

Til Gennemførelse af sit Hverv kan Bedriftsraadet kræve, at Arbejdsgiveren — medmindre Drifts- eller Forretningshemmeligheder vilde blive røbet derved — giver Raadet Oplysning om alle Forhold vedrørende Arbejdsaftaler og Arbejdernes (Funktionærernes) Virksomhed og forelægger det Lønningsbøger og de til Gennemførelse af de bestaaende Tarifoverenskomster nødvendige Dokumenter.

Endvidere skal Arbejdsgiveren kvartaarlig give Raadet en Beretning om Virksomhedens Stilling og Fagets i Almindelighed og over Resultatet af Virksomhedens Arbejde samt over Fremtidsudsigterne med Hensyn til Behov for Arbejdskraft.

Hvis Udvidelse, Indskrænkning eller Standsning af Virksomheden eller Indførelsen af nye tekniske Drifts- eller Arbejdsmetoder kræver Antagelse eller Afskedigelse af et større Antal Arbejdere, er Arbejdsgiveren forpligtet til saa lang Tid i Forvejen som muligt at give Bedriftsraadet Underretning om de krævede Antagelser og Afskedigelser Art og Omfang og om Midlerne til at gøre Afskedigelserne saa lempelige som muligt. —

Ved Siden af det egentlige Bedriftsraad skaber Loven endvidere særlige *Arbejderraad* og *Funktionærraad*, der varetager henholdsvis Arbejdernes og Funktionærernes særlige økonomiske Interesser overfor Arbejdsgiveren. Raadene dannes af Arbejderrepræsentanterne og Funktionærrepræsentanterne i Bedriftsraadet samt i Almindelighed af yderligere nogle Repræsentanter for hver Gruppe.

Disse Raad har til Opgave:

1. at vaage over, at de til Bedste for Arbejderstaben givne Lovforskrifter og Tarifoverenskomster samt anerkendte Voldgifts- og Mæglinginstitutioners Kendelser gennemføres;
2. i Tilfælde af, at en Tarifoverenskomst ikke bestaar, i Forstaaelse med de paagældende faglige Organisationer at medvirke ved Regulering af Lønninger og øvrige Arbejdsvilkår, herunder særligt ved Fastsættelsen af Akkord- og Styklønsatser eller Principperne herfor; ved Gennemførelsen af nye Lønningsmetoder; ved Fastsættelse af Arbejdstiden, særlig ved Forlængelse og Forkortelse af den regelmæssige Arbejdstid; ved Fastsættelsen af Ferierne; ved Afgørelsen af Klager over Uddannelsen og Behandlingen af Lærlinge.
3. at træffe Aftale med Arbejdsgiveren om Arbejdsordningen eller andre Arbejdsforskrifter for en enkelt Gruppe af Arbejderstaben — indenfor de gældende Overenskomsters Ramme;
4. at undersøge Klager og i Fællesskab med Arbejdsgiveren søge Aarsagen til dem fjernet,
5. under foreliggende Uoverensstemmelser at henvise Sagen til Voldgift eller Mægling; naar Bedriftsraadet afslaar at gøre dette;
6. at agte paa Bekæmpelsen af Ulykkesrisikoen og Sundhedsfaren for vedkommende Arbejdergruppe;
7. i videst muligt Omfang at drage Omsorg for, at Krigs- eller Arbejdsinvalidter faar en Beskæftigelse, der svarer til deres Kræfter og Færdigheder;
8. at træffe Aftale med Arbejdsgiveren om Principperne for Ansættelse i Virksomheden af Arbejdere tilhørende vedkommende Gruppe — medmindre dette Spørgsmaal er reguleret ved Overenskomst;
9. at medvirke ved Afskedigelse af Arbejdere indenfor vedkommende Gruppe.

Forsaavidt der ikke bestaar et særligt Arbejderraad og Funktionærraad, paahviler forannævnte Opgaver Bedriftsraadet. —

Endvidere skaber Loven i visse Tilfælde et særligt *samlet Bedriftsraad* for hele Virksomheden. Et saadant kan oprettes i Tilfælde af, at der indenfor samme Kommune eller indenfor flere nær ved hinanden beliggende, økonomisk sammenhængende Kommuner findes flere ensartede eller paa Grund af Formaalet sammenhørende Virksomheder, der alle tilhører den samme Arbejdsgiver. I saadant Tilfælde kan der ved overensstemmende Beslutning af de enkelte Bedriftsraad oprettes et fælles Bedriftsraad.

Ved Valget af dette danner alle Arbejdermedlemmer og alle Funktionærrepræsentanter indenfor det enkelte Bedriftsraad hver en Valgenhed, som af sin Midte vælger Medlemmerne til det fælles Bedriftsraad. Dettets Medlemsantal og Sammensætning bestemmes efter samme Regler som det enkelte Bedriftsraads.

Det fælles Bedriftsraad er afgørende i de Anliggender, som er fælles for Enkeltvirksomhederne, eller som vedrører den samlede Virksomhed.