



## Закон о правовом режиме предприятия

**Закон о правовом режиме предприятия** позволяет работникам принимать участие в решении вопросов на предприятии, т.е. отдельные работники и представительство работников на предприятии имеют право участвовать в принятии решений и на это влиять.

В рамках правового режима предприятия права профсоюзов распространяются практически на всю деятельность предприятия, в том числе на ее социальную, кадровую и хозяйственную стороны.

Так данный закон создает демократические отношения, т. е., он регулирует порядок внутри предприятия и расширяет возможности сделать трудовую деятельность более человеческой.

### ИЗВЛЕЧЕНИЯ

"Новый" Закон о правовом режиме предприятия в редакции извещения от 23 декабря 1988 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства) 1989 I с. 1, ber S. 902), включая нововведения, постановленные бундестагом 22 июня 2001 г.

Источник:

[http://www.совет\\_трудового\\_коллектива.com/Закон\\_о\\_правовом\\_режиме\\_предприятия](http://www.совет_трудового_коллектива.com/Закон_о_правовом_режиме_предприятия)

## § 1 Создание Советов трудового коллектива

(1)

На предприятиях с, как правило, минимум пятью постоянными имеющими право участия в выборах работающими, из которых троих можно выбрать, выбираются Советы трудового коллектива. Это относится также и к общим производствам нескольких предприятий.

(2)

Общее производство нескольких предприятий предполагается, если: 1. В интересах техники исполнения производственные средства, а также работники предприятий используются совместно или 2. Разделение предприятия приводит к тому, что одно или несколько частей производства передаются участвующему в разделении другому предприятию без того, чтобы при этом организация затронутого производства существенно изменилась.

## § 2 Положение профсоюзов и объединений работодателей

(1)

Работодатель и Совет трудового коллектива сотрудничают с соблюдением действующих тарифных соглашений, доверительно, взаимодействуя с представленными на предприятии профсоюзами и объединениями работодателей, на благо работников и предприятия.

(2)

Для выполнения приведенных в данном законе задач и исполнения полномочий представленных на предприятии профсоюзов следует, известив работодателя или его заместителя, обеспечить их уполномоченным доступ на предприятие, если этому не препятствуют непреодолимые потребности технологического процесса на предприятии, обязательные предписания техники безопасности или защита секретов предприятия.

(3)

Задачи профсоюзов и объединений работодателей, особенно представительство интересов их членов, данным законом не затрагивается.

## § 3 Отклонения от правил

(1) Тарифным соглашением могут определяться:

1. Для предприятий с несколькими производствами

а) образование единого для предприятия Совета трудового коллектива или

б) слияние производств, если это облегчает образование Советов трудового коллектива или служит соответствующему соблюдению интересов работников;

2. Для предприятий и концернов постольку, поскольку они организованы по участкам производства изделий или относящимся к изделиям участкам предприятий (структурным подразделениям), а руководство структурного подразделения принимает также решения в случаях, требующих участия, образование Советов трудового коллектива в структурных подразделениях (структурные Советы трудового коллектива), если это служит соответствующему исполнению задач Совета трудового коллектива;

3. Другие структуры представительства работников, если это, особенно из-за организации производства, предприятия или концерна, либо других форм кооперации предприятий, лучше послужит действительному и целесообразному представительству интересов работников;

4. Дополнительные комитеты правового режима предприятий (рабочие сообщества), служащие для сотрудничества представительств работников нескольких предприятий;

5. Дополнительные представительства работников правового режима предприятий, облегчающие сотрудничество между Советом трудового коллектива и работающими.

(2)

Если в случаях абзаца 1 Nr. 1, 2, 4 или 5 не имеется тарифного регулирования, а также тарифного соглашения, то урегулирование может достигаться договоренностью на предприятии.

(3)

Если в случае абзаца 1 Nr. 1 буква а) не имеется тарифного регулирования и на предприятии нет Совета трудового коллектива, то работники большинством голосов могут

постановить выбор единого для предприятия Совета трудового коллектива. Такое голосование может организовываться минимум тремя имеющими право участия в выборах работниками этого предприятия или представленным на предприятии профсоюзом. Закон о правовом режиме предприятий 1 (4)

Если тарифным соглашением или договоренностью на предприятии не определено ничего иного, то правила согласно абзаца 1 Nr. от 1 до 3 следует впервые применять при следующих регулярных выборах Совета трудового коллектива, - если только это не тот случай, когда нет Совета трудового коллектива или по иным причинам требуются новые выборы Совета. Если тарифное соглашение или договоренность на предприятии предусматривают иной момент времени для выборов, то срок полномочий имеющихся Советов трудового коллектива, отпадающих согласно правил абзаца 1 Nr. от 1 до 3, кончается с объявлением результатов выборов. (5)

Образованные на основании тарифного соглашения или договоренности на предприятии согласно абзаца 1 Nr. от 1 до 3 организационные единицы правового режима предприятий выступают как предприятия по смыслу данного закона. Для образованных на них представительств работников находят применение предписания по правам и обязанностям Совета трудового коллектива и правового состояния их членов.

## § 4 Части предприятия, мельчайшие предприятия

(1)

Части предприятия выступают как самостоятельные предприятия, если они соответствуют предпосылкам § 1 абзац 1 предложение 1 и 1. Пространственно значительно удалены от главного предприятия или 2. Самостоятельны, благодаря своей области задач и организации. Работники части предприятия, на которой нет своего Совета трудового коллектива, вправе большинством голосов по свободной форме постановить принятие участия в выборах Совета трудового коллектива на главном предприятии; § 3 абзац 3 предложение 2 действует соответственно. Голосование может быть также постановлено Советом трудового коллектива главного предприятия. Такое решение следует сообщить Совету трудового коллектива главного предприятия, самое позднее, за 10 недель до истечения срока его полномочий. Для отзыва данного решения действуют предложения со 2 по 4 соответственно.

(2)

Предприятия, не соответствующие предпосылкам § 1 абзац 1 предложение 1, следует относить к главному предприятию.

## § 5 Работники

(1)

Работниками (работницами и работниками) по смыслу данного закона являются рабочие и служащие, включая занятых в связи с их профессиональным образованием, независимо от того, заняты ли они на производстве, на разъездной или удаленной работе. Работниками считаются также надомники, работающие, главным образом, для данного предприятия. Работниками считаются, далее, чиновники (чиновницы и чиновники), военнослужащие (женщины и мужчины), а также сотрудники государственных учреждений, включая занятых в связи с их профессиональным обучением, занятые на предприятиях, организованных на принципах частного права.

(2)

Работниками по смыслу данного закона не считаются 1. На предприятиях юридического лица принадлежащие к органу, призванному представлять по закону данное юридическое лицо; 2. Совладельцы открытой торговой компании или члены другой совокупности лиц, если они призваны по закону, согласно устава или учредительного договора, осуществлять представительство данной совокупности лиц или ведения дел на их предприятиях; 3. Лица, занятие которых не служит, прежде всего, их заработку, а ими движут, в первую очередь, побудительные мотивы благотворительного или религиозного порядка; 4. Лица, занятие которых не служит, прежде всего, их заработку, а, в первую очередь, поправке их здоровья, новому привыканию, улучшению своего поведения или воспитанию;

5. Супруг, родственники и свойственники первой степени, проживающие совместно с работодателем.

(3)

Данный закон не находит, если только в нем определено не постановлено иного, применения к руководящим служащим. Руководящим служащим является тот, кто, согласно трудового договора и положению на производстве или предприятии, 1. Имеет право самостоятельно принимать на работу и увольнять работающих на предприятии или в отделе/цехе предприятия, или 2. Имеет генеральную или коммерческую доверенность, а данная коммерческая доверенность является значительной и по отношению к работодателю 3. Регулярно занимается другими задачами, важными для существования и развития предприятия или производства, выполнение которых требует особого опыта и знаний, если он при этом решения принимает либо в основном свободно от указаний, либо в решающей степени на них влияет; это может иметь место и при наличии заданий, особенно на основе правовых предписаний, планов или директив, а также при совместной работе с другими руководящими служащими. Для поименованных в абзаце 1 предложение 3 чиновников и военнослужащих действуют предложения 1 и 2 соответственно.

(4)

Руководящим служащим согласно абзаца 3 Nr. 3 является при наличии сомнений тот, кто 1. В связи с последними выборами Совета трудового коллектива, комитета представителей или членов наблюдательного совета работников, либо имеющим юридическую силу судебным решением причислен к руководящим служащим, или 2. Принадлежит к руководящему уровню, на котором на предприятии представлены, прежде всего, руководящие служащие, или 3. Получает регулярную годовую заработную плату, обычную для руководящих служащих на данном предприятии, или, 4. Если и при применении номера 3 еще остаются сомнения, получает регулярную годовую заработную плату, более, чем в три раза превосходящую базовую величину согласно § 18 Четвертой книги Свода социальных законов.

## § 6 Рабочие и служащие (отменено)

## § 7 Право участия в выборах

Право участия в выборах имеют все работники данного предприятия, достигшие 18 лет. Если для работы переданы работники другого работодателя, то они тоже имеют это право, если работают на данном предприятии дольше трех месяцев.

## § 8 Право быть избранным

(1)

Право быть избранным имеют все, имеющие право участия в выборах, кто шесть месяцев отработал на предприятии, или в качестве надомника главным образом работал для данного предприятия. В данную шестимесячную принадлежность к предприятию засчитывается время, когда данный работник непосредственно до этого принадлежал к другому производству того же предприятия или концерна (§18 абзац 1 Закона об акциях)

(2)

Если предприятие существует менее шести месяцев, то, отклоняясь от предписания в абзаце 1 о шестимесячной принадлежности к предприятию, те работники имеют право быть избранными, которые к началу выборов Совета трудового коллектива уже трудились на этом предприятии и удовлетворяют остальным предпосылкам для права быть избранными.

## § 9 Число членов Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива состоит на предприятии, как правило, при количестве имеющих право участия в выборах работников от 5 до 20 – из одного лица, при

от 21	до 50	работающих	-	из 3	членов,
от 51	до 100	работающих	-	из 5	членов,
от 101	до 200	работающих	-	из 7	членов,
от 201	до 400	работающих	-	из 9	членов,
от 401	до 700	работающих	-	из 11	членов,
от 701	до 1000	работающих	-	из 13	членов,
от 1001	до 1500	работающих	-	из 15	членов,
от 1501	до 2000	работающих	-	из 17	членов,
от 2001	до 2500	работающих	-	из 19	членов,
от 2501	до 3000	работающих	-	из 21	члена,
от 3001	до 3500	работающих	-	из 23	членов,
от 3501	до 4000	работающих	-	из 25	членов,
от 4001	до 4500	работающих	-	из 27	членов,
от 4501	до 5000	работающих	-	из 29	членов,
от 5001	до 6000	работающих	-	из 31	члена,
от 6001	до 7000	работающих	-	из 33	членов
И	при количестве работающих				

От 7001 до 9000 - из 35 членов.

На предприятиях с количеством работающих, превышающем 9000, число членов Совета трудового коллектива увеличивается на 2 человека на каждые дополнительные 3000 работающих.

## § 10 Представительства групп меньшинств (отменено)

## § 11 Уменьшенное число членов Совета трудового коллектива

Если на предприятии нет достаточного числа работающих, имеющих право быть избранными, то число членов Совета трудового коллектива должно выбираться как для предприятия следующей меньшей величины.

## § 12 Отклоняющееся распределение мест в Совете трудового коллектива (отменено)

## § 13 Момент времени для выборов Совета трудового коллектива

(1)

Регулярные выборы Совета трудового коллектива происходят каждые четыре года в период с 1 марта по 31 мая. Их следует начинать одновременно с регулярными выборами согласно § 5 абзац 1 Закона о комитете представителей.

(2)

Вне данного периода времени Совет трудового коллектива следует выбирать, если: 1. По истечении 24 месяцев, считая со дня выборов, число регулярно занятых работников увеличилось или уменьшилось наполовину, как минимум, однако, на пятьдесят, 2. Общее количество членов Совета трудового коллектива после вступления всех замещающих

членов уменьшилось ниже предписанного числа членов Совета трудового коллектива, 3. Совет трудового коллектива большинством своих членов постановил о своей отставке, 4. Выборы Совета трудового коллектива успешно оспорены, 4. Закон о правовом режиме предприятий 3  
5. Совет трудового коллектива судебным решением распущен или 6. на данном предприятии нет Совета трудового коллектива.  
(3)

Если выборы Совета трудового коллектива состоялись вне периода регулярных выборов Совета трудового коллектива, то данный Совет следует выбрать вновь в следующий за выборами период регулярных выборов Совета трудового коллектива. Если срок полномочий Совета трудового коллектива к началу регулярного периода для выборов этого Совета не достиг еще одного года, то Совет трудового коллектива следует выбирать вновь в следующий за очередным период времени регулярных выборов Совета трудового коллектива.

## § 14 Предписания по выборам

(1)  
Совет трудового коллектива выбирается тайным и прямым голосованием.

(2)  
Выборы производятся согласно основ пропорциональных выборов. Они производятся согласно основ мажоритарной системы выборов, если имеется только одно предложение по выборам, или если Совет трудового коллектива должен выбираться согласно § 14а по упрощенной процедуре выборов

(3)  
Для выборов Совета трудового коллектива имеющие право участия в выборах работники и представленные на предприятии профсоюзы могут делать предложения по выборам. (до сих пор абзац 5)

(4)  
Каждое предложение работников по выборам должно быть подписано минимум одной двадцатой частью имеющих право участия в выборах работников, минимум, однако, тремя имеющими право на участие в выборах; на предприятиях с, как правило, до двадцати имеющими право на участие в выборах работающих достаточно подписания двумя имеющими право на участие в выборах. В любом случае достаточно подписания пятьюдесятью имеющими право на участие в выборах работниками.

(5)  
Каждое предложение профсоюза по выборам должно быть подписано двумя уполномоченными. (до сих пор абзац 8)

## § 14а Упрощенная процедура выборов для малых предприятий

(1)  
На предприятиях с, как правило, от пяти до пятидесяти имеющих право на участие в выборах работающими Совет трудового коллектива избирается двухступенчатой процедурой. На первом выборном собрании согласно § 17а Nr. 3 выбирается избирательная комиссия. На втором выборном собрании выбирается Совет трудового коллектива тайным и прямым голосованием. Это выборное собрание проводится через неделю после выборного собрания избирательной комиссии. Предложения по выборам могут делаться до конца выборного собрания избирательной комиссии согласно § 17а Nr. 3; для предложений работников по выборам действует § 14 абзац 4 с условием, что для предложений по выборам, сделанных только на выборном собрании, не требуется письменной формы.

(3)  
Если избирательная комиссия на предприятиях с, как правило, от пяти до пятидесяти имеющих право участия в выборах работающих согласно § 17а Nr. 1 в связи с § 16 назначается Советом трудового коллектива, общим советом трудового коллектива, или Советом трудового коллектива концерна, или согласно § 17а Nr. 4 судом по трудовым спорам, то Совет трудового коллектива, отлично от абзаца 1 предложения 1 и 2, выбирается только на одном выборном собрании тайным и прямым голосованием. Предложения по выборам могут быть сделаны за неделю до выборного собрания Совета трудового коллектива; §14 абзац 4 действует неизменно.

(4)

Имеющим право участия в выборах работающим, которые не могут принять участие в выборном собрании Совета трудового коллектива, следует дать возможность проголосовать в письменной форме.

(5)

На предприятиях с, как правило, от 51 до 100 имеющих право участия в выборах работающих избирательная комиссия и работодатель могут согласовать применение упрощенной процедуры выборов.

## § 15 Состав по видам занятости и полам

(1)

Совет трудового коллектива должен состоять, по возможности, из работающих отдельных организационных участков и различных видов занятости занятых на предприятии работников.

(2)

Пол, который в коллективе в меньшинстве, должен быть представлен в Совете трудового коллектива, как минимум, соответственно своему численному соотношению, если Совет состоит, как минимум, из трех членов.

## § 16 Назначение избирательной комиссии

(1)

Самое позднее, за десять недель до истечения своего срока полномочий Совет трудового коллектива назначает состоящую из трех имеющих право участия в выборах лиц избирательную комиссию и одного из них в качестве председателя. Совет трудового коллектива может увеличить число членов избирательной комиссии, если это требуется для планомерного проведения выборов. Избирательная комиссия должна в любом случае состоять из нечетного числа членов. Для каждого члена избирательной комиссии на случай, если он не сможет участвовать, может назначаться замещающий член. Закон о правовом режиме предприятий 4 На предприятиях с работающими женщинами и мужчинами в избирательную комиссию должны входить женщины и мужчины. Каждый представленный на предприятии профсоюз может дополнительно послать в избирательную комиссию принадлежащего к предприятию уполномоченного как члена без права голоса, если только в нее не входит член с правом голоса.

(2)

Если за восемь недель до истечения срока полномочий Совета трудового коллектива еще нет избирательной комиссии, то по исковому заявлению, как минимум, трех имеющих право участия в выборах лиц или представленного на предприятии профсоюза такая комиссия назначается судом по трудовым спорам; абзац 1 действует соответственно. В этом заявлении могут быть сделаны предложения по составу избирательной комиссии. Суд по трудовым спорам для предприятия с, как правило, более, чем двадцатью имеющими право участия в выборах работающими может назначить также и членов представленного на предприятии профсоюза, не являющихся работниками предприятия, членами избирательной комиссии, если это нужно для планомерного проведения выборов.

(3)

Если за восемь недель до истечения срока полномочий Совета трудового коллектива еще нет избирательной комиссии, то и общий совет трудового коллектива или, если такового нет, Совет трудового коллектива концерна может назначить избирательную комиссию. Абзац 1 действует соответственно.

## § 17 Назначение избирательной комиссии на предприятиях без Совета трудового коллектива

(1)

Если на предприятии, соответствующем предпосылкам § 1 абзац предложения 1, нет Совета трудового коллектива, то общий совет трудового коллектива или, если такового нет, Совет трудового коллектива концерна назначает избирательную комиссию. § 16



абзац 1 действует соответственно.

(2)

Если не имеется ни общего совета трудового коллектива, ни Совета трудового коллектива концерна, то избирательная комиссия выбирается на собрании предприятия от большинства присутствующих работников; § 16 абзац 1 действует соответственно. То же действует в том случае, если общий совет трудового коллектива или Совет трудового коллектива концерна упустили назначение избирательной комиссии согласно абзаца 1.

(3)

На такое собрание предприятия могут пригласить три имеющих право на участие в выборах работника предприятия или представленный на предприятии профсоюз, они могут также сделать предложения по составу избирательной комиссии.

(4)

Если, вопреки приглашению, собрание предприятия не состоится или это собрание не выберет избирательной комиссии, то она назначается судом по трудовым спорам по исковому заявлению, как минимум, трех имеющих право на участие в выборах работающих или представленного на предприятии профсоюза. § 16 абзац 2 действует соответственно.

## § 17a Назначение избирательной комиссии по упрощенной процедуре выборов

В случае § 14a находят применение §§ 16 и 17 с нижеследующим условием: 1. Срок § 16 абзац 1 предложение 1 сокращается до четырех недель, а срок § 16 абзац 2 предложение 1 - до трех недель. 2. § 16 абзац 1 предложения 2 и 3 не находят применения. 3. в случаях § 17 абзац 2 избирательная комиссия выбирается на собрании по выборам от большинства присутствующих работников. По приглашению на собрание по выборам действует § 17 абзац 3 соответственно. 4. § 17 абзац 4 действует соответственно, если, вопреки приглашению, собрание по выборам не состоится или на собрании по выборам избирательная комиссия не выбирается.

## § 18 Подготовка и проведение выборов

(1)

Избирательная комиссия должна незамедлительно начать проведение выборов, их провести и установить их результат. Если избирательная комиссия не исполнит эту свою обязанность, то ее заменяет суд по трудовым спорам по исковому заявлению Совета трудового коллектива, от минимум трех имеющих право на участие в выборах работающих или одного представленного на предприятии профсоюза. § 16 абзац 2 действует соответственно.

(2)

Если сомнительно, имеется ли организация, способная к образованию Совета трудового коллектива, то работодатель, каждый участвующий Совет трудового коллектива, каждая участвующая избирательная комиссия или представленный на предприятии профсоюз могут подать заявление на решение суда по трудовым спорам.

(3)

Незамедлительно по окончании выборов избирательная комиссия официально осуществляет подсчет голосов, устанавливает результат в протоколе и знакомит с ним работающих предприятия. Следует переслать копию протокола выборов работодателю и представленному на предприятии профсоюзу.

## § 18a Причисление к руководящим служащим при выборах

(1)

Если согласно § 13 абзац 1 и согласно § 5 абзац 1 следует одновременно начать выборы согласно Закона о комитете представителей, то избирательные комиссии должны незамедлительно по составлении списков выборщиков, самое позднее, однако, за две недели до начала выборов, взаимно проинформировать друг друга о том, какие служащие



причислены к руководящим служащим; это действительно и для случая, если выборы и без предписания закона начинаются одновременно. Закон о правовом режиме предприятий 5

Постольку, поскольку между избирательными комиссиями нет согласия о причислении, они должны попытаться на общем заседании прийти к единому мнению. Если достигается приход к единому мнению, то данных служащих следует занести в соответствующие списки выборщиков, соответственно их причислению.

(2) Постольку, поскольку приход к единому мнению не достигается, посредник, самое позднее, за неделю до начала выборов должен повторно попытаться достичь взаимопонимания избирательных комиссий по причислению. Работодатель должен поддерживать посредника по его требованию, в особенности, предоставлять требуемую информацию и документы. Если попытка достичь взаимопонимания неудачна, то посредник решает после консультации с работодателем. Абзац 1 предложение 3 действует соответственно.

(3) Относительно личности посредника избирательные комиссии должны договориться. Посредником может назначаться только работник предприятия или другого производства данного предприятия, или концерна, или работодателя. Если приход к единому мнению не достигается, то избирательные комиссии предлагают по одному лицу в качестве посредника; по жребию решается, кто будет действовать как посредник.

(4) Если одновременно с выборами согласно § 13 абзац 1 или 2 не производятся выборы согласно Закона о комитете представителей, то избирательная комиссия должна информировать комитет представителей в соответствии с абзацем 1 предложение 1 первая половина предложения. Постольку, поскольку не имеется взаимопонимания по распределению, комитет представителей должен назначить членов, которые примут участие вместо избирательной комиссии в процедуре причисления. Если одновременно с выборами согласно § 5 абзац 1 или 2 Закона о комитете представителей не будут проводиться выборы согласно данного закона, то действуют предложения 1 и 2 для Совета трудового коллектива соответственно.

(5) Причислением судебная юрисдикция не исключена. Опротестование выборов Совета трудового коллектива или выборов согласно Закона о комитете представителей исключено постольку, поскольку опротестование опирается на то, что причисление произведено ошибочно. Предложение 2 не имеет силы если причисление явно ошибочно.

## § 19 Опротестование выборов

(1) Выборы могут быть опротестованы в суде по трудовым спорам, если допущены нарушения существенных предписаний по выборному праву, праву быть избранным или процедуре выборов, а исправления не последовало; этого не действует, если данное нарушение результат выборов не изменило или не смогло на него повлиять.

(2) Опротестовать имеют право минимум три человека, имеющих право на участие в выборах, представленный на предприятии профсоюз или работодатель. Опротестование выборов допускается только в течение срока в две недели, считая со дня оповещения о результате выборов.

## § 20 Защита выборов и затраты на выборы

(1) Никто не вправе препятствовать выборам Совета трудового коллектива. Особенно нельзя препятствовать работникам в осуществлении ими активного и пассивного права на участие в выборах.

(2) Никто не вправе влиять на выборы Совета трудового коллектива причинением или угрозой неприятностей, либо дачей обещаний и предоставлением льгот.

(3) Затраты на выборы несет работодатель. Затраты рабочего времени, требуемые на осуществление права участия в выборах, работу в избирательной комиссии или

деятельность в качестве посредника (§ 18а) не дают работодателю права на уменьшение заработной платы.

## § 21 Срок полномочий

Регулярный срок полномочий Совета трудового коллектива составляет четыре года. Срок полномочий начинается с оповещения о результатах выборов или, если к этому моменту времени еще имеется Совет трудового коллектива, с истечения срока его полномочий. Данный срок полномочий кончается, самое позднее, 31 мая того года, в котором, согласно § 13 абзац 1, имеют место регулярные выборы Совета трудового коллектива. В случае § 13 абзац 3 предложение 2 срок полномочий кончается, самое позднее, 31 мая того года, в котором Совет трудового коллектива следует выбирать вновь. В случаях § 13 абзац 2 Nr. 1 и 2 срок полномочий кончается с оповещением о результатах выборов новоизбранного Совета трудового коллектива.

## § 21а Переходный мандат

(1)

Если предприятие разделяется, то его Совет трудового коллектива сохраняет свои полномочия и ведет далее дела по до этого момента относящимся к нему частям предприятия постольку, поскольку они удовлетворяют предпосылкам § 1 абзац 1 предложение 1 и не присоединяются к предприятию, в котором уже имеется Совет трудового коллектива (переходный мандат). Данный Совет трудового коллектива должен особенно незамедлительно назначить избирательные комиссии. Переходный мандат кончается,

Закон о правовом режиме предприятий 6 как только в этих частях предприятия будет выбран новый Совет трудового коллектива и будет оповещено о результатах выборов, самое позднее, однако, через шесть месяцев после вступления разделения в силу. Тарифным соглашением или договоренностью на предприятии переходный мандат может быть продлен на дальнейшие шесть месяцев.

(2)

Если предприятия/производства или части предприятия сводятся в одно предприятие, то переходный мандат принимает на себя Совет трудового коллектива наибольшего по численности имеющих право на участие в выборах работников предприятия или части предприятия. Абзац 1 действует соответственно.

(3)

Абзацы 1 и 2 действительны также, если разделение или слияние предприятий и частей предприятий производится в связи с реализацией предприятия или реорганизацией согласно Закона о реорганизации.

## § 21б Остаточный мандат

Если предприятие в результате останова, разделения или слияния исчезает, то его Совет трудового коллектива сохраняет так долго свои полномочия, как это требуется для использования связанных с этим прав на совместные действия и принятие участия в решениях.

§ 22 Дальнейшее ведение дел Совета трудового коллектива В случаях § 13 абзац 2 Nr. от 1 до 3 данный Совет трудового коллектива ведет дела далее, до тех пор, пока не будет выбран новый Совет трудового коллектива и не будет оповещено о результатах выборов.

## § 23 Нарушение законных обязанностей

(1)

Минимум четверть имеющих право участия в выборах работников, работодатель или

представленный на предприятии профсоюз могут подать заявление в суд по трудовым спорам на исключение члена из Совета трудового коллектива или роспуск Совета трудового коллектива по причине грубого нарушения его обязанностей по закону. Подать заявление на исключение члена может также Совет трудового коллектива.

(2)

Если Совет трудового коллектива распущен, то суд по трудовым спорам незамедлительно назначает избирательную комиссию по новым выборам. § 16 абзац 2 действует соответственно.

(3)

При грубых нарушениях со стороны работодателя его обязанностей, вытекающих из данного закона, Совет трудового коллектива или представленный на предприятии профсоюз могут подать в суд по трудовым спорам заявление, чтобы суд предписал работодателю не производить какого-либо действия, принимать осуществление какого-либо действия или предпринять какое-либо действие. Если работодатель действует вразрез с возложенными на него имеющим юридическую силу судебным решением обязанностями не производить какого-либо действия или принимать осуществление какого-либо действия, то его следует приговорить, по исковому заявлению суда по трудовым спорам, по причине противозаконных действий после предшествующего предупреждения к административному штрафу. Если работодатель не производит предписанных ему имеющим юридическую силу судебным решением действий, то исковым заявлением суда по трудовым спорам признается побудить его к совершению таковых действий взиманием штрафа. Право на подачу заявления имеют Совет трудового коллектива или представленный на предприятии профсоюз. Максимально величина административного и иного штрафа составляет 20000 германских марок.

## § 24 Прекращение членства

Членство в Совете трудового коллектива прекращается при 1. Истечении срока полномочий, 2. Сложении Советом трудового коллектива своих полномочий, 3. Окончании трудовых отношений, 4. Утрате права быть избранным, 5. Исключении из Совета трудового коллектива или роспуске Совета трудового коллектива на основании решения суда, 6. Судебном решении об установлении невыборности по истечении поименованного в § 19 абзац 2 срока, если только данный повод еще существует.

## § 25 Замещающие члены

(1)

Если один из членов выходит из Совета трудового коллектива, то замещающий член входит в Совет вместо него. Это действует соответственно для замещения временно не могущего участвовать члена Совета трудового коллектива.

(2)

Замещающие члены берутся с учетом § 15 абзац 2 по порядку из числа неизбранных работающих тех списков предложений, к которым относятся замещаемые члены. Если один из списков предложений исчерпан, то замещающего члена следует взять из того списка предложений, на который, согласно основ пропорциональных выборов, выпадало бы следующее место. Если выбывший или временно не могущий участвовать члены были избраны согласно основ мажоритарной системы выборов, то последовательность замещающих членов определяется с учетом § 15 абзац 2 по величине достигнутых количеств голосов.

## § 26 Председатель

(1)

Совет трудового коллектива выбирает из своей среды председателя и его заместителя. Закон о правовом режиме предприятий 7

(2)

Председатель Совета трудового коллектива или, в случае его отсутствия, его заместитель представляет Совет трудового коллектива в рамках принятых им решений. Для принятия

пояснений, которые должны быть даны Совету трудового коллектива, уполномочен председатель Совета трудового коллектива или, в случае его отсутствия, его заместитель.

## § 27 Производственный комитет

(1)

Если в Совете трудового коллектива имеется девять или более членов, то он образует производственный комитет. Данный производственный комитет состоит из председателя Совета трудового коллектива, его заместителя, а в Советах трудового коллектива с числом членов от 9 до 15 - из 3 дальнейших членов комитета, при количестве от 17 до 23 членов Совета трудового коллектива - из 5 дальнейших членов комитета, при количестве от 25 до 35 членов Совета трудового коллектива - из 7 дальнейших членов комитета, при количестве от 37 или более членов Совета трудового коллектива - из 9 дальнейших членов комитета. Дальнейшие члены комитета выбираются из своей среды Советом трудового коллектива тайным голосованием и согласно основ пропорциональных выборов.

(2)

Производственный комитет ведет текущие дела Совета трудового коллектива. Совет трудового коллектива может передать производственному комитету большинством голосов своих членов задачи для самостоятельного осуществления; это недействительно для заключения договоренностей на предприятии. Такая передача производится в письменной форме. Предложения 2 и 3 действуют соответственно для отзыва передачи задач.

(3)

Советы трудового коллектива с менее, чем девятью членами, могут передать текущие дела председателю Совета трудового коллектива или другим членам Совета.

## § 28 Передача задач комитетам

(1)

Совет трудового коллектива на предприятиях с более, чем 100 работающими, может образовывать комитеты и им передавать определенные задачи. Для выборов и отзыва членов комитетов действует § 27 абзац 1 предложения с 3 по 5 соответственно. Если производственный комитет образован, то Совет трудового коллектива может передавать комитетам задачи для самостоятельного осуществления. § 27 абзац 1 предложение 3, абзац 2 предложения со 2 по 4 действуют соответственно.

(2)

Абзац 1 действует соответственно для передачи задач для самостоятельного решения членам Совета трудового коллектива в комитетах, члены которых назначены Советом трудового коллектива и работодателем.

## § 28а Передача задач рабочим группам

(1)

На предприятиях с более, чем 100 работающими, Совет трудового коллектива может большинством голосов своих членов передать определенные задачи рабочим группам; это производится согласно условий заключенной с работодателем ограниченной договоренности. Задачи должны быть связаны с осуществляемой рабочей группой деятельностью. Такая передача требует письменной формы. Для отзыва передачи действует предложение 1 первая половина предложения и предложение 3 соответственно.

(2)

Рабочая группа может заключать в рамках ей переданных задач договоренности с работодателем; договоренность требует большинства голосов членов рабочей группы. § 77 действует соответственно. Если работодатель и рабочая группа в каком-либо случае не достигают согласия, то Совет трудового коллектива использует право участия.

§  
(1)

29

Созыв

совещаний

До истечения недели со дня выборов избирательная комиссия должна созвать членов Совета трудового коллектива на предписанные согласно § 26 абзац 1 выборы. Председатель избирательной комиссии ведет заседание, пока Совет трудового коллектива не назначит из своей среды руководителя выборов.

(2) Дальнейшие совещания созывает председатель Совета трудового коллектива. Он устанавливает повестку дня и ведет обсуждение. Председатель должен своевременно приглашать членов Совета трудового коллектива на заседания с сообщением повестки дня. Это относится также к представительству инвалидов и представителям молодежи и учеников постольку, поскольку они имеют право на участие в заседании Совета трудового коллектива. Если член Совета трудового коллектива или представительства молодежи и учеников не может принять участие в заседании, то он обязан это незамедлительно сообщить председателю с указанием причин. Председатель обязан пригласить за отсутствующего члена Совета трудового коллектива или представителя молодежи и учеников замещающего члена.

(3) Председатель должен созвать совещание и поставить предмет, по которому заявлено обсуждение, на повестку дня, если об этом заявляет четверть членов Совета трудового коллектива или работодатель.

Закон о правовом режиме предприятий 8  
(4) Работодатель принимает участие в заседаниях, созванных по его требованию, и в заседаниях, на которые он определенно приглашен. Он может привлекать одного представителя объединения работодателей, в котором он является членом.

## § 30 Заседания Совета трудового коллектива

Заседания Совета трудового коллектива имеют место, как правило, в рабочее время. Совет трудового коллектива должен учитывать при назначении заседания Совета трудового коллектива производственную необходимость. Работодателю следует сообщить время заседания заранее. Заседания Совета трудового коллектива являются закрытыми.

## § 31 Участие профсоюзов

По заявлению четверти членов Совета трудового коллектива уполномоченный представленного в Совете трудового коллектива профсоюза может консультативно принимать участие в заседаниях; в этом случае профсоюзу следует своевременно сообщать время заседания и повестку дня.

## § 32 Участие представительства инвалидов

Представительство инвалидов (§ 94 Девятой книги Свода социальных законов) может консультативно принимать участие во всех заседаниях Совета трудового коллектива.

## § 33 Постановления Совета трудового коллектива

(1) Постановления Совета трудового коллектива принимаются постольку, поскольку данным законом не определено ничего иного, большинством голосов присутствующих членов. При равенстве числа голосов заявление отклоняется.

(2) Совет трудового коллектива только тогда может принимать решения/постановления, если минимум половина членов Совет трудового коллектива принимает участие в принятии решения; замещение со стороны замещающих членов допускается.

(3) Если представительство молодежи и учеников участвует в принятии решения, то голоса

представителей молодежи и учеников при установлении большинства голосов также засчитываются.

## § 34 Протокол заседания

(1)

По каждому обсуждению Совета трудового коллектива следует составлять протокол, содержащий, как минимум дословный текст постановлений и большинство голосов, с которыми они приняты. Этот протокол должен подписываться председателем и еще одним членом. К данному протоколу следует приложить список присутствующих, в который каждый участник должен себя собственноручно внести.

(2)

Если в данном заседании принимал участие работодатель или уполномоченный профсоюза, то им следует вручить соответствующую часть протокола в виде выписки. Возражения против протокола следует незамедлительно подавать в письменной форме; их следует к протоколу приложить.

(3)

Члены Совета трудового коллектива имеют право в любой момент ознакомиться с документами Совета трудового коллектива и его комитетов.

## § 35 Приостановка постановлений

(1)

Если большинство представительства молодежи и учеников или представительство инвалидов рассматривают постановление Совета трудового коллектива как существенное ущемление важных интересов представляемых ими работников, то по их заявлению данное решение на неделю с момента его принятия следует приостановить, чтобы за это время можно было попытаться достичь взаимопонимания, при необходимости - с помощью представленного на предприятии профсоюза.

(2)

По истечении этого срока следует вновь решать данный вопрос. Если первое решение будет подтверждено, то заявление на приостановку не может быть повторено; это действительно и для того случая, если первое решение только несущественно изменено.

## § 36 Регламент

Прочие постановления о ведении дел должны приниматься в виде письменного регламента Советом трудового коллектива большинством голосов своих членов.

## § 37 Работа на общественных началах, отсутствие на работе

(1)

Члены Совета трудового коллектива осуществляют свои полномочия без вознаграждения на общественных началах. Закон о правовом режиме предприятий 9

(2)

Членов Совета трудового коллектива следует освобождать от их профессиональной деятельности без уменьшения заработной платы, если и постольку, поскольку это требуется, согласно объема и вида предприятия, для планомерного выполнения их задач.

(3)

Для возмещения по деятельности Совета трудового коллектива, которую нужно по производственным причинам проводить вне рабочего времени, член Совета трудового коллектива имеет право на соответственное освобождение от работы при непрерывной выплате заработной платы. Производственные причины наличествуют и в том случае, если деятельность Совета трудового коллектива из-за различного рабочего времени



членов Совета не может осуществляться в личное рабочее время. Освобождение от работы следует предоставлять до истечения одного месяца; если это невозможно по производственным причинам, то затраченное время следует оплатить как переработку.

(4)

Заработная плата членов Совета трудового коллектива не может назначаться, включая период в один год по окончании срока полномочий, меньше заработной платы сравнимых работников с обычной производственной профессиональной карьерой. Это относится также к общим доплатам работодателя.

(5)

Если только этому не препятствует производственная необходимость, члены Совета трудового коллектива, включая период в один год по окончании срока полномочий, должны быть заняты только работой, равнозначной работе упомянутых в абзаце 4 работников.

(6)

Абзацы 2 и 3 действуют соответственно для участия в учебных и образовательных мероприятиях постольку, поскольку там преподаются знания, требующиеся для работы Совета трудового коллектива. Производственные причины по смыслу абзаца 3 наличествуют и тогда, если из-за особенностей организации производственного рабочего времени обучение члена Совета трудового коллектива производится вне его рабочего времени; в этом случае объем права на возмещение с привлечением освобождения от работы согласно абзаца 2 за учебный день ограничен рабочим временем работающего полное время работника. При определении временных рамок участия в учебных и образовательных мероприятиях Совет трудового коллектива должен учитывать производственную необходимость. Он обязан своевременно ознакомить работодателя с участием и временными рамками учебных и образовательных мероприятий. Если работодатель считает, что производственная необходимость недостаточно учтена, то он может обратиться в примирительную комиссию. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(7)

Невзирая на предписания абзаца 6, каждый член Совета трудового коллектива имеет в течение своего регулярного срока полномочий право на оплачиваемое освобождение всего на три недели для участия в учебных и образовательных мероприятиях, признанных соответствующими ответственным высшим официальным земельным учреждением по труду после консультаций с высшими органами профсоюзов и объединениями работодателей. Это право, согласно предложению 1, увеличивается для работников, которые впервые находятся в роли члена Совета трудового коллектива, и ранее не были и представителями молодежи и учеников, до четырех недель. Абзац 6 предложения от 2 до 6 находит применение.

## § 38 Освобождения

(1)

От профессиональной деятельности следует освобождать, как минимум, на предприятиях с, как правило, от 200 до 500 работающих - одного члена Совета трудового коллектива, от 501 до 900 работающих - 2 членов Совета трудового коллектива, от 901 до 1500 работающих - 3 членов Совета трудового коллектива, от 1501 до 2000 работающих - 4 членов Совета трудового коллектива, от 2001 до 3000 работающих - 5 членов Совета трудового коллектива, от 3001 до 4000 работающих - 6 членов Совета трудового коллектива, от 4001 до 5000 работающих - 7 членов Совета трудового коллектива, от 5001 до 6000 работающих - 8 членов Совета трудового коллектива, от 6001 до 7000 работающих - 9 членов Совета трудового коллектива, от 7001 до 8000 работающих - 10 членов Совета трудового коллектива, от 8001 до 9000 работающих - 11 членов Совета трудового коллектива, от 9001 до 10000 работающих - 12 членов Совета трудового коллектива. На предприятиях с более, чем 10000 работающих на каждые последующие 2000 работников следует освобождать по одному члену Совета трудового коллектива. Освобождение может также производиться и в форме частичного освобождения. Все это, вместе взятое, не должно превышать объем освобождения согласно предложениям 1 и 2. Через тарифное соглашение или договоренность на предприятии можно согласовать иные правила освобождения.

(2)

Освобождаемые члены Совета трудового коллектива выбираются после консультаций с работодателем Советом трудового коллектива из своей среды тайным голосованием и согласно основ пропорциональных выборов. Если делается только одно предложение по выборам, то выборы производятся согласно основ мажоритарной системы выборов; если освобождается только один член Совета трудового коллектива, то он выбирается простым



большинством голосов. Совет трудового коллектива должен ознакомить работодателя с фамилией освобождаемого. Если работодатель считает освобождение в деловом отношении неправильным, то он может в течение срока в две недели после оповещения обратиться в примирительную комиссию. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому

Закон о правовом режиме предприятий 10  
мнению работодателя и Совета трудового коллектива. Если примирительная комиссия подтвердит опасения работодателя, то он должен при определении другого освобождаемого члена Совета трудового коллектива учесть также защиту меньшинства по смыслу предложения 1. Если работодатель не обращается в примирительную комиссию, то по истечении двухнедельного срока его согласие с освобождениями считается данным. Для отзыва действует § 27 абзац 1 предложение 5 соответственно.

(3)  
Период времени для продолжения выплаты рассчитываемой согласно § 37 абзац 4 заработной платы и для занятости согласно § 37 абзац 5 продлевается для членов Совета трудового коллектива, которые освобождались на три полных следующих друг за другом срока полномочий, до двух лет по истечении срока полномочий.

(4)  
Освобожденные члены Совета трудового коллектива не могут быть исключены из внутри- и внешнепроизводственных мероприятий по профессиональному обучению. В течение одного года по окончании освобождения члена Совета трудового коллектива следует ему дать возможность в пределах возможностей предприятия нагнать по причине освобождения не последовавшую обычную производственную профессиональную карьеру. Для членов Совета трудового коллектива, которые освобождались в течение трех полных следующих друг за другом сроков полномочий, период времени согласно предложения 2 удлиняется до двух лет.

## § 39 Приемные часы

(1)

Совет трудового коллектива может установить приемные часы в рабочее время. Время и место следует согласовать с работодателем. При невозможности достичь единого мнения решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(2)

Если представительство молодежи и учеников не имеет собственных приемных часов, то в приемном времени Совета трудового коллектива для консультаций упомянутых в § 60 абзац 1 может принимать участие член представительства молодежи и учеников.

(3)

Отсутствие в рабочее время, требуемое для посещения приемных часов или других задач Совета трудового коллектива, не дает права работодателю уменьшить заработную плату работника.

## § 40 Затраты и материальные потребности Совета трудового коллектива

(1)

Возникающие ввиду деятельности Совета трудового коллектива затраты несет работодатель.

(2)

Для заседаний, приемных часов и ведения текущих дел работодатель должен предоставлять в требуемых объемах помещения, материальные средства, информационную и коммуникационную технику, а также конторский персонал.

## § 41 Запрет обложения

Сбор и уплата членских взносов у работников для целей Совета трудового коллектива не допускается.

## § 42 Состав, частичное собрание, собрание отдела

(1)

Собрание предприятия собирается из работающих данного предприятия; его ведет председатель Совета трудового коллектива. Оно является закрытым. Если по причине особенностей предприятия собрание всех работников в один и тот же момент времени не состоится, то следует провести частичное собрание.

(2)

Работников организационно или пространственно отграниченных частей предприятия Совет трудового коллектива должен собирать для собраний отделов, если это необходимо для разъяснения особых интересов работников. Такое собрание отдела ведет член Совета трудового коллектива, который, по возможности, принадлежит к участвующей части предприятия в качестве работника. Абзац 1 предложения 2 и 3 действует соответственно.

## § 43 Регулярные собрания предприятия и отделов

(1)

Совет трудового коллектива должен созывать раз в каждый календарный квартал собрание предприятия и на нем отчитываться о своей деятельности. Если имеются предпосылки § 42 абзац 2 предложение 1, то Совет трудового коллектива в каждом календарном году должен проводить два упомянутых в предложении 1 собрания предприятия как собрания отделов. Эти собрания отделов должны иметь место, по возможности, одновременно. Совет трудового коллектива может проводить в каждом календарном полугодии еще одно собрание предприятия или, если имеются предпосылки § 42 абзац 2 предложение 1, один раз – еще одно собрание отдела, если это кажется целесообразным по особым причинам.

(2)

Работодателя следует приглашать на собрания предприятия и отделов с сообщением повестки дня. Он имеет право на выступление на этих собраниях. Работодатель или его представитель должны о правовом режиме предприятий 11 минимум один раз в каждом календарном году на собрании предприятия отчитываться по персоналу и социальным вопросам, включая состояние дел по равноправию женщин и мужчин на предприятии, а также по интеграции работающих на предприятии иностранных работников, об экономическом положении и развитии предприятия, о производственной защите окружающей среды постольку, поскольку тем самым предприятию или его коммерческим тайнам не будет нанесен ущерб.

(3)

Совет трудового коллектива имеет право, а по желанию работодателя или минимум четверти имеющих право участия в выборах работников и обязанность созвать собрание предприятия и заявленный предмет для консультаций поставить в повестку дня. О времени собраний, имеющих место по желанию работодателя, ему следует своевременно сообщить.

(4)

По заявлению представленного на предприятии профсоюза Совет трудового коллектива обязан до истечения двух недель после подачи этого заявления созвать собрание предприятия согласно абзаца 1 предложение 1, если в предыдущем календарном полугодии не было проведено ни одного собрания предприятия и собрания отдела.

## § 44 Момент времени и потеря заработка

(1)

Поименованные в §§ 14а, 17 и 43 абзац 1 и по желанию работодателя созванные собрания имеют место в рабочее время постольку, поскольку особенности предприятия настоятельно не требуют другого регулирования. Время участия в этих собраниях, включая дополнительное время пути, следует оплачивать работающим так же, как и рабочее время. Это относится и к тому случаю, когда такие собрания по причине особенностей предприятия проводятся в нерабочее время; дорожные расходы, возникающие у работающих по причине участия в этих собраниях, должны возмещаться работодателем

(2)

Прочие собрания предприятия или отделов имеют место в нерабочее время. От этого можно, по согласованию с работодателем, отклониться; по согласованию с работодателем проведенные в рабочее время собрания не дают права работодателю уменьшать заработную плату работников.

## § 45 Темы собраний предприятия и отделов

Собрания предприятия и отделов могут обсуждать разные вопросы, в том числе вопросы тарифной политики, социально-политические, политики в области окружающей среды, экономико-хозяйственные, вопросы поддержки равноправия женщин и мужчин, совместимости семьи и профессии, а также интеграции работающих на предприятии иностранных работников, непосредственно касающихся предприятия или его работников; основы § 74 абзац 2 находят применение. Собрания предприятия и отделов могут подавать заявления Совету трудового коллектива и высказывать свое мнение по поводу его постановлений.

## § 46 Уполномоченные объединений

(1)

В собраниях предприятия или отделов могут консультативно принимать участие уполномоченные представленных на предприятии профсоюзов. Если работодатель принимает участие в собраниях предприятия или отделов, то он может привлекать одного уполномоченного объединения работодателей, в котором он состоит.

(2)

Время и повестку дня собраний предприятия или отделов следует своевременно в письменной форме сообщать представленным в Совете трудового коллектива профсоюзам.

## § 47 Предпосылки создания, число членов, весомость голоса

(1)

Если на предприятии имеется несколько Советов трудового коллектива, то следует образовать общий совет трудового коллектива.

(2)

В общий совет трудового коллектива каждый Совет трудового коллектива, имеющий до трех членов, посылает одного своего члена; каждый Совет трудового коллектива с более, чем тремя членами, посылает двух своих членов. Пол следует соответственно учесть.

(3)

Совет трудового коллектива должен для каждого члена общего совета трудового коллектива назначить, как минимум, одного замещающего члена и определить последовательность их замещения.

(4)

Тарифным соглашением или договоренностью на предприятии число членов общего совета трудового коллектива может регулироваться отлично от абзаца 2 предложение 1.

(5)

Если согласно абзаца 2 в общий совет трудового коллектива входит более сорока членов и не имеется тарифного регулирования согласно абзаца 4, то между общим советом трудового коллектива и работодателем следует заключить договоренность на предприятии о числе членов общего совета трудового коллектива, в которой определяется, чтобы Советы трудового коллектива Закона о правовом режиме предприятий 12 нескольких производств одного предприятия, которые связаны между собой регионально или одинаковыми интересами, посылали членов в общий совет трудового коллектива совместно.

(6)

Если в случае абзаца 5 приход к единому мнению не достигается, то решает образуемая для всего предприятия примирительная комиссия. Решение данной примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и общим советом

трудового  
(7)

коллектива.

Каждый член общего совета трудового коллектива имеет столько голосов, сколько на предприятии, на котором он был избран, занесено имеющих право участия в выборах работников в список выборщиков. Если данный Совет трудового коллектива посылает несколько членов, то на каждого из них приходится голоса пропорционально согласно предложения 1.

(8)

Если член общего совета трудового коллектива послан за несколько предприятий/производств, то он имеет столько голосов, сколько на предприятиях/производствах, за которые он послан, занесено имеющих право участия в выборах работников в списки выборщиков; если послано несколько членов, то действует абзац 7 предложение 2 соответственно.

(9)

Для членов общего совета трудового коллектива, посланных от совместного производства нескольких предприятий, могут приниматься через тарифное соглашение или договоренность на предприятии правила, отклоняющиеся от абзацев 7 и 8.

## § 48 Исключение из членов общего совета трудового коллектива

Минимум четверть имеющих право участия в выборах работников предприятия, работодатель, общий совет трудового коллектива или представленный на предприятии профсоюз могут подать в суд по трудовым спорам заявление на исключение члена из общего совета трудового коллектива по причине грубого нарушения его законных обязанностей.

## § 49 Прекращение членства

Членство в общем совете трудового коллектива кончается с прекращением членства в Совете трудового коллектива, при сложении полномочий, исключении из общего совета трудового коллектива на основании решению суда или отзыве со стороны Совета трудового коллектива.

## § 50 Компетенция

(1)

Общий совет трудового коллектива компетентен по вопросам, касающимся всего предприятия или нескольких предприятий и которые не могут быть урегулированы отдельными Советами трудового коллектива внутри их предприятий; его компетенция распространяется постольку также на предприятия без Советов трудового коллектива. Он не ставится над отдельными Советами трудового коллектива.

(2)

Совет трудового коллектива может большинством голосов своих членов дать поручение общему совету трудового коллектива заняться каким-либо своим случаем. При этом Совет трудового коллектива может оставить за собой решение по данному случаю. § 27 абзац 2 предложения 3 и 4 действует соответственно.

## § 51 Ведение дел

(1)

Для общего совета трудового коллектива действительны § 25 абзац 1, §§ 26, 27 абзацы 2 и 3, § 28 абзац 1 предложения 1 и 3, абзац 2, §§, 30, 31, 34, 35, 36, 37 абзацы от 1 до 3, а также §§ 40 и 41 соответственно. § 27 абзац 1 действует соответственно с условием, чтобы общий производственный комитет состоял из председателя общего совета трудового коллектива, его заместителя и при числе членов общего совета трудового коллектива от 9 до 16 - из 3 дальнейших членов комитета, от 17 до 24 - из 5 дальнейших членов комитета, от 25 до 36 - из 7 дальнейших членов комитета, а при числе членов

общего совета трудового коллектива более, чем 36, - из 9 дальнейших членов комитета.  
(2)

Если нужно образовать общий совет трудового коллектива, то Совет трудового коллектива главного управления предприятия или, постольку, поскольку такового Совета трудового коллектива не имеется, - Совет трудового коллектива наибольшего по численности имеющих право участия в выборах работников предприятия должен пригласить на выборы председателя и заместителя председателя общего совета трудового коллектива. Председатель приглашающего Совета трудового коллектива должен вести заседание, пока общий совет трудового коллектива не назначит из своей среды руководителя выборов. § 29 абзацы от 2 до 4 действует соответственно.  
(3)

Постановления общего совета трудового коллектива постольку, поскольку не определено ничего иного, принимаются большинством голосов присутствующих членов. При равенстве числа голосов предложение отклоняется. Общий совет трудового коллектива только тогда правомочен принимать решения/постановления, если, как минимум, половина его членов принимает участие в принятии решений, а участвующие представляют, как минимум, половину всех голосов; замещения замещающими членами допустимы. § 33 абзац 3 действует соответственно.  
(4)

По принятию решений производственным комитетом и прочими комитетами общего совета трудового коллектива следует применять § 33 абзацы 1 и 2. Закон о правовом режиме предприятий 13  
(5)

Предписания о правах и обязанностях Совета трудового коллектива действуют соответственно для общего совета трудового коллектива постольку, поскольку данный закон не содержит никаких особых предписаний.

## § 52 Участие общего представительства инвалидов

Общее представительство инвалидов (§ 97 абзац 1 Девятой книги Свода социальных законов) может консультативно принимать участие во всех заседаниях общего совета трудового коллектива.

## § 53 Собрание советов трудовых коллективов

(1)  
Как минимум, один раз в календарном году общий совет трудового коллектива должен созывать собрание председателей и заместителей председателей Советов трудовых коллективов, а также прочих членов производственных комитетов. Совет трудового коллектива может посылать на такое собрание, отлучив от предложения 1, других членов из своей среды постольку, поскольку общее получающееся для него количество участников согласно предложения 1 не превышает.  
(2)

На этом собрании советов трудовых коллективов 1. Общий совет трудового коллектива должен представить отчет о своей деятельности, 2. Предприниматель должен представить отчет по вопросам персонала и социальным вопросам, включая состояние дел по равноправию женщин и мужчин на предприятии, интеграции работающих на предприятии иностранных работников, об экономической ситуации и развитии предприятия, а также по вопросам защиты окружающей среды на предприятии постольку, поскольку это не нанесет вреда предприятию и не раскроет коммерческих тайн.  
(3)

Общий совет трудового коллектива может проводить собрание советов трудовых коллективов в форме частичных собраний. В остальном действуют § 42 абзац 1 предложения 1 второе полупредложение и предложение 2, § 43 абзац 2 предложения 1 и 2, а также §§ 45 и 46 соответственно.

## § 54 Создание Совета трудового коллектива концерна

(1)

Для концерна (§ 18 абзац 1 Закона об акциях) может, через постановления отдельных общих советов трудовых коллективов, создаваться Совет трудового коллектива концерна. Для его создания требуется согласие общих советов трудовых коллективов предприятий концерна, в которых всего занято более, чем 50 из ста работников предприятий концерна.

(2)

Если в одном из предприятий концерна имеется только Совет трудового коллектива, то он принимает на себя задачи общего совета трудового коллектива, согласно предписаний по данному этапу.

## § 55 Состав Совета трудового коллектива концерна, весомость голоса

(1)

В Совет трудового коллектива концерна каждый из общих советов трудовых коллективов посылает двух своих членов. Пол должен быть соответственно учтен.

(2)

Общий совет трудового коллектива должен для каждого члена Совета трудового коллектива концерна назначить, как минимум, одного замещающего члена и определить последовательность замещения.

(3)

Каждому члену Совета трудового коллектива концерна соответствуют голоса членов посылающего общего совета трудового коллектива наполовину.

(4)

Тарифным соглашением или договоренностью на предприятии число членов Совета трудового коллектива концерна может быть урегулировано отлично от абзаца 1. § 47 абзацы от 5 до 9 действует соответственно.

## § 56 Исключение членов Совета трудового коллектива концерна

Минимум четверть имеющих право участия в выборах работников предприятий концерна, работодатель, Совет трудового коллектива концерна или представленный в концерне профсоюз могут подать в суд по трудовым спорам заявление на исключение члена из Совета трудового коллектива концерна по причине грубого нарушения его обязанностей по закону.

## § 57 Прекращение членства

Членство в Совете трудового коллектива концерна кончается с прекращением членства в общем совете трудового коллектива, при сложении полномочий, исключении из Совета трудового коллектива концерна, на основании решения суда или при отзыве со стороны общего совета трудового коллектива.

## § 58 Компетенция

Закон о правовом режиме предприятий 14

(1)

Совет трудового коллектива концерна компетентен по вопросам, касающимся концерна или нескольких предприятий концерна, которые не могут быть урегулированы отдельными общими советами трудовых коллективов внутри их предприятий; его компетенция распространяется постольку и на предприятия, не образовавшие общий совет трудового коллектива, а также на производства предприятий концерна без Совета трудового коллектива. Он не ставится выше отдельных общих советов трудовых коллективов.

(2)

Общий совет трудового коллектива может большинством голосов своих членов дать поручение Совету трудового коллектива концерна заняться каким-либо своим случаем. При этом общий совет трудового коллектива может оставить за собой решение по данному случаю. § 27 Абзац 2 предложения 3 и 4 действует соответственно.

## § 59 Ведение дел

(1)

Для Совета трудового коллектива концерна действительны § 25 абзац 1, §§ 26, 27 абзацы 2 и 3, § 28 абзац 1 предложения 1 и 3, абзац 2, §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 абзацы от 1 до 3, а также §§ 40, 41 и 51 абзац 1 предложение 2 и абзацы от 3 до 5 соответственно.

(2)

Если нужно образовать Совет трудового коллектива концерна, то общий совет трудового коллектива главенствующего предприятия или, постольку, поскольку такового общего совета трудового коллектива не имеется, - общий совет трудового коллектива наибольшего по численности имеющих право участия в выборах работников предприятия концерна должен пригласить на выборы председателя и заместителя председателя Совета трудового коллектива концерна. Председатель приглашающего общего совета трудового коллектива должен вести заседание, пока Совет трудового коллектива концерна не назначит из своей среды руководителя выборов. § 29 абзацы от 2 до 4 действует соответственно.

§ 59а Участие представительства инвалидов концерна  
Представительство инвалидов концерна (§ 97 абзац 2 Девятой книги Свода социальных законов) может консультативно принимать участие во всех заседаниях Совета трудового коллектива концерна.

## § 60 Создание и задачи

(1)

На предприятиях с, как правило, минимум пятью работающими, не достигшими 18-ти лет (молодые работники), или занятыми по их профессиональному образованию и не достигшими 25 лет, выбираются представительства молодежи и учеников.

(2)

Представительство молодежи и учеников занимается, согласно условий нижеследующих предписаний, особыми интересами упомянутых в абзаце 1 работников.

## § 61 Право на участие в выборах и право быть избранным

(1)

Право на участие в выборах имеют все поименованные в § 60 абзац 1 работники предприятия.

(2)

Право быть избранными имеют все работники предприятия, не достигшие 25-ти лет; § 8 абзац 1 предложение 3 находит применение. Члены Совета трудового коллектива не могут избираться как представители молодежи и учеников.

## § 62 Количество представителей молодежи и учеников , состав представительства молодежи и учеников

(1)

Представительство молодежи и учеников состоит на предприятиях с, как правило, от 5 до 20 упомянутых в § 60 абзац 1 работников из одного лица, от 21 до 50 упомянутых в § 60 абзац 1 работников - из 3-х членов, от 51 до 150 упомянутых в § 60 абзац 1 работников - из 5 членов, от 151 до 300 упомянутых в § 60 абзац 1 работников - из 7 членов, от 301 до 500 упомянутых в § 60 абзац 1 работников - из 9 членов, от 501 до 700 упомянутых в § 60



абзац 1 работников - из 11 членов, от 701 до 1000 упомянутых в § 60 абзац 1 работников - из 13 членов; с более, чем 1000 упомянутых в § 60 абзац 1 работников -из 15 членов.

(2)

Представительство молодежи и учеников должно, по возможности, состоять из представителей различных видов занятости и обучаемых профессий работающих на предприятии, упомянутых в § 60 абзац 1.

(3)

Пол, находящийся в меньшинстве среди упомянутых в § 60 абзац 1 работающих, должен быть представлен в представительстве молодежи и учеников, как минимум, соответственно своему численному соотношению, если это представительство состоит, как минимум, из 3-х членов.

## § 63 Предписания по выборам

(1)

Представительство молодежи и учеников выбирается тайным и прямым голосованием. Закон о правовом режиме предприятий 15

(2)

Самое позднее, за восемь недель до истечения срока полномочий представительства молодежи и учеников Совет трудового коллектива назначает избирательную комиссию и ее председателя. Для выборов представителей молодежи и учеников действуют § 14 абзацы от 2 до 5, § 16 абзац 1 предложения с 4 по 6, § 18 абзац 1 предложение 1 и абзац 3, а также §§ 19 и 20 соответственно.

(3)

Если Совет трудового коллектива не назначил избирательную комиссию, или не назначил, самое позднее, за шесть недель до истечения срока полномочий представительства молодежи и учеников, или избирательная комиссия не выполняет своих обязанностей согласно § 18 абзац 1 предложение 1, то § 16 абзац 2 предложения 1 и 2, абзац 3 предложение 1 и § 18 абзац 1 предложение 2 действуют соответственно; заявление в суд по трудовым спорам может подаваться также и молодыми работающими.

(4)

На предприятиях с, как правило, от пяти до пятидесяти упомянутых в § 60 абзац 1 работников действует также § 14а соответственно. Срок для назначения избирательной комиссии сокращается в случае абзаца 2 предложение 1 до четырех недель, а в случае абзаца 3 предложение 1 - до трех недель.

(5)

На предприятиях с, как правило, от 51 до 100 упомянутых в § 60 абзац 1 работников действует § 14а абзац 5 соответственно.

## § 64 Момент времени выборов и срок полномочий

(1)

Регулярные выборы представительства молодежи и учеников проводятся каждые два года в период с 1 октября до 30 ноября. Для выборов представительства молодежи и учеников вне данного периода времени действуют § 13 абзац 2 Nr. 2 до 6 и абзац 3 соответственно.

(2)

Регулярный срок полномочий представительства молодежи и учеников составляет два года. Срок полномочий начинается с оповещения о результатах выборов или, если к этому моменту времени еще имеется представительство молодежи и учеников,- с истечением его срока полномочий. Данный срок полномочий кончается, самое позднее, 30 ноября того года, в котором, согласно абзаца 1 предложение 1, регулярные выборы имеют место. В случае § 13 абзац 3 предложение 2 срок полномочий кончается, самое позднее, 30 ноября того года, в котором представительство молодежи и учеников следует выбирать вновь. В случае § 13 абзац 2 Nr. 2 этот срок полномочий кончается с оповещением о результатах выборов по новоизбранному представительству молодежи и учеников.

(3)

Член представительства молодежи и учеников, которому в течение срока полномочий исполняется 25 лет, остается до конца срока полномочий членом представительства молодежи и учеников.

## § 65 Ведение дел

(1)

Для представительства молодежи и учеников действуют § 23 абзац 1, §§ 24, 25, 26, 28 абзац 1 предложения 1 и 2, §§ 30, 31, 33 абзацы 1 и 2, а также §§ 34, 36, 37, 40 и 41 соответственно.

(2)

Представительство молодежи и учеников может, после оповещения Совета трудового коллектива, устраивать заседания; § 29 действует соответственно. В этих заседаниях может принимать участие председатель или уполномоченный Совета трудового коллектива.

## § 66 Приостановка постановлений Совета трудового коллектива

(1)

Если большинство представителей молодежи и учеников рассматривает то или иное постановление Совета трудового коллектива как существенное ущемление важных интересов упомянутых в § 60 абзац 1 работников, то по их заявлению данное постановление следует отложить на срок длительностью в неделю, чтобы за это время можно было попытаться достичь взаимопонимания, при необходимости, с помощью представленного на предприятии профсоюза.

(2)

Если первое постановление подтверждается, то заявление о приостановке не может быть повторено; это действует также, если первое постановление лишь несущественно изменено.

## § 67 Участие в заседаниях Совета трудового коллектива

(1)

Представительство молодежи и учеников может посылать на все заседания Совета трудового коллектива по одному представителю. Если обсуждаются вопросы, особенно касающиеся упомянутых в § 60 абзац 1 работников, то по этим пунктам повестки дня все представительство молодежи и учеников имеет право участия.

(2)

Представители молодежи и учеников имеют право голоса постольку, поскольку принимаемые постановления Совета трудового коллектива касаются, прежде всего, упомянутых в § 60 абзац 1 работников. Закон о правовом режиме предприятий 16

(3)

Представительство молодежи и учеников может подать заявление в Совет трудового коллектива, чтобы вопросы, особенно касающиеся упомянутых в § 60 абзац 1 работников, и по которым оно консультировалось, были поставлены в следующую повестку дня. Совет трудового коллектива должен рассмотреть вопросы, особенно касающиеся упомянутых в § 60 абзац 1 работников, направлять для консультирования представительство молодежи и учеников.

## § 68 Участие в совместных обсуждениях

Совет трудового коллектива должен привлекать представительство молодежи и учеников к обсуждениям между работодателем и Советом трудового коллектива, если обсуждаются вопросы, особенно касающиеся упомянутых в § 60 абзац 1 работников.

## § 69 Приемные часы

На предприятиях, где занято, как правило, более, чем пятьдесят упомянутых в § 60 абзац 1 работников, представительство молодежи и учеников может организовать приемные часы в рабочее время. Время и место следует согласовать с Советом трудового коллектива и работодателем. § 39 абзац 1 предложения 3 и 4 и абзац 3 действуют соответственно. В приемных часах представительства молодежи и учеников председатель или уполномоченный Совета трудового коллектива могут консультативно принимать участие.

## § 70 Общие задачи

(1)

Представительство молодежи и учеников имеет нижеследующие общие задачи: 1. Подавать заявления в Совет трудового коллектива на мероприятия, служащие упомянутым в § 60 абзац 1 работающим, особенно по вопросам профессионального обучения и перенятию занятых по их профессиональному образованию на постоянную работу; 1а. Подавать заявления в Совет трудового коллектива на мероприятия по утверждению подлинного равноправия упомянутых в § 60 абзац 1 работников соответственно § 80 абзац 1 Nr. 2а и 2б; 2. Наблюдать за тем, чтобы проводились в жизнь действующие в пользу упомянутых в § 60 абзац 1 работников законы, постановления, правила техники безопасности, тарифные соглашения и договоренности на предприятиях; 3. Принимать предложения упомянутых в § 60 абзац 1 работающих, особенно по вопросам профессионального обучения и, если они кажутся справедливыми, воздействовать на Совет трудового коллектива по их осуществлению. Представительство молодежи и учеников должно информировать упомянутых в § 60 абзац 1 работников, кого из них это касается, о состоянии дел и результате переговоров; 4. Способствовать интеграции иностранных, упомянутых в § 60 абзац 1 работников на предприятии и подавать заявления на соответствующие мероприятия в Совет трудового коллектива.

(2)

Для выполнения его задач представительство молодежи и учеников должно своевременно и в полном объеме получать информацию со стороны Совета трудового коллектива. Представительство молодежи и учеников может потребовать, чтобы Совет трудового коллектива предоставлял требуемые представительству для выполнения его задач документы.

## § 71 Собрание молодежи и учеников

Представительство молодежи и учеников может, по согласованию с Советом трудового коллектива, созывать до или после каждого собрания предприятия собрание молодежи и учеников предприятия. По согласованию с Советом трудового коллектива и работодателем собрание молодежи и учеников предприятия может созываться и в другой момент времени. § 43 абзац 2 предложения 1 и 2, §§ от 44 до 46 и § 65 абзац 2 предложение 2 действуют соответственно.

## § 72 Предпосылки создания, число членов, весомость голоса

(1)

Если на одном предприятии имеется несколько представительств молодежи и учеников, то следует образовать общее представительство молодежи и учеников.

(2)

В общее представительство молодежи и учеников каждое представительство молодежи и учеников посылает по одному члену.

(3)

Представительство молодежи и учеников должно назначить для члена общего представительства молодежи и учеников, как минимум, по одному замещающему члену и определить последовательность замещения.

(4)

Тарифным соглашением или договоренностью на предприятии число членов общего представительства молодежи и учеников может быть урегулировано отлично от абзаца 2. (5)

Если, согласно абзаца 2, в общее представительство молодежи и учеников входит более двадцати членов и не имеется тарифного регулирования согласно абзаца 4, то между общим советом трудового коллектива и работодателем следует заключить договоренность на предприятии о числе членов общего представительства молодежи и учеников, в которой бы определялось, чтобы представительства молодежи и учеников нескольких производств одного предприятия, которые связаны между собой регионально или одинаковыми интересами, посылали членов в общее представительство молодежи и учеников совместно. Закон о правовом режиме предприятий 17

(6)

Если в случае абзаца 5 не достигается прихода к единому мнению, то решает образуемая для всего предприятия примирительная комиссия. Решение этой примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и общим советом трудового коллектива.

(7)

Каждый член общего представительства молодежи и учеников имеет столько голосов, сколько занесено на том предприятии, на котором он избран, упомянутых в § 60 абзац 1 работников в списки выборщиков. Если член общего представительства молодежи и учеников послан от нескольких предприятий, то он имеет столько голосов, сколько занесено на тех предприятиях, от которых он послан, упомянутых в § 60 абзац 1 работников в списки выборщиков. Если послано несколько членов представительства молодежи и учеников, то на них распределяются голоса, согласно предложения 1, пропорционально.

(8)

Для членов общего представительства молодежи и учеников, посланных от общего производства нескольких предприятий, может приниматься через тарифное соглашение или договоренность на предприятии отклоняющееся от абзаца 7 регулирование.

## § 73 Ведение дел и действие прочих предписаний

(1)

Общее представительство молодежи и учеников может, по согласованию с общим советом трудового коллектива, проводить заседания. В этих заседаниях может принимать участие председатель или уполномоченный член общего совета трудового коллектива.

(2)

Для общего представительства молодежи и учеников действуют § 25 абзац 1, §§ 26, 28 абзац 1 предложение 1, §§ 30, 31, 34, 36, 37 абзацы от 1 до 3, §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 абзацы от 2 до 5, а также §§ от 66 до 68 соответственно.

## § 73а Предпосылки создания, число членов, весомость голоса

(1)

Если в одном концерне (§ 18 абзац 1 Закона об акциях) имеется несколько общих представительств молодежи и учеников, то постановлениями отдельных общих представительств молодежи и учеников может создаваться представительство молодежи и учеников концерна. Для учреждения его требуется согласие общего представительства молодежи и учеников предприятий концерна, в которых занято всего минимум 75 из сотни упомянутых в § 60 абзац 1 работников. Если на предприятии концерна имеется только одно представительство молодежи и учеников, то оно принимает на себя задачи общего представительства молодежи и учеников, согласно предписаний данного раздела.

(2)

В представительство молодежи и учеников концерна каждое общее представительство молодежи и учеников посылает одного из своих членов. Для каждого члена оно должно назначить, как минимум, одного замещающего члена и определить последовательность замещения.

(3)

Каждый член представительства молодежи и учеников концерна имеет столько голосов, сколько имеют члены посылающего общего представительства молодежи и учеников

вместе.  
(4)  
§ 72 абзацы от 4 до 8 действует соответственно.

## § 736 Ведение дел и действие прочих предписаний

(1)  
Представительство молодежи и учеников концерна может, по согласованию с Советом трудового коллектива концерна, проводить заседания. В этих заседаниях может принимать участие председатель или уполномоченный член Совета трудового коллектива концерна.

(2)  
Для представительств молодежи и учеников концерна действуют § 25 абзац 1, §§ 26, 28, абзац 1 предложение 1, §§ 30, 31, 34, 36, 37 абзацы от 1 до 3, §§ 40, 41, 51 абзацы от 3 до 5, §§ 56, 57, 58, 59 абзац 2 и §§ от 66 до 68 соответственно.

## § 74 Основы для сотрудничества

(1)  
Работодатель и Совет трудового коллектива должны, как минимум ежемесячно встречаться для обсуждения. Они должны обсуждать спорные вопросы с серьезным намерением прийти к единому мнению и делать предложения для устранения расхождений во мнениях.

(2)  
Мероприятия забастовочной борьбы между работодателем и Советом трудового коллектива недопустимы; забастовочная борьба заключающих тарифное соглашение сторон этим не затрагивается. Работодатель и Совет трудового коллектива не должны совершать действий, вредящих технологическому процессу или миру на предприятии. Они не должны производить партийно-политических действий на предприятии; Закон о правовом режиме предприятий 18 действия в вопросах тарифной, социальной политики, политики в области окружающей среды и хозяйственного характера, непосредственно касающихся данного предприятия или его работников, этим не затрагиваются.

(3)  
Работники, принимающие на себя задачи в рамках данного закона, тем самым не ограничиваются в своей деятельности для своего профсоюза и на предприятии.

## § 75 Основы для обращения с работниками предприятия

(1)  
Работодатель и Совет трудового коллектива должны наблюдать за тем, чтобы со всеми работающими на предприятии лицами обращались согласно основ права и справедливости, особенно, чтобы не было различного обращения с людьми по причине их происхождения, религии, национальности, политической или профсоюзной деятельности или позиции, пола или сексуальной ориентации. Они должны следить за тем, чтобы работников не дискриминировали по достижении определенного возраста.

(2)  
Работодатель и Совет трудового коллектива должны оберегать и поощрять свободное развитие личности работающих на предприятии работников. Они должны поощрять самостоятельность и собственную инициативу работников и рабочих групп.

## § 76 Примирительная комиссия

(1)  
Для улаживания различия во мнениях между работодателем и Советом трудового коллектива, общим советом трудового коллектива или Советом трудового коллектива концерна при потребности следует образовывать примирительную комиссию. Через

договоренность на предприятии может создаваться постоянная примирительная комиссия.

(2)  
Примирительная комиссия состоит из равного количества заседателей, назначаемых работодателем и Советом трудового коллектива, и нейтрального председателя, по личности которого обе стороны должны договориться. Если приход к единому мнению по личности председателя не достигается, то он назначается судом по трудовым спорам. Данный суд решает также, если не достигается согласия о числе заседателей.

(3)  
Примирительная комиссия принимает свои постановления после устного обсуждения большинством голосов. При принятии решения председатель должен вначале воздержаться; если большинство голосов не достигается, то председатель, после дальнейшего обсуждения, принимает участие в повторном принятии решения. Постановления примирительной комиссии должны быть в письменной форме, подписаны председателем и их следует направить работодателю и Совету трудового коллектива.

(4)  
Договоренностью на предприятии могут быть урегулированы дальнейшие отдельные моменты процедуры перед примирительной комиссией.

(5)  
В случаях, когда решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и Советом трудового коллектива, то примирительная комиссия начинает работу по заявлению одной из сторон. Если одна из сторон не назначает членов или назначенные одной из сторон члены, вопреки своевременному приглашению, не являются на заседание, то председатель и явившиеся члены, согласно условия абзаца 3, решают сами. Примирительная комиссия принимает свои постановления с соответственным учетом интересов предприятия и работников, кого это касается, по справедливому усмотрению. О превышении границ усмотрения работодатель или Совет трудового коллектива могут пожаловаться в суд по трудовым спорам только в течение срока в две недели, начиная со дня направления данного решения.

(6)  
В остальном примирительная комиссия действует только в том случае, если обе стороны подали туда заявления или согласны с ее вступлением в дело. В этих случаях ее решение заменяет приход к единому мнению между работодателем и Советом трудового коллектива только тогда, если обе стороны заранее подчинились этому решению или его приняли позже

(7)  
Постольку, поскольку согласно других предписаний судебное рассмотрение возможно, то оно данным решением примирительной комиссии не исключается.

(8)  
Тарифным соглашением может быть определено, чтобы на месте поименованной в абзаце 1 примирительной комиссии выступала тарифная конфликтная комиссия/арбитраж.

## § 76a Затраты примирительной комиссии

(1)  
Затраты примирительной комиссии несет работодатель. Закон о правовом режиме предприятий 19

(2)  
Заседатели примирительной комиссии, принадлежащие к предприятию, не получают за свою работу никакого вознаграждения; § 37 абзацы 2 и 3 действует соответственно. Если примирительную комиссию следует образовать для улаживания различия во мнениях между работодателем и общим советом трудового коллектива или Советом трудового коллектива концерна, то действует предложение 1 для принадлежащих к производству предприятия или предприятия концерна заседателей соответственно.

(3)  
Председатель и заседатели примирительной комиссии, не принадлежащие к упомянутым в абзаце 2 лицам, по отношению к работодателю имеют право на вознаграждение за свою работу. Величина вознаграждения определяется, согласно основ абзаца 4 предложения от 3 до 5.

(4)  
Федеральный министр по труду и социальному порядку может путем правовых постановлений регулировать данное вознаграждение согласно абзаца 3. В Положении об оплате следует определить наибольшие величины. При этом нужно особо учитывать требуемые затраты времени, сложность спора, а также потерю заработка. Вознаграждение заседателей должно быть ниже вознаграждения председателя. При установлении наибольших величин следует учитывать законные интересы членов

примирительной комиссии и работодателя.  
(5)

От абзаца 3 и Положения об оплате согласно абзаца 4 можно отклониться через тарифное соглашение или договоренность на предприятии, если тарифное соглашение это допускает или тарифного регулирования не имеется.

## § 77 Исполнение общих постановлений, договоренностей на предприятии

(1)

Договоренности между Советом трудового коллектива и работодателем, также постольку, поскольку они основываются на решении примирительной комиссии, проводит в жизнь работодатель, если только в отдельном случае не договорено ничего иного. Совет трудового коллектива не вправе односторонними действиями вмешиваться в руководство предприятием.

(2)

Договоренности на предприятии должны постанавливаться совместно Советом трудового коллектива и работодателем и быть в письменной форме. Они должны подписываться обеими сторонами; это недействительно постольку, поскольку договоренности на предприятии основываются на решении примирительной комиссии. Работодатель должен раскладывать эти договоренности на предприятии в подходящем месте предприятия.

(3)

Заработная плата и прочие рабочие условия, урегулированные тарифным соглашением или регулируемые обычным образом, не могут быть предметом договоренности на предприятии. Это недействительно, если тарифное соглашение определено допускает заключение дополняющих договоренностей на предприятии.

(4)

Договоренности на предприятии действуют непосредственно и обязательным образом. Если работающим по договоренности на предприятии даны какие-либо права, то отказ от них допускается только с согласия Совета трудового коллектива. Утеря данных прав исключена. Сроки исключения для их предъявления допустимы только постольку, поскольку об этом имеется договоренность в тарифном соглашении или договоренности на предприятии; то же действует для сокращения сроков давности.

(5)

Договоренности на предприятии могут постольку, поскольку не договорено ничего иного, расторгаться со сроком в три месяца.

(6)

По истечении договоренности на предприятии действуют свои урегулирования по вопросам, по которым решение примирительной комиссии может заменить приход к единому мнению между работодателем и Советом трудового коллектива, далее, пока они не будут заменены другим соглашением.

## § 78 Постановления по защите

Членам Совета трудового коллектива, общего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, представительства молодежи и учеников, общего представительства молодежи и учеников, представительства молодежи и учеников концерна, хозяйственного комитета, судового представительства, морского совета трудового коллектива, упомянутых в § 3 абзац 1 представительств работников, примирительной комиссии, тарифной конфликтной комиссии/арбитража (§ 76 абзац 8) и производственной комиссии по рассмотрению жалоб (§ 86) а также информирующим лицам (§ 80 абзац 2 предложение 3) нельзя мешать или препятствовать в осуществлении их деятельности. Их нельзя по причине их деятельности дискриминировать или создавать им льготы; это относится также к их профессиональному развитию.

## § 78a Защита учеников в особых случаях

(1)

Если работодатель не намеревается ученика, который является членом представительства



молодежи и учеников, Совета трудового коллектива, судового представительства или морского совета трудового коллектива, по окончании отношений профессионального обучения брать на постоянную работу, Закон о правовом режиме предприятий 20 то он должен это за три месяца до окончания отношений профессионального обучения сообщить этому ученику в письменной форме.

(2)

Если упомянутый в абзаце 1 ученик в течение последних трех месяцев до окончания отношений профессионального обучения требует от работодателя в письменной форме дальнейшей занятости, то между учеником и работодателем сразу после отношений профессионального обучения трудоустройство на постоянную работу рассматривается как обоснованное. Для таких трудовых отношений следует особенно § 37 абзацы 4 и 5 соответственно применять.

(3)

Абзацы 1 и 2 действительны также, если отношения профессионального обучения кончаются до истечения одного года по истечении срока полномочий представительства молодежи и учеников, Совета трудового коллектива, судового представительства или морского совета трудового коллектива.

(4)

Работодатель вправе, самое позднее, до истечения двух недель по окончании отношений профессионального обучения подать заявление в суд по трудовым спорам на то, чтобы: 1. Установить, что трудовые отношения не обосновываются согласно абзаца 2 или 3, или 2. Уже обоснованные согласно абзацев 2 или 3 трудовые отношения расторгнуть, если имеются факты, на основе которых от работодателя, с учетом всех обстоятельств, невозможно требовать дальнейшей занятости. В данной процедуре перед судом по трудовым спорам Совет трудового коллектива, судовое представительство, морской совет трудового коллектива, у членов представительства молодежи и учеников - также их участники.

(5)

Абзацы 2 до 4 находят применение независимо от того, выполнил ли работодатель свою обязанность сообщения согласно абзаца 1.

## § 79 Обязанность неразглашения

(1)

Члены и замещающие члены Совета трудового коллектива обязаны, производственные или коммерческие секреты, которые им стали известны по причине их принадлежности к Совету трудового коллектива, и работодателем определенно обозначены как неподлежащие разглашению, не разглашать и не использовать. Это относится также ко времени после выхода из Совета трудового коллектива. Эта обязанность недействительна по отношению к членам Совета трудового коллектива. Далее, она недействительна по отношению к общему совету трудового коллектива, Совету трудового коллектива концерна, судовому представительству, морскому совету трудового коллектива и представителям работников в наблюдательном совете, а также в процедуре перед примирительной комиссией, тарифной конфликтной комиссией/арбитражем (§ 76 абзац 8) или производственной комиссией по рассмотрению жалоб (§ 86).

(2)

Абзац 1 действует соответственно для членов и замещающих членов общего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, представительства молодежи и учеников, общего представительства молодежи и учеников, представительства молодежи и учеников концерна, хозяйственного комитета, судового представительства, морского совета трудового коллектива, образованных согласно § 3 абзаца 1 представительств работников, примирительной комиссии, тарифной конфликтной комиссии/арбитража (§ 76 абзац 8) и производственной комиссии по рассмотрению жалоб (§ 86), а также для представителей профсоюзов или объединений работодателей.

## § 80 Общие задачи

(1)

Совет трудового коллектива имеет нижеследующие общие задачи:

- 1.

Наблюдать за тем, чтобы на предприятии проводились в жизнь в пользу работников действующие законы, постановления, правила техники безопасности, тарифные соглашения и договоренности;

2.

Подавать заявления работодателю по мероприятиям для пользы предприятия и коллектива;

3.

Способствовать проведению в жизнь подлинного равноправия женщин и мужчин, особенно при принятии на работу, занятости, обучении и повышении квалификации, а также их профессиональном росте;

4.

Способствовать совмещению семьи и профессиональной деятельности;

5.

Принимать предложения от работающих, а также представительства молодежи и учеников, и если они кажутся справедливыми, путем переговоров с работодателем действовать в направлении их осуществления; Совет должен информировать соответствующих работников о ходе и результатах переговоров;

6.

Способствовать вовлечению инвалидов и прочих особенно нуждающихся в защите лиц;

7.

Проводить подготовку к выборам представительства молодежи и учеников и тесно сотрудничать с работниками, упомянутыми в § 60 абзац 1 в связи с поддержкой их интересов; совет может запросить от представительства молодежи и учеников предложения и его точку зрения;

8.

Способствовать занятости работников старших возрастов на предприятии; Закон о правовом режиме предприятий 21

9.

Способствовать интеграции работников-иностранцев на предприятии и взаимопониманию между ними и работниками-немцами, а также подавать заявления на мероприятия по борьбе с расизмом и враждебностью к иностранцам на предприятии;

10.

Способствовать занятости на предприятии и обеспечивать ее;

11.

Способствовать мероприятиям по охране труда и производственной защите окружающей среды.

(2)

Для выполнения задач согласно данного закона Совет трудового коллектива должен своевременно и в полном объеме информироваться работодателем; данное информирование распространяется также на занятость лиц, не находящихся в трудовых отношениях с работодателем. По требованию Совета трудового коллектива должны всегда предоставляться документы, нужные для выполнения его задач; в рамках этого производственный комитет предприятия или образованный согласно § 28 комитет имеют право ознакомления с перечнями по брутто-зарплатам и окладам. Постольку, поскольку это необходимо для выполнения задач Совета трудового коллектива, работодатель должен ему предоставлять компетентных работников в качестве информирующих лиц, и при этом работодатель должен учитывать предложения Совета трудового коллектива, если этому не препятствует производственная необходимость.

(3)

При выполнении своих задач Совет трудового коллектива вправе, на основе конкретной договоренности с работодателем, привлекать экспертов, если это необходимо для планомерного выполнения задач Совета.

(4)

По обязанности неразглашения информирующих лиц и экспертов действует § 79 соответственно.

## § 81 Обязанности работодателя по информированию и обсуждению

(1)

Работодатель должен информировать работника о его задачах и ответственности, а также о роде его деятельности и ее месте в технологическом процессе предприятия. Работодатель обязан проинструктировать работника перед началом его работы об опасностях, связанных с несчастными случаями, и опасностях для здоровья, которым он

подвергнется во время работы, а также о мероприятиях, устройствах защиты от этих опасностей и проведенных согласно § 10 абзац 2 Закона об охране труда мероприятиях.

(2)

Об изменениях на его участке работы работника следует своевременно информировать.  
Абзац 1 действует соответственно.

(3)

На предприятиях, где Совета трудового коллектива нет, работодатель должен прислушиваться к работникам при всех мероприятиях, могущих повлиять на их безопасность и здоровье.

(4)

Работодатель обязан проинформировать работника о мероприятиях, предусмотренных на основе планирования, по техническим установкам, технологическим процессам и организации рабочего процесса или по рабочим местам, воздействию этих мероприятий на рабочее место работника, рабочую обстановку а также на содержание и род его деятельности. Как только выяснится, что деятельность работника изменится, а его профессиональных знаний и навыков для выполнения его задач теперь недостаточно, работодатель обязан обсудить с работником, как его профессиональные знания и навыки можно приспособить к будущим требованиям в рамках производственных возможностей. Для обсуждения данный работник вправе привлечь члена Совета трудового коллектива.

## § 82 Право работника на заслушивание и обсуждение

(1)

Работник имеет право на то, чтобы при производственных вопросах, затрагивающих его личность, его заслушивали лица, согласно организационной структуре предприятия ответственные за данные вопросы. Он имеет право высказывать свое мнение о касающихся его мероприятиях работодателя, а также делать предложения по оформлению рабочего места и организации рабочего процесса.

(2)

Работник может требовать, чтобы ему разъяснили расчет и состав его заработной платы, с ним обсудили его трудовые успехи, а также возможности его профессионального роста на предприятии. Он может привлечь члена Совета трудового коллектива. Данный член Совета трудового коллектива не имеет права разглашать содержание данных переговоров, если только в каждом отдельном случае он не будет освобожден работником от этой обязанности.

## § 83 Просмотр личного дела

(1)

Работник имеет право просмотра своего личного дела. Он может для этого привлечь члена Совета трудового коллектива. По содержанию личного дела член Совета трудового коллектива имеет обязанность неразглашения, если только он в каждом отдельном случае не будет освобожден работником от этой обязанности. (2) Пояснения работника по его требованию следует присовокупить к содержанию личного дела.  
Закон о правовом режиме предприятий 22

## § 84 Право на подачу жалобы

(1)

Каждый работник имеет право жаловаться ответственным на предприятии, если он чувствует, что его обделяют, или с ним неправильно обходятся, или его неправомерно обходят работодатель или работники предприятия. Для поддержки или посредничества он может привлечь члена Совета трудового коллектива.

(2)

Работодатель должен решить вопрос по жалобе работника и, если он эту жалобу признает справедливой, удовлетворить ее.

(3)

Из-за подачи жалобы работник не должен терпеть ущерба.

## § 85 Обращение с жалобами со стороны Совета трудового коллектива

(1)

Совет трудового коллектива должен принимать жалобы от работающих и, если он признает их справедливыми, действовать в отношении их удовлетворения работодателем.

(2)

Если у Совета трудового коллектива и работодателя мнения относительно справедливости жалобы разделились, то Совет трудового коллектива может обратиться в примирительную комиссию. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива. Это недействительно, если предметом жалобы является правопритязание.

(3)

Работодатель обязан информировать Совет трудового коллектива о прохождении жалобы. § 84 абзац 2 остается незатронутым.

## § 86 Заключительные договоренности

Отдельные моменты прохождения жалобы могут быть урегулированы тарифным соглашением или договоренностью на предприятии. При этом может быть определено, что в случаях § 85 абзац 2 вместо примирительной комиссии жалоба улаживается на предприятии.

§ 86а Право работников на предложения  
Каждый работник имеет право предлагать Совету трудового коллектива темы для обсуждения. Если предложение поддерживается минимум 5-ю из ста работников предприятия, то Совет трудового коллектива должен это предложение в течение двух месяцев поставить в повестку дня заседания Совета трудового коллектива.

## § 87 Права на принятие участия в решениях

(1)

Совет трудового коллектива должен принимать участие постольку, поскольку не имеется законного или тарифного регулирования, в решении нижеследующих вопросов: 1. Вопросы распорядка предприятия и поведения работников на предприятии; 2. Начало и конец ежедневного рабочего времени, включая перерывы а также распределение рабочего времени по отдельным дням недели; 3. Предварительное уменьшение или увеличение обычного на предприятии рабочего времени; 4. Время, место и вид выплаты заработной платы; 5. Установление общих оснований по отпускам и графика отпусков, а также установление по времени отпуска для отдельных работников, если между работодателем и участвующими работающими не достигается согласия; 6. Введение и применение технических устройств, предназначенных для наблюдения за поведением или отдачей работников; 7. Правила по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по охране здоровья в рамках законных предписаний или правил техники безопасности; 8. Форма, организация и управление социальными учреждениями, область действия которых ограничена данным производством, предприятием или концерном; 9. Предоставление и отъятие жилых помещений, сдаваемых работающим с учетом имеющихся трудовых отношений, а также общее установление условий пользования; 10. Вопросы установления производственной заработной платы, особенно установление основ заработной платы, введение и применение новых методов заработной платы, а также их изменение; 11. Установление величины аккордной оплаты и премий, а также сравнимой оплаты трудовых усилий, включая денежные факторы; 12. Основы производственных предложений; 13. Основы проведения групповой работы; групповая работа по смыслу данного предписания наличествует, если в рамках организации рабочего процесса на предприятии группа работающих доверенное ей общее задание выполняет, в основном, под свою ответственность.

(2)

Если по какому-либо вопросу согласно абзаца 1 не приходят к единому мнению, то решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

## § 88 Добровольные договоренности на предприятии

Закон о правовом режиме предприятия 23  
Путем договоренности на предприятии могут быть, в особенности, урегулированы:  
1. Дополнительные мероприятия по предотвращению несчастных случаев на производстве и вреда для здоровья; 1а. Мероприятия по производственной защите окружающей среды;  
2. Образование социальных учреждений, область действия которых ограничена производством, предприятием или концерном; 3. Мероприятия по поддержке образования имущества; 4. Мероприятия по интеграции работников-иностранцев, а также по борьбе с расизмом и враждебностью к иностранцам на предприятии.

## § 89 Рабочая и производственная защита окружающей среды

(1)  
Совет трудового коллектива должен бороться за то, чтобы предписания по охране труда и предотвращению несчастных случаев на предприятии, а также по производственной защите окружающей среды проводились в жизнь. Он должен поддерживать ответственные за охрану труда официальные учреждения, занимающиеся законным страхованием от несчастных случаев, и прочие соответствующие учреждения своими предложениями, консультациями и подачей сведений по борьбе с опасностью для здоровья и несчастных случаев

(2)  
Работодатель и упомянутые в абзаце 1 предложение 2 учреждения обязаны привлекать Совет трудового коллектива или им назначенных членов Совета трудового коллектива ко всем связанным с охраной труда или предотвращением несчастных случаев осмотрам и вопросам, а также к расследованиям несчастных случаев. Работодатель должен привлекать Совет трудового коллектива также по всем связанным с производственной защитой окружающей среды осмотрам и вопросам и незамедлительно сообщать ему официальные ограничения и распоряжения соответствующих организаций по охране труда, предотвращению несчастных случаев и производственной защите окружающей среды.

(3)  
Как производственную защиту окружающей среды по смыслу данного закона следует понимать кадровые и организационные мероприятия, а также мероприятия, касающиеся всех производственных построек, помещений, технических установок, технологических процессов, организации рабочих процессов и рабочих мест, служащих защите окружающей среды.

(4)  
В совещаниях работодателя с уполномоченными по безопасности в рамках § 22 абзац 2 Седьмой книги Свода социальных законов принимают участие уполномоченные Советом трудового коллектива члены данного Совета.

(5)  
Совет трудового коллектива получает от работодателя записи об обследованиях, осмотрах и обсуждениях, к которым его следует привлекать согласно абзацев 2 и 4.

(6)  
Работодатель должен выдать Совету трудового коллектива копию извещения о несчастном случае, которое, согласно § 193 абзац 5 Седьмой книги Свода социальных законов, Совет трудового коллектива обязан подписывать.

## § 90 Право на информацию и консультации

(1)  
Работодатель должен информировать Совет трудового коллектива о планировании:  
1. Новых построек, перестройки и расширения производственных помещений по изготовлению, заводууправлений и прочих, 2. Технических установок, 3. Технологических процессов и организации рабочих процессов, или 4. Рабочих мест, - своевременно и с представлением требуемой документации.

(2)

Работодатель обязан своевременно обсуждать с Советом трудового коллектива предусмотренные мероприятия и их последствия для работников, особенно для рода их работы, а также вытекающие отсюда требования к работникам, так, чтобы предложения и опасения Совета трудового коллектива могли учитываться при планировании. Работодатель и Совет трудового коллектива должны при этом учитывать также все оправдавшиеся научно-трудовые знания о подходящей для человека организации труда.

## § 91 Право на участие в принятии решений

Если по причине изменений рабочих мест, организации рабочего процесса или рабочей обстановки, явно противоречащих оправдавшимся научно-трудовым знаниям о подходящей для человека организации труда, работникам становится особенно тяжело, то Совет трудового коллектива может требовать соответствующих мероприятий по предотвращению, ослаблению или уравниванию нагрузки. Если единого мнения достичь не удастся, то решение выносит примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

## § 92 Планирование персонала

(1)  
Работодатель обязан информировать Совет трудового коллектива о планировании персонала, особенно о настоящей и будущей потребности в персонале, а также вытекающих из нее кадровых мероприятиях и мероприятиях по профессиональному обучению документально, своевременно и в полном объеме. Он должен консультироваться с Советом трудового коллектива по роду и объему требуемых мероприятий, а также по предупреждению тяжелых ситуаций. Закон о правовом режиме предприятия 24

(2)  
Совет трудового коллектива может делать работодателю предложения по введению планирования персонала и его проведению.

(3)  
Абзацы 1 и 2 действуют соответственно для мероприятий по смыслу § 80 абзац 1 № 2а и 2б, особенно для установления и проведения мероприятий по поддержке равноправия женщин и мужчин.

## § 92а Обеспечение занятости

(1)  
Совет трудового коллектива может делать работодателю предложения по обеспечению и поддержке занятости. Предметом этих предложений могут быть, в особенности, гибкая организация рабочего времени, поддержка неполного рабочего дня и неполного рабочего времени по возрасту, новые формы организации труда, изменения технологического процесса и организация рабочих процессов, квалификация работников, альтернативы выделению работы или ее передаче другим предприятиям, а также предложения по производственной и инвестиционной программам.

(2)  
Работодатель должен обсуждать данные предложения с Советом трудового коллектива. Если работодатель считает предложения Совета трудового коллектива неподходящими, то он обязан это обосновать; на предприятии с более, чем 100 работающими, обоснование дается в письменной форме. Для консультаций работодатель или Совет трудового коллектива вправе привлечь представителя Федерального или земельного агентства по труду.



## § 93 Объявление о вакантных рабочих местах

Совет трудового коллектива вправе требовать, чтобы объявления о вакантных рабочих местах, общих или по определенным видам деятельности, перед их занятием помещались внутри предприятия. Он может предложить, чтобы они также объявлялись как рабочие места неполного рабочего времени. Если работодатель готов заполнить рабочие места также и работающими неполный рабочий день, то это следует указать в соответствующем объявлении о вакантном рабочем месте.

## § 94 Анкета для персонала, основы для оценки

(1)

Анкета для персонала должна быть согласована с Советом трудового коллектива. Если к единому мнению о ее содержании прийти не удастся, то решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(2)

Абзац 1 действует соответственно для личных данных в письменных трудовых договорах, которые должны вообще применяться для предприятия, а также для установления общих основ оценки.

## § 95 Директивы по выбору

(1)

Директивы по кадровому выбору при приеме на работу, переводах, перегруппировках и увольнениях требуют согласования с Советом трудового коллектива. При недостижении единого мнения по директиве или ее содержанию решение выносит по заявлению работодателя примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(2)

На предприятиях с более, чем 500 работающих, Совет трудового коллектива может требовать принятия директивы о мероприятиях абзаца 1 предложение 1 по принимаемым во внимание профессиональным и личным предпосылкам и социальным характеристикам. При недостижении единого мнения по директиве или ее содержанию решение выносит примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(3)

Переводом по смыслу данного закона является предоставление другого участка работы на срок, превышающий, предварительно, один месяц, или связанного со значительными изменениями условий труда, при которых нужно работать. Если работники по роду своих трудовых отношений обычно непостоянно заняты на определенном рабочем месте, то назначение каждого рабочего места не считается переводом.

## § 96 Поддержка профессионального обучения

(1)

Работодатель и Совет трудового коллектива должны способствовать в рамках производственного планирования персонала и сотрудничества с учреждениями, ответственными за профессиональное обучение и его поддержку, профессиональному обучению работников. По требованию Совета трудового коллектива работодатель должен определить потребность в профессиональном обучении и обсудить с Советом трудового коллектива вопросы профессионального обучения работников предприятия. По этому поводу Совет трудового коллектива может делать предложения.

(2)

Работодатель и Совет трудового коллектива должны следить за тем, чтобы, с учетом производственной необходимости, обеспечивалось участие работающих в проводимых на предприятии и вне предприятия мероприятиях по профессиональному обучению. При этом они обязаны принимать во



внимание также интересы работников старших возрастов, работающих неполный рабочий день и семейных работающих.

## § 97 Заведения и мероприятия по профессиональному обучению

(1) Работодатель должен обсуждать с Советом трудового коллектива учреждение и оснащение заведений профессионального обучения на предприятии, введение мероприятий по профессиональному обучению на предприятии и участие в мероприятиях по профессиональному обучению вне предприятия.

(2) Если работодатель запланировал или провел мероприятия, ведущие к тому, что деятельность затронутых работников меняется, а их профессиональных знаний и навыков для выполнения их задач более не достаточна, то Совет трудового коллектива должен участвовать в принятии решений при введении мероприятий по профессиональному обучению. При невозможности достичь единого мнения решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

## § 98 Проведение производственных образовательных мероприятий

(1) Совет трудового коллектива должен участвовать в принятии решений при проведении мероприятий по производственному профессиональному обучению.

(2) Совет трудового коллектива может возражать против назначения лица, уполномоченного для проведения производственного профессионального обучения или требовать его отзыва, если оно не подходит по своим личным качествам или по специальности, в особенности - по профессиональным и трудовым/педагогическим качествам по смыслу закона о профессиональном обучении, или если оно пренебрегает своими задачами.

(3) Если работодатель проводит производственные мероприятия по профессиональному обучению, или освобождает работников для профессионального обучения вне предприятия, либо несет расходы по участию работающих в таких мероприятиях полностью или частично, то Совет трудового коллектива может делать предложения по участию работников или групп работников предприятия в этих мероприятиях по профессиональному обучению.

(4) Если в случае абзаца 1 или согласно абзаца 3 о предложенных Советом трудового коллектива участниках единого мнения не достигается, то решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(5) Если в случае абзаца 2 единого мнения не достигается, то Совет трудового коллектива может подать исковое заявление в суд по трудовым спорам, чтобы суд предписал работодателю не делать данного назначения или отозвать его. Если работодатель произведет такое назначение вопреки имеющему юридическую силу решению суда, то по исковому заявлению Совета трудового коллектива работодатель приговаривается судом по трудовым спорам за такое назначение после предшествующего предупреждения к административному штрафу; административный штраф составляет максимум 20000 германских марок. Если работодатель, вопреки имеющему юридическую силу решению суда не производит отзыва, то по исковому заявлению Совета трудового коллектива суд первой инстанции должен признать, что работодателю следует отозвать под угрозой штрафа; штраф составляет максимум 500 германских марок за каждый день противозаконных действий. Предписания закона о профессиональном обучении по порядку профессионального обучения не затрагиваются.

(6) Абзацы 1 до 5 действуют соответственно, если работодатель проводит прочие образовательные мероприятия на предприятии.

## § 99 Право на участие в принятии решений при кадровых отдельных мероприятиях

(1)

На предприятиях с числом работников, имеющих право участия в выборах, как правило, больше двадцати, работодатель должен информировать Совет трудового коллектива о каждом принятии на работу, сведении в группу, перегруппировках и переводах, представлять требуемые для резюме документы и давать сведения о личности участвующих; работодатель обязан отчитываться перед Советом трудового коллектива с приложением требуемых документов о последствиях запланированного мероприятия и получить согласие Совета трудового коллектива на запланированное мероприятие. При принятии на работу и переводах работодатель должен сообщать, в особенности, имеющееся в виду рабочее место и предусмотренное сведение в группу. Члены Совета трудового коллектива не должны разглашать ставшие им известными в рамках кадровых мероприятий согласно предложений 1 и 2 личные отношения и данные работников, которые по своему значению или содержанию требуют доверительного обращения; § 79 абзац 1 предложения 2 - 4 действует соответственно.

(2)

Совет трудового коллектива может отказать в согласовании, если 1. Данное кадровое мероприятие нарушает закон, постановление, предписание по предотвращению несчастных случаев, либо постановление в тарифном соглашении или Закон о правовом режиме предприятий 26 договоренности на предприятии, или судебное решение, или ведомственный приказ, 2. Данное кадровое мероприятие нарушает директиву по § 95; 3. Имеется обоснованное фактами опасение, что вследствие данного кадрового мероприятия работающие на предприятии работники будут уволены или для них возникнет иной ущерб, без того, чтобы это оправдывалось производственными или личными причинами; в качестве ущерба рассматривается при принятии на постоянную работу также и неучет одинаково подходящего работающего по временному трудовому договору; 4. Работнику, которого это касается, через данное кадровое мероприятие будет причинен ущерб, без того, чтобы это вызывалось производственными причинами или причинами, коренящимися в личности работника; 5. Требуемого согласно § 93 объявления о замещении вакансии на предприятии не было, или 6. Имеется обоснованное фактами опасение, что для данного кадрового мероприятия подобранный претендент или работник нарушит мир на предприятии противозаконным поведением или грубым нарушением содержащихся в § 75 абзац 1 основ, особенно расистскими или ксенофобскими действиями.

(3)

Если Совет трудового коллектива не дает своего согласия, то он должен сообщить это в письменной форме с указанием причин работодателю в течение недели по извещении со стороны работодателя. Если Совет трудового коллектива не сообщит работодателю о несогласии в течение этого срока в письменной форме, то считается, что согласие дано.

(4)

Если Совет трудового коллектива не дает своего согласия, то работодатель может обратиться в суд по трудовым спорам за заменой согласия.

## § 100 Предварительные кадровые мероприятия

(1)

Работодатель вправе, если это срочно требуется по практическим основаниям, предварительно проводить кадровые мероприятия по смыслу § 99 абзац 1 предложение 1, до того, как Совет трудового коллектива выразит свое мнение, или если он не дал своего согласия. Работодатель должен разъяснить работникам положение вещей и правовую ситуацию.

(2)

Работодатель должен незамедлительно проинформировать Совет трудового коллектива о данном предварительном кадровом мероприятии. Если Совет трудового коллектива оспаривает, что это мероприятие срочно требуется по деловым основаниям, то он должен это работодателю незамедлительно сообщить. В этом случае работодатель вправе поддерживать данное предварительное кадровое мероприятие только тогда, если он в течение трех дней подаст заявление в суд по трудовым спорам на замещение согласия Совета трудового коллектива и установление факта, что данное мероприятие по деловым основаниям было срочно необходимо.

(3)

Если данный суд отклоняет имеющим юридическую силу решением такое замещение согласия Совета трудового коллектива или юридически устанавливает, что, очевидно, данного мероприятия по деловым основаниям срочно не требовалось, то это предварительное кадровое мероприятие заканчивается с истечением двух недель после вступления решения в законную силу. С этого момента данное кадровое мероприятие больше не может поддерживаться.

## § 101 Штраф

Если работодатель проводит в жизнь кадровое мероприятие по смыслу § 99 абзац 1 предложение 1 без согласия Совета трудового коллектива или поддерживает предварительное кадровое мероприятие против § 100 абзац 2 предложение 3 или абзац 3, то Совет трудового коллектива вправе подать заявление в суд по трудовым спорам, чтобы суд предписал работодателю данное кадровое мероприятие отменить. Если работодатель, вопреки имеющему юридическую силу решению суда, это кадровое мероприятие не отменяет, то по исковому заявлению Совета трудового коллектива суд по трудовым спорам должен признать, что работодатель обязан отменить это мероприятие с уплатой штрафа. Максимум этого штрафа составляет за каждый день противозаконных действий 500 германских марок.

## § 102 Право на участие в принятии решений при увольнениях

(1)

Совет трудового коллектива следует заслушивать перед каждым увольнением. Работодатель должен сообщить ему основания для увольнения. Объявленное без заслушивания Совета трудового коллектива увольнение является недействительным.

(2)

Если Совет трудового коллектива сомневается в каком-либо увольнении в обычном порядке, то он должен сообщить об этом работодателю, самое позднее, в течение недели в письменной форме с приведением причин. Если он не высказывает своего мнения в течение данного срока, то его согласие считается данным. Если Совет трудового коллектива сомневается в каком-либо чрезвычайном увольнении, то он должен об этом работодателю незамедлительно, самое позднее, однако, в течение трех дней в письменной форме сообщить. Совет трудового коллектива обязан постольку, поскольку это кажется необходимым, заслушать работника, которого это касается, по его мнению. § 99 абзац 1 предложение 3 действует соответственно. Закон о правовом режиме предприятий 27

(3)

Совет трудового коллектива вправе, в течение срока абзаца 2 предложение 1 возражать против увольнения в обычном порядке, если 1. Работодатель при выборе увольняемого работника не учел или недостаточно учел социальные аспекты, 2. Данное увольнение нарушает директиву согласно § 95, 3. Увольняемый работник может быть и далее занят на другом рабочем месте на том же предприятии или на другом производстве предприятия, 4. Дальнейшая занятость данного работника возможна после приемлемых мероприятий по переобучению или повышению квалификации, или 5. Дальнейшая занятость данного работника возможна при измененных договорных условиях, и данный работник должен дать на это свое согласие.

(4)

Если работодатель увольняет, хотя Совет трудового коллектива согласно абзаца 3 выразил несогласие с данным увольнением, то он должен этому работнику вместе с увольнением направить копию точки зрения Совета трудового коллектива.

(5)

Если Совет трудового коллектива выразил несогласие с увольнением в обычном порядке, соблюдая сроки и порядок, а работник, согласно закона о защите от увольнения, подал иск на установление факта того, что трудовые отношения данным увольнением не расторгнуты, то работодатель должен по требованию этого работника и по истечении срока увольнения занимать данного работника при неизменных рабочих условиях, пока не наступит юридическое завершение правового спора. По исковому заявлению работодателя суд может освободить его временным постановлением от обязанности занимать далее согласно предложения 1, если: 1. Иск данного работника имеет недостаточно шансов на успех или кажется преднамеренным, либо 2. Дальнейшая

занятость этого работника привела бы к неприемлемой экономической перегрузке работодателя, или 3. Возражение Совета трудового коллектива было, очевидно, необоснованным.

(6)

Работодатель и Совет трудового коллектива могут договориться о том, что для увольнения требуется согласие Совета трудового коллектива, а при наличии расхождения во мнениях относительно правомочности недачи согласия решает примирительная комиссия.

(7)

Предписания об участии Совета трудового коллектива согласно Закона о защите от увольнения не затрагиваются.

## § 103 Чрезвычайное увольнение и перевод в особых случаях

(1)

Чрезвычайное увольнение членов Совета трудового коллектива, представительства молодежи и учеников, судового представительства и морского совета трудового коллектива, избирательной комиссии, а также выбираемых претендентов требует согласия Совета трудового коллектива.

(2)

Если Совет трудового коллектива не дает своего согласия, то суд по трудовым спорам по исковому заявлению работодателя может заместить это согласие, если данное чрезвычайное увольнение с учетом всех обстоятельств оправданно. В этой процедуре перед судом по трудовым спорам работник, которого это касается, является участвующим.

(3)

Перевод упомянутых в абзаце 1 лиц, который бы привел к их утрате должности или права быть избранным, требует согласия Совета трудового коллектива; это недействительно, если работник, которого это касается, с переводом согласен. Абзац 2 действует соответственно с условием, что суд по трудовым спорам может признать согласие на перевод, если перевод является необходимым также с учетом положения затронутого работника в правовом режиме предприятия по срочным производственным основаниям.

## § 104 Удаление мешающих предприятию работников

Если какой-либо работник противозаконным поведением или грубым нарушением основ, содержащихся в § 75 абзац 1, особенно расистскими или ксенофобскими действиями, повторно серьезно нарушил мир на предприятии, то Совет трудового коллектива может требовать от работодателя его увольнения или перевода. Если суд по трудовым спорам удовлетворит заявление Совета трудового коллектива о предписании работодателю произвести увольнение или перевод, а работодатель, действуя вразрез с имеющим юридическую силу решением суда, увольнения или перевода не производит, то по исковому заявлению Совета трудового коллектива суд по трудовым спорам должен признать, что работодатель должен произвести увольнение или перевод с уплатой штрафа. Максимум штрафа составляет за каждый день противозаконных действий 500 германских марок.

## § 105 Руководящие служащие

О намечаемом принятии на работу или кадровых изменениях упомянутого в § 5 абзац 3 руководящего служащего следует своевременно сообщать Совету трудового коллектива.

## § 106 Хозяйственный комитет

Закон о правовом режиме предприятий 28

(1)

На всех предприятиях с, как правило более, чем сотней постоянно занятых работников

следует образовать хозяйственный комитет. Данный хозяйственный комитет имеет задачей обсуждать хозяйственные вопросы с предпринимателем и информировать Совет трудового коллектива.

(2)

Предприниматель должен информировать хозяйственный комитет своевременно и в полном объеме по хозяйственно-экономическим вопросам предприятия с приложением требуемых документов постольку, поскольку тем самым не наносится ущерба секретам предприятия и его коммерческим секретам, а эти документы представляют также вытекающие последствия на планирование персонала.

(3)

К хозяйственно-экономическим вопросам по смыслу данного предписания относятся, в особенности: 1. Хозяйственно-экономическое и финансовое положение предприятия; 2. Ситуация с производством и сбытом; 3. Производственно-инвестиционная программа; 4. Намерения по рационализации; 5. Методы изготовления и работы, особенно введение новых рабочих методов; 5а. Вопросы производственной защиты окружающей среды; 6. Ограничение или останов предприятий или частей предприятий; 7. Перенос предприятий или частей предприятий; 8. Слияние или разделение предприятия или предприятий; 9. Изменение организации или целей предприятия, а также 10. Прочие процессы и намерения, могущие существенно затронуть интересы работников предприятия.

## § 107 Назначение и состав хозяйственного комитета

(1)

Хозяйственный комитет состоит из минимум трех и максимум семи членов, которые должны относиться к предприятию, среди них, как минимум, - член Совета трудового коллектива. Членами хозяйственного комитета могут также быть назначены упомянутые в § 5 абзац 3 служащие. Для выполнения своих задач члены должны обладать требуемой профессиональной и личной пригодностью.

(2)

Члены хозяйственного комитета назначаются Советом трудового коллектива на время своего срока полномочий. Если имеется общий совет трудового коллектива, то он назначает членов хозяйственного комитета; срок полномочий членов кончается в этом случае в тот момент, когда истекает срок полномочий большинства членов общего совета трудового коллектива, имевших право действовать при назначении. Члены хозяйственного комитета могут быть в любой момент отозваны; для отзыва следует соответственно применять предложения 1 и 2.

(3)

Совет трудового коллектива может большинством голосов своих членов постановить передачу задач хозяйственного комитета комитету Совета трудового коллектива. Число членов этого комитета не должно превышать число членов производственного комитета. Совет трудового коллектива может, однако, призвать дальнейших работников в комитет, включая упомянутых в § 5 абзац 3 руководящих служащих, до такого же количества, сколько комитет имеет членов; для принятия решений действует предложение 1. По обязанности неразглашения поименованных в предложении 3 дальнейших работников действует § 79 соответственно. Для изменения и отзыва постановлений согласно предложений от 1 до 3 требуется такое же большинство голосов, как и для постановлений согласно предложений от 1 до 3. Если на предприятии образован общий совет трудового коллектива, то он решает об иной области задач хозяйственного комитета; предложения от 1 до 5 действуют соответственно.

## § 108 Заседания

(1)

Хозяйственный комитет должен собираться ежемесячно.

(2)

В заседаниях хозяйственного комитета должны принимать участие предприниматель или его представитель. Он может привлекать компетентных работников предприятия, включая упомянутых в § 5 абзац 3 служащих. Для данного привлечения и обязанности неразглашения экспертов действует § 80 абзацы 3 и 4 соответственно.

(3)

Члены хозяйственного комитета имеют право просматривать прилагаемые согласно § 106 абзац 2 документы.

(4)

Хозяйственный комитет обязан незамедлительно и полностью отчитываться перед Советом трудового коллектива за каждое заседание.

(5)

Годовой отчет должен быть пояснен хозяйственному комитету с участием Совета трудового коллектива.

(6)

Если Совет трудового коллектива или общий совет трудового коллектива постановили иные задачи хозяйственного комитета, то действуют абзацы от 1 до 5 соответственно. Закон о правовом режиме предприятий 29

## § 109 Улаживание расхождения во мнениях

Если подачи сведений по хозяйственно-экономическим вопросам предприятия по смыслу § 106, вопреки требованию хозяйственного комитета, не последует, несвоевременно или недостаточно последует, а предпринимателю и Совету трудового коллектива не удастся прийти к единому мнению, то решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива. Примирительная комиссия может, если это требуется для ее решения, заслушать экспертов; § 80 абзац 4 действует соответственно. Если Совет трудового коллектива или общий совет трудового коллектива постановили иные задачи хозяйственного комитета, то действует предложение 1 соответственно.

## § 110 Информирование работников

(1)

На предприятиях с, как правило, более, чем 1000 постоянно занятых работников, предприниматель должен, как минимум, один раз в календарный квартал по предварительному согласованию с хозяйственным комитетом или упомянутыми в § 107 абзац 3 органами и Советом трудового коллектива информировать работников в письменной форме о хозяйственно-экономическом положении и развитии предприятия.

(2)

На предприятиях, не соответствующих предпосылкам абзаца 1, однако, с, как правило, более, чем двадцатью имеющими право участия в выборах постоянными работниками, действует абзац 1 с условием, чтобы информирование работников могло производиться устно. Если на этом предприятии не образовывается хозяйственный комитет, то информирование производится согласно предшествующего согласования с Советом трудового коллектива.

## § 111 Изменения на предприятии

На предприятиях с, как правило, более, чем двадцатью имеющими право на участие в выборах работающими, предприниматель должен информировать Совет трудового коллектива о запланированных изменениях на предприятии, могущих иметь следствием существенный ущерб для коллектива или значительной его части, своевременно и в полном объеме, а запланированные изменения на предприятии обсуждать с Советом трудового коллектива. Совет трудового коллектива может на предприятиях с более, чем 300 работающими, для своей поддержки привлекать консультанта; § 80 абзац 4 действует соответственно; в остальном остается § 80 абзац 3 незатронутым. Изменениями на предприятии по смыслу предложения 1 считаются: 1. Ограничение и останов всего предприятия или его существенной части, 2. Перенос всего предприятия или его существенной части, 3. Слияние с другими предприятиями или разделение предприятий, 4. основополагающие изменения организации предприятия, его целей или установок, 5. Введение принципиально новых рабочих методов и процессов изготовления.



## § 112 Сбалансирование интересов по изменению на предприятии, социальный план

(1)

Если между предпринимателем и Советом трудового коллектива достигается сбалансирование интересов по запланированному изменению на предприятии, то это следует зафиксировать в письменной форме и подписать предпринимателю и Совету трудового коллектива. То же самое относится и к приходу к единому мнению по поводу сбалансирования или уменьшения экономического ущерба, возникающего для работающих вследствие запланированных изменений на предприятии (социальный план). Социальный план имеет действие договоренности на предприятии. § 77 абзац 3 не следует применять к социальному плану.

(2)

Если сбалансирование интересов по запланированным изменениям на предприятии или приход к единому мнению по социальному плану не достигается, то предприниматель или Совет трудового коллектива могут ходатайствовать перед президентом земельного агентства по труду о посредничестве. Если этого не происходит или попытка посредничества остается безрезультатной, то предприниматель или Совет трудового коллектива могут обратиться в примирительную комиссию. По ходатайству председателя примирительной комиссии президент земельного агентства по труду принимает участие в переговорах.

(3)

Предприниматель и Совет трудового коллектива должны сделать примирительной комиссии предложения по улаживанию расхождения во мнениях по сбалансированию интересов и социальному плану. Примирительная комиссия должна попытаться достичь прихода сторон к единому мнению. При достижении прихода к единому мнению его следует зафиксировать в письменной форме, подписать сторонам и председателю.

(4)

Если прихода к единому мнению по социальному плану достичь не удастся, то примирительная комиссия решает по выработке социального плана. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению работодателя и Совета трудового коллектива.

(5)

Примирительная комиссия должна, принимая свое решение, согласно абзаца 4, учитывать как социальные интересы работников, которых это касается, так и обратить внимание на экономическую целесообразность своего решения для данного предприятия. При этом примирительная комиссия должна руководствоваться справедливым усмотрением, а, в особенности, нижеследующими основами: 1. Она должна при сбалансировании интересов или снижении экономического ущерба, особенно из-за уменьшения дохода, исключении Закон о правовом режиме предприятий 30 особых премий или утрате ожидания обеспечения по старости со стороны предприятия, затрат на переезд или повышенных дорожных расходов предусмотреть выплаты, учитывающие, как правило, ситуацию в каждом отдельном случае. 2. Она должна учитывать перспективы тех работников, кого это касается, на рынке труда. Она должна исключить выплаты тем работникам, которые могут быть и далее заняты в приемлемых трудовых отношениях на том же предприятии, или другом производстве предприятия, или на принадлежащем к концерну предприятию, но отклоняют эту дальнейшую занятость; возможная дальнейшая занятость в другом месте сама по себе не обосновывает неприемлемости. 2а. Она должна особенно учитывать предусмотренные в Третьей книге Свода социальных законов возможности поддержки по предупреждению безработицы. 3. При определении общей суммы платежей социального плана она должна обратить внимание на то, чтобы не нанести ущерба дальнейшему существованию предприятия или остающимся после проведения изменений на предприятии рабочим местам.

## § 112a Вынужденный социальный план при сокращении персонала, новооснованные предприятия

(1)

Если запланированное изменение на предприятии по смыслу § 111 предложение 3 Nr. 1 состоит только в увольнении работающих, то § 112 абзац 4 и 5 находит применение только, если: 1. На предприятиях с, как правило, менее, чем 60 работающими 20 из сотни регулярно работающих работников, однако, минимум 6 работников, 2. На предприятиях с, как правило, минимум 60 и менее, чем 250 работающими 20 из сотни регулярно



работающих работников или, как минимум, 37 работников, 3. На предприятиях с, как правило, минимум 250 и менее, чем 500 работающими 15 из сотни регулярно работающих работников или, как минимум, 60 работников, 4. На предприятиях с, как правило, минимум 500 работающими 10 из сотни регулярно работающих работников, однако, как минимум, 60 работников должны быть уволены по производственным причинам. Увольнением считается также распоряжение работодателя, ввиду изменений на предприятии, удаление работающих на основе договоров расторжения.

(2)

§ 112 абзацы 4 и 5 не находят применения для производств одного предприятия в первые четыре года после его основания. Это недействительно для новооснованных предприятий в связи с правовой реструктуризацией предприятий и концернов. Решающим для момента основания является начало производственной деятельности, которое, согласно § 138 Налогового кодекса, следует сообщать финансовому органу.

## § 113 Сбалансирование ущерба

(1)

Если предприниматель отклоняется от сбалансирования интересов по запланированному изменению на предприятии без вынуждающих причин, то работники, уволенные вследствие данного отклонения, могут подать иск в суд по трудовым спорам с заявлением приговорить работодателя к выплате выходных пособий; § 10 Закона защиты от увольнений действует соответственно.

(2)

Если работники, вследствие отклонения согласно абзаца 1, терпят иной экономический ущерб, то предприниматель должен этот ущерб возместить в срок до двенадцати месяцев.

(3)

Абзацы 1 и 2 действуют соответственно, если предприниматель проводит в жизнь запланированное изменение на предприятии согласно § 111, без того, чтобы попытаться достичь сбалансирования интересов с Советом трудового коллектива, и если вследствие данного мероприятия работники были уволены или претерпели иной экономический ущерб. Предприниматель попытался достичь сбалансирования интересов, если он привлек Совет трудового коллектива согласно § 111 предложение 1, а сбалансирования интересов согласно § 112 абзацы 2 и 3 не произошло в течение двух месяцев после начала консультаций или требования в письменной форме для начала консультаций. Если в течение срока согласно предложения 2 обращаются к примирительной комиссии, то срок кончается через месяц после обращения к примирительной комиссии, если тем самым срок согласно предложения 2 превзойден.

## § 114 Основы

(1)

К предприятиям морского пароходства и их производствам данный закон следует применять постольку, поскольку из предписаний данного раздела ничего иного не следует.

(2)

Предприятием морского пароходства по смыслу данного закона является предприятие, занимающееся торговым пароходством и находящееся в зоне действия данного закона. Предприятием морского пароходства по смыслу данного раздела занимается также тот, кто в качестве лица, которому судовладелец передоверяет все права, связанные с эксплуатацией судна, судового менеджера, оснастителя или на основании сходных правовых отношений применяет корабли с целью заработка мореходством, если он является работодателем капитана и членов экипажа или, прежде всего, осуществляет полномочия работодателя.

(3)

Морским пароходством по смыслу данного закона считается совокупность кораблей предприятия морского пароходства, включая упомянутые в абзаце 2 предложение 2 корабли.

Закон о правовом режиме предприятий 31

(4)

Кораблями по смыслу данного закона являются корабли коммерческого пароходства, поднявшие, согласно закона о государственном флаге, флаг Федеративной Республики Германии. Корабли, которые, как правило, в течение 24 часов после выхода

возвращаются к местоположению берегового производства, считаются частью этого берегового производства предприятия морского пароходства.

(5)

Представительства молодежи и учеников образуются только для береговых производств предприятий морского пароходства.

(6)

Членами экипажа являются упомянутые в § 3 Закона о морях лица. Руководящими служащими по смыслу § 5 абзац 3 данного закона являются только капитаны.

## § 115 Судовое представительство

(1)

На кораблях, где имеется, как правило, минимум пять имеющих право участия в выборах членов экипажа, из которых трое имеют право быть избранными, выбирается судовое представительство. К данному судовому представительству находят применение постольку, поскольку из этого закона или из других законных предписаний не следует ничего иного, предписания о правах и обязанностях Совета трудового коллектива и правовом положении его членов.

(2)

Предписания по выборам и составу Совета трудового коллектива находят применение с нижеследующим условием применения: 1. Право на участие в выборах имеют все члены экипажа корабля. 2. Право быть избранным имеют те члены экипажа корабля, которые ко дню выборов уже достигли 18 лет и были в течение года членами экипажа какого-либо корабля, который, согласно Закона о государственном флаге, нес флаг Федеративной Республики Германии. § 8 абзац 1 предложения 3 остается незатронутым. 3. Судовое представительство состоит на кораблях с, как правило, от 5 до 20 имеющих право на участие в выборах членами экипажа из одного лица, от 21 до 75 имеющих право на участие в выборах членами экипажа - из трех членов, более 75 имеющих право участия в выборах членами экипажа - из пяти членов. 5. § 13 абзацы 1 и 3 не находят применения. Судовое представительство следует до истечения его срока полномочий при упомянутых в § 13 абзац 2 Nr. от 2 до 5 предпосылках выбирать вновь. 6. Имеющие право на участие в выборах члены экипажа могут большинством всех голосов постановить провести выборы судового представительства в течение 24 часов. 7. Упомянутый в § 16 абзац 1 предложение 1 срок сокращается до двух недель, упомянутый в § 16 абзац 2 предложение 1 срок - до одной недели. 8. Если действующее судовое представительство не назначает своевременно избирательной комиссии или судового представительства не имеется, то избирательная комиссия выбирается на судовом собрании большинством присутствующих членов экипажа; § 17 абзац 3 действует соответственно. Если по причинам поддержания планомерной мореходной работы судовое собрание не собирается, то капитан может по заявлению троих имеющих право участия в выборах назначить избирательную комиссию. Если капитан не назначает избирательной комиссии, то морской совет трудового коллектива имеет право назначить такую комиссию. Предписания по назначению избирательной комиссии судом по трудовым спорам не затрагиваются. 9. Срок для опротестования выборов начинается для членов экипажа на борту, когда данный корабль после оповещения о результатах выборов впервые зайдет в порт в зоне действия данного закона или в порт местоположения управления моряков. Опротестование выборов может также заявляться под протокол управления моряков. Если выборы судового представительства опротестовываются, то управление моряков забирает находящиеся на борту документы по выборам. Заявление об опротестовании и изъятые документы по выборам управление моряков должно незамедлительно отправить в суд по трудовым спорам, занимающийся опротестованием, по подсудности.

(3)

По сроку полномочий судового представительства находят применение §§ 21, 22 до 25 с условием применения, чтобы: 1. Срок полномочий составлял один год, 2. Членство в судовом представительстве кончается, если служба данного члена экипажа на борту кончается, - если только он не начинает вновь службу на борту до истечения срока полномочий согласно номера 1.

(4)

По ведению дел судового представительства действуют §§ от 26 до 36, § 37 абзацы от 1 до 3, а также §§ 39 до 41 соответственно. § 40 абзац 2 следует применять с условием, что судовое представительство в требуемом для своей деятельности объеме сможет пользоваться также оборудованными для связи корабля с пароходством средствами для ускоренной передачи новостей.

(5)

§§ от 42 до 46 о собрании предприятия находят для собрания членов экипажа корабля

(судовое собрание) соответственное применение. По требованию судового представительства капитан должен отчитаться перед судовым собранием о плавании корабля и о связанных с этим вопросах. Он должен ответить на вопросы, касающиеся работы на корабле, плавания корабля и его безопасности.

(6)

§§ от 47 до 59 об общем совете трудового коллектива и Совете трудового коллектива концерна не находят применения для судового представительства. Закон о правовом режиме предприятий 32

(7)

§§ от 74 до 105 о совместных действиях и праве на участие в принятии решений работников находят применение к судовому представительству с нижеследующими условиями: 1. Судовое представительство компетентно по вопросам, которые, согласно данного закона, подлежат совместным действиям и праву на участие в принятии решений Совета трудового коллектива, касающимся работы на судне или членов экипажа корабля, и регулирование которых должен осуществлять капитан на основе законных предписаний или переданных ему пароходством полномочий. 2. Если капитан и судовое представительство в одном из случаев, подлежащих совместным действиям или праву на участие в принятии решений судового представительства, не придут к единому мнению, то данный случай может быть передан судовым представительством морскому совету трудового коллектива. Морской совет трудового коллектива должен информировать судовое представительство о дальнейших действиях по данному случаю. Судовое представительство и капитан могут обратиться в примирительную комиссию или суд по трудовым спорам только в том случае, если морской совет трудового коллектива не избран. 3. Судовое представительство и капитан могут в рамках своей компетенции заключать судовые договоренности. Предписания по договоренности на предприятии действуют для судовой договоренности соответственно. Судовые договоренности недопустимы постольку, поскольку вопрос регулируется договоренностью на предприятии между морским советом трудового коллектива и работодателем. 4. По вопросам, подпадающим под право на участие в принятии решений судового представительства, капитан может, если приход к единому мнению с судовым представительством еще и не достигнут, принять предварительное урегулирование, если это срочно требуется для поддержания планомерной судовой работы. Затронутым распоряжением членам экипажа следует сообщить предварительность этого урегулирования. Постольку, поскольку это предварительное урегулирование не соответствует окончательному, предприятие морского пароходства должно возместить ущерб, возникающий для членов экипажа от предварительного урегулирования. 5. Судовое представительство имеет право на регулярное и в полном объеме информирование о работе судна. Требуемые документы следует судовому представительству представить. К работе судна относятся, в особенности, безопасность корабля, маршруты плавания, предварительное время прибытия и отплытия, а также перевозимый груз. 6. По требованию судового представительства капитан должен предоставлять для просмотра находящиеся на борту судовые журналы. В случаях, когда капитан заносит что-либо по вопросам, подлежащим совместным действиям или праву на участие в принятии решений судового представительства, то представительство вправе требовать копию этого занесения и давать пояснения для судового журнала. В случаях, когда по вопросу, подлежащему совместным действиям или праву на участие в принятии решения судового представительства, приход к единому мнению между капитаном и судовым представительством не достигается, судовое представительство может это заявить для судового журнала и требовать копию данного занесения. 7. Компетенция судового представительства в рамках охраны труда относится также к безопасности корабля и сотрудничеству с ответственными за это официальными и прочими соответствующими учреждениями.

## § 116 Морской совет трудового коллектива

(1)

На предприятиях морского пароходства выбираются морские советы трудового коллектива. Для этих морских советов трудового коллектива находят применение постольку, поскольку из этого закона или из других законных предписаний не следует ничего иного, предписания о правах и обязанностях Совета трудового коллектива и правовом положении его членов.

(2)

Предписания о выборах, составе и сроке полномочий Совета трудового коллектива находят применение с нижеследующими условиями: 1. Право на участие в выборах в морской совет трудового коллектива имеют все принадлежащие к предприятию морского

пароходства члены экипажа. 2. По праву быть избранным в морской совет трудового коллектива действует § 8 с условием, чтобы а) на предприятиях морского пароходства, имеющих более восьми кораблей или на которых занято, как правило, более, чем 250 членов экипажа, избирались только согласно § 115 абзац 2 Nr. 2 имеющие право быть избранными члены экипажа; б) в случаях, когда предпосылок буквы а не имеется, право быть избранными имеют только те работники, которые согласно § 8 имеют право быть избранными на береговом производстве предприятия морского пароходства; это не действует, если работодатель согласен с выбором членов экипажа. 3. Совет трудового коллектива состоит на предприятии морского пароходства с, как правило, от 5 до 400 имеющих право участия в выборах членов экипажа из одного лица, от 401 до 800 имеющих право участия в выборах членов экипажа - из трех членов, более 800 имеющих право участия в выборах членов экипажа - из пяти членов. 4. Предложение по выборам действительно, если оно в случае § 14 абзац 4 предложение 1 первая половина предложения и предложение 2 подписано минимум тремя имеющими право на участие в выборах членами экипажа. 5. § 14а не находит применения. 6. Упомянутый в § 16 абзац 1 предложение 1 срок продлевается до трех месяцев, упомянутый в § 16 абзац 2 предложение 1 срок – до двух месяцев. 7. Членами избирательной комиссии могут также назначаться работники, занятые на береговом производстве предприятия морского пароходства. § 17 абзацы от 2 до 4 не находит применения. Если морского совета трудового коллектива не имеется, то избирательную комиссию назначает общий совет трудового коллектива или, если такового нет, - Совет трудового коллектива концерна. Если не имеется ни общего совета трудового коллектива, ни Совета трудового коллектива концерна, то избирательная комиссия назначается совместно работодателем и представленным на предприятии морского пароходства профсоюзом; то же действительно, если общий совет трудового коллектива или Совет трудового коллектива концерна упустил назначение избирательной комиссии согласно предложению 3. Если работодатель и профсоюз не приходят к согласию, то данная комиссия назначается судом по трудовым спорам по заявлению работодателя, представленного на предприятии морского пароходства профсоюза или, как минимум, трех имеющих право участия в выборах членов экипажа. § 16 абзац 2 предложение 2 и 3 действует соответственно. 8. Срок для опротестования выборов, согласно § 19 абзац 2 начинается Закон о правовом режиме предприятий 33 для членов экипажа на борту, когда корабль впервые после оповещения о результатах выборов заходит в порт в зоне действия данного закона или порт местоположения управления моряков. По истечении трех месяцев с оповещения о результатах выборов опротестование выборов более не допускается. Опротестование выборов может также заявляться под протокол управления моряков. Заявление по опротестованию должно управлением моряков незамедлительно далее направляться для опротестования в соответственный по подсудности суд по трудовым спорам. 9. Членство в морском совете трудового коллектива кончается, если морской совет трудового коллектива состоит из членов экипажа, также, если член морского совета трудового коллектива больше не является членом экипажа. Свойство быть членом экипажа деятельностью в морском совете трудового коллектива или занятостью согласно абзаца 3 Nr. 2 не затрагивается.

(3)  
§§ от 26 до 41 о ведении дел Совета трудового коллектива находят применение к морскому совету трудового коллектива с нижеследующими условиями: 1. По вопросам, когда морской совет трудового коллектива, согласно данного закона, должен выразить свое мнение в пределах определенного срока, он может, в отклонение от § 33 абзац 2, невзирая на число явившихся на заседание членов, принять решение, если члены были приглашены согласно существующего порядка. 2. Постольку, поскольку членов морского совета трудового коллектива не освобождаются, то их нужно занимать таким образом, чтобы их основная работа не мешала им заниматься задачами морского совета трудового коллектива. Рабочее место должно соответствовать навыкам и знаниям члена морского совета трудового коллектива и его прежнему профессиональному положению. Данное рабочее место следует определить по согласованию с морским советом трудового коллектива. Если приход к единому мнению по определению рабочего места не достигается, то решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и морским советом трудового коллектива. 3. Членам морского совета трудового коллектива, являющимся членами экипажа, заработную плату следует платить и тогда, если они заняты на береговом производстве. Натуральную оплату следует соответственно начислить. Если новое рабочее место имеет большее значение, то на этом рабочем месте соответственно следует платить более высокую заработную плату. 4. С учетом местных условий следует урегулировать вопрос о жилье избранных в морской совет трудового коллектива членов экипажа между морским советом трудового коллектива и работодателем, если данное рабочее место не находится по месту жительства. При невозможности достичь единого мнения решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и морским советом трудового коллектива.

5. Морской совет трудового коллектива имеет право входить на борт любого принадлежащего к предприятию морского пароходства корабля, там действовать в рамках своих задач, а также принимать участие в заседаниях судового представительства. § 115 абзац 7 Нр. 5 предложение 1 действует соответственно. 6. Если корабль находится в порту/гавани в пределах зоны действия данного закона, то морской совет трудового коллектива может, известив капитана, проводить приемное время на борту и судовые собрания членов экипажа. 7. Если корабль в календарном году не заходит ни в один порт в зоне действия данного закона, то действуют номера 5 и 6 для европейских портов. Шлюзы Северо-восточного канала портами не являются. 8. По согласованию с работодателем приемное время и судовые собрания, в отклонение от номеров 6 и 7, могут проводиться также в другим портах захода корабля, если имеется срочная потребность. Пр невозможности достичь единого мнения решает примирительная комиссия. Решение примирительной комиссии заменяет приход к единому мнению между работодателем и морским советом трудового коллектива.

(4)

§§ от 42 до 46 о собрании предприятия не находят применения к предприятию морского пароходства.

(5)

По предприятию морского пароходства морской совет трудового коллектива принимает на себя переданные в §§ от 47 до 59 Совету трудового коллектива задачи, полномочия и обязанности.

(6)

§§ от 74 до 113 о совместных действиях и праве на участие в принятии решений работников находят применение к морскому совету трудового коллектива с нижеследующими условиями: 1. Морской совет трудового коллектива компетентен по вопросам, подлежащим, согласно данного закона, совместным действиям или праву на участие в принятии решений Совета трудового коллектива, а) касающимся всех или нескольких кораблей пароходства или членов экипажа всех или нескольких кораблей предприятия морского пароходства, б) согласно § 115 абзац 7 Нр. 2 отданы судовым представительством или в) по которым судовое представительство согласно § 115 абзац 7 Нр. 1 некомпетентно. 2. Морской совет трудового коллектива следует регулярно и в полном объеме информировать о работе на судне предприятия морского пароходства. Требуемые документы следует представлять.

## § 117 Действие для воздухоплавания

(1)

Для наземных производств воздухоплавания следует применять данный закон.

(2)

Для работающих по полетам работников предприятий воздухоплавания через тарифное соглашение может создаваться представительство. По совместной работе данного представительства с создаваемыми согласно данного закона представительствами работников наземных производств предприятия воздухоплавания это тарифное соглашение может предусматривать отклоняющееся от данного закона регулирование. Закон о правовом режиме предприятий 34

## § 118 Действие для некоммерческих предприятий и религиозных обществ

(1)

В фирмах и на предприятиях, непосредственно и прежде всего служащих: 1. Политическим, коалиционно-политическим, конфессиональным, благотворительным, воспитательным, научным или художественным целям или 2. Целям сообщений и выражения мнений, для которых находит применение статья 5 абзац 1 предложение 2 Конституции, предписания данного закона не находят применения постольку, поскольку этому противостоит особенность фирмы или предприятия. §§ от 106 до 110 не применять, §§ от 111 до 113 только постольку, поскольку применять, насколько они регулируют сбалансирование или уменьшение экономического ущерба для работников вследствие изменений на предприятиях.

(2)

Данный закон не находит никакого применения для религиозных обществ и их благотворительных и воспитательных учреждений, независимо от правовой формы.

## § 119 Уголовные преступления против органов правового режима предприятий и их членов

(1)

Лишением свободы до одного года или денежным штрафом наказывается тот, кто:

1.

Препятствует выборам Совета трудового коллектива, представительства молодежи и учеников, судового представительства, морского совета трудового коллектива или поименованных в § 3 абзац 1 Nr. от 1 до 3 или 5 представительств работников либо путем причинения или угрозы неприятностей, или путем предоставления или обещаний преимуществ/льгот на выборы влияет,

2.

Препятствует или мешает деятельности Совета трудового коллектива, общего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, представительства молодежи и учеников, общего представительства молодежи и учеников, представительства молодежи и учеников концерна, судового представительства, морского совета трудового коллектива, поименованных в § 3 абзац 1 представительств работников, примирительной комиссии, поименованной в § 76 абзац 8 тарифной конфликтной комиссии/арбитража, поименованной в § 86 производственной комиссии по рассмотрению жалоб или хозяйственного комитета или

3.

Дискриминирует или поощряет ввиду его/ее деятельности члена или замещающего члена Совета трудового коллектива, общего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, представительства молодежи и учеников, общего представительства молодежи и учеников концерна, судового представительства, морского совета трудового коллектива, поименованных в § 3 абзац 1 представительств работников, примирительной комиссии, поименованной в § 76 абзац 8 конфликтной комиссии/арбитража, поименованной в § 86 производственной комиссии по рассмотрению жалоб или хозяйственного комитета или информирующее лицо согласно § 80 абзац 2 предложение 3.

(2)

Такое преступление преследуется только по исковому заявлению Совета трудового коллектива, общего совета трудового коллектива, Совета трудового коллектива концерна, судового представительства, морского совета трудового коллектива, одного из в § 3 абзац 1 поименованных представительств работников, избирательной комиссии, предпринимателя или представленного на предприятии профсоюза.

## § 120 Разглашение секретов

(1)

Тот, кто непозволительным образом выдал чужой производственный или коммерческий секрет, который ему/ей в его/ее бытность в качестве 1. Члена или замещающего члена Совета трудового коллектива или одного из поименованных в § 79 абзац 2 образований, 2. Представителя профсоюза или объединения работодателей, 3. Эксперта, который привлекался Советом трудового коллектива согласно § 80 абзац 3 или заслушивался примирительной комиссией согласно § 109 предложение 3, 3а. Консультанта, который привлекался Советом трудового коллектива согласно § 111 предложение 2; 3б. Информирующего лица, приданного Совету трудового коллектива согласно § 80 абзац 2 предложение 3, или 4. Работника, который привлекался Советом трудового коллектива согласно § 107 абзац 3 предложение 3 или хозяйственным комитетом согласно § 108 абзац 2 предложение 2, стал известен и определенно обозначался работодателем как неподлежащий разглашению, карается лишением свободы на срок до одного года или денежным штрафом.

(2)

Так же наказывается тот, кто, непозволительным образом разглашает чужой секрет работника, поименованно принадлежащий к частной сфере данного работника, который стал ему/ей известен в бытность его/ее в качестве члена или замещающего члена Совета трудового коллектива или одного из поименованных в § 79 абзац 2 образований и, согласно предписаний данного закона, не подлежал разглашению.

(3)

Если преступник действовал ради денег или с намерением обогатиться самому или



обогащать кого-либо иного, или кому-либо повредить, то наказанием является лишение свободы до двух лет или денежный штраф. Так же наказывается тот, кто непозволительным образом использует чужой секрет, поименованный принадлежащий к производственным или коммерческим секретам, сохранять которые в тайне он/она был/была обязана/обязана согласно абзацев 1 или 2. Закон о правовом режиме предприятий 35 (4)

Абзацы 1 до 3 следует также применять, если преступник чужой секрет после смерти того, кого это затрагивает, раскрывает или использует. (5)

Такое преступление преследуется только по исковому заявлению пострадавшего. Если пострадавший умирает, то право на иск, согласно § 77 абзац 2 Уголовного кодекса переходит к родственникам, если данный секрет принадлежит к частной сфере пострадавшего; в иных случаях оно переходит к наследникам. Если преступник раскрывает секрет после смерти того, кого это касается, то предложение 2 действует соответственно.

## § 121 Предписания по штрафу

(1)

Совершает правонарушение тот, кто одну из обязанностей по разъяснению или информированию, указанную в § 90 абзац 1, 2 предложение 1, § 92 абзац 1 предложение 1 также в связи с абзацем 3, § 99 абзац 1, § 106 абзац 2, § 108 абзац 5, § 110 или § 111 не исполняет, исполняет неправдиво, неполностью или с запозданием.

(2)

Такое административное правонарушение может караться денежным штрафом до 20 000 германских марок.

## § 122 (Изменение Гражданского кодекса)

## § 123 (Изменение Закона по защите от увольнений)

## § 124 (Изменение Закона о суде по трудовым спорам)

## § 125 Первые выборы согласно данного закона

(1)

Первые выборы Совета трудового коллектива согласно § 13 абзац 1 состоятся в 1972 году.

(2)

Первые выборы представительства молодежи и учеников, согласно § 64 абзац 1 предложение 1, состоятся в 1988 году. Срок полномочий молодежного представительства кончается с оповещением о результатах выборов по новоизбранному представительству молодежи и учеников, самое позднее, 30 ноября 1988 г.

(3)

По выборам Совета трудового коллектива, судового представительства, морского совета трудового коллектива и представительства молодежи и учеников, проводимых согласно ... (дата вступления закона в силу), находят соответственное применение Первое постановление по проведению в жизнь Закона о правовом режиме предприятия от 16 января 1972 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 49), в последний раз изменено постановлением от 16 января 1995 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 43), Второе постановление по проведению в жизнь Закона о правовом режиме предприятия от 24 октября 1972 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства) I S. 2029), в последний раз изменено постановлением от 28 сентября 1989 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 1795) и Постановление по



проведению выборов Совета трудового коллектива на почтовых предприятиях от 26 июня 1995 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 871) до их изменения.

(4)

Дополнительно по упрощенной процедуре выборов согласно § 14а находит соответственное применение Первое постановление по проведению в жизнь Закона о правовом режиме предприятия до его изменения с нижеследующими условиями: 1. Срок для приглашения на собрание по выборам избирательной комиссии согласно § 14а абзац 1 данного Закона составляет минимум семь дней. Такое приглашение должно содержать место, день и время выборного собрания, а также указание, что до конца данного выборного собрания можно делать предложения по выборам в Совет трудового коллектива (§14а абзац 2 данного Закона). 2. § 3 находит применение следующим образом: а) в случае § 14а абзац 1 данного Закона избирательная комиссия на выборном собрании выпускает предвыборное письмо. Срок возражения согласно § 3 абзац 2 Nr. 3 сокращается до трех дней. Данные, согласно § 3 абзац 2 Nr. 4 должны содержать минимальное число мест для пола, находящегося в меньшинстве (§15 абзац 2 данного Закона). Предложения по выборам, в отклонение от § 3 абзац 2 Nr. 7, следует направлять до окончания собрания по выборам избирательной комиссии в данную комиссию. Дополнительно к § 3 абзац 2 Nr. 10 избирательная комиссия сообщает место, день и время дополнительного голосования (§ 14а абзац 4 данного Закона). б) В случае § 14а абзац 3 данного Закона избирательная комиссия выпускает незамедлительно предвыборное письмо с названными под буквой а условиями к § 3 абзац 2 Nr. 3, 4 и 10. Отступая от § 3 абзац 2 Nr. 7, предложения по выборам следует направлять, самое позднее, за неделю до собрания по выборам Совета трудового коллектива (§ 14а абзац 3 предложение 2 данного Закона) в избирательную комиссию. 3. Срок возражения § 4 абзац 1 сокращается до трех дней 4. §§ от 6 до 8 и § 10 абзац 2 находят соответственное применение с условием, что выборы на основании предложений по выборам состоятся. В случае § 14а абзац 1 данного Закона предложения по выборам следует направлять до окончания собрания по выборам избирательной комиссии в эту комиссию; в случае § 14а абзац 3 данного Закона предложения по выборам следует направлять, самое позднее, за неделю до собрания по выборам Совета трудового коллектива (§ 14а абзац 3 предложение 2 данного Закона) в избирательную комиссию. 5. § 9 не находит применения. 6. По процедуре выборов §§ 21 ff находит соответственное применение. На избирательных бюллетенях следует приводить кандидатов в алфавитном порядке с указанием фамилии, имени и рода занятий на предприятии. 7. § 25 абзацы от 5 до 8 не находят применения. 8. § 26 абзац 1 находит применение с условием, что имеющий право участия в выборах свое требование по голосованию в письменной форме, самое позднее, за три дня до собрания по выборам в Совет трудового коллектива должен Закон о правовом режиме предприятий 36  
Закон о правовом режиме предприятий 37  
сообщить избирательной комиссии. 9. § 31 находит соответственное применение с условием, что выборы представительства молодежи и учеников производятся на основании предложения по выборам .

## § 126 Право для введения положения о выборах

Федеральному министру по труду и социальному порядку дается право, с согласия бундесрата (представительства земель), выпускать правовые постановления по регулированию поименованных в §§ от 7 до 20, от 60 до 63, 115 и 116 выборов по 1.

Подготовке выборов, особенно по установлению списков выборщиков и подсчету числа представителей;

2.

Сроку для просмотра списков выборщиков и выдвижения возражений против них;

3.

Перечням предложений и сроке их подачи;

4.

Предвыборному письму и срокам оповещения о нем;

5.

Голосованию;

6.

5а. Распределению мест в Совете трудового коллектива, в судовом представительстве, в морском совете трудового коллектива, а также представительстве молодежи и учеников по полам, также постольку, поскольку данные места не могут быть заняты согласно § 15 абзац 2 и § 62 абзац 3.

7.

Установлению результатов выборов и сроках оповещения о них;  
8.  
Хранению протоколов выборов.

## § 127 Отсылки

Постольку, поскольку в других предписаниях отсылается к предписаниям или применяются обозначения, отменяемые или изменяемые данным законом, их место занимают соответственные предписания или обозначения данного закона.

## § 128 Существующие отклоняющиеся тарифные соглашения

Действующие на момент вступления в силу данного закона согласно § 20 абзац 3 Закона о правовом режиме предприятий от 11 октября 1952 г. тарифные соглашения об образовании других представительств работников для предприятий, в которых, ввиду их особенностей, на пути создания Советов трудового коллектива стоят особые трудности, не затрагиваются данным законом.

## § 129 Утрата силы предписаний

(1)

Со вступлением в силу данного закона Закон о правовом режиме предприятия от 11 октября 1952 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 681), в последний раз измененный Первым Законом об урегулировании трудового права от 14 августа 1969 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства). I S. 1106), с исключением §§ от 76 до 77а, 81, 85 и 87 утрачивает силу. В § 81 абзац 1 предложение 1 слова "§§от 67 до 77" заменяются словами "§§67 и 77" ; предложение 2 вычеркивается. В § 87 слова "от 6 до20, 46 и 47," вычеркиваются. Закон о правовом режиме предприятия от 11 октября 1952 г. получает наименование "Закон о правовом режиме предприятия 1952".

(2)

Постольку, поскольку в неотмененных предписаниях Закона о правовом режиме предприятия 1952 имеется ссылка на предписания, отмененные согласно абзаца 1, их место занимают соответственные предписания данного закона.

## § 130 Государственная служба

Данный закон не находит применения к управлениям и предприятиям Федеративной Республики, земель, самоуправлений и прочих официальных учреждений, заведений и фондов.

## § 131 Берлинская статья (беспредметная)

## § 132 (Вступление в силу)

"Новый" Закон о правовом режиме предприятий в редакции оповещения от 23 декабря 1988 г. (BGBl (Вестник федерального законодательства) 1989 I S. 1, ber S. 902) Включая нововведения, постановленные германским парламентом-бундестагом 22 июня 2001 г.