

(3) Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Betriebsrats der zuständigen Gewerkschaft oder des Arbeitgebers ein.

Abschnitt IX: Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 66

Für die Dauer der Geltung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 können Funktionäre der früheren Deutschen Arbeitsfront oder ehemalige Mitglieder der NSDAP nicht Mitglieder des Betriebsrats sein.

§ 67

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem Tage seiner Verkündung in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten alle Betriebsvereinbarungen, soweit sie den Bestimmungen dieses Gesetzes entgegenstehen, außer Kraft.

(3) Die Betriebsvertretungen, die zur Zeit bestehen, bleiben bis zum Ende der laufenden Wahlperiode im Amte und gelten als nach den Bestimmungen dieses Gesetzes gewählt.

Die verfassungsmäßigen Rechte der Landesregierung sind gewahrt.

Wiesbaden, den 31. Mai 1948.

Hessisches Staatsministerium

Der Ministerpräsident
Stock

Der Minister für Arbeit
und Wohlfahrt
Jos. Arndgen

Berichtigungen

Betr.: Gesetz über die Befähigung zum Richteramt und zum höheren Verwaltungsdienst vom 23. März 1948 (GVBl. S. 69).

In § 8 Satz 2 muß es anstatt:

„Die §§ 4 und 6...“ richtig heißen:

„Die §§ 4 und 5...“

Betr.: Gesetz über den Staatsgerichtshof vom 12. Dezember 1947 (GVBl. 1948 S. 3).

In § 28 (1) 2. Zeile muß es anstatt:

„seines Amtes für schuldig zu erklären...“ richtig heißen:

„seines Amtes für verlustig zu erklären...“

Fortlaufender Bezug durch die Postanstalten. Der Bezugspreis beträgt vierteljährlich DM 1,30 (einschl. DM —,28 Postzeitungs- und Verpackungsgebühr), zuzüglich DM 0,36 Postbestellgebühr. Einzelstücke dieser Ausgabe Nr. 19 und Beilage Nr. 7 können nur von dem Verlag: Wiesbaden, Langgasse 21, zum Preise von DM 0,30 einschließlich Versandkosten gegen Vorauszahlung auf Postscheckkonto: „Wiesbadener Kurier“ Nr. 9819 Frankfurt/Main mit entsprechendem Bestellvermerk auf der Rückseite des Zahlkartenabschnitts oder gegen Einsendung von Briefmarken bezogen werden. — Herausgegeben von der Hessischen Staatskanzlei. — Druck und Verlag: Wiesbadener Verlag GmbH, Wiesbaden, Langgasse 21. — Veröffentlicht unter Zulassung Nr. 18 der Nachrichtenkontrolle der Militärregierung. — Auflage 25 000.