

**Vierter Teil**  
**Übergangs- und Schlußvorschriften**

(...)

**3. Alternativentwurf**  
**Vorschläge zur Verbesserung des Entwurfs eines**  
**Mitbestimmungsgesetzes**

von Herta Däubler-Gmelin (MdB), Wolfgang Däubler;  
angenommen im sog. Leverkusener Kreis der SPD

I.

Die nachfolgenden Vorschläge gehen von dem Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes aus, der am 20. 2. 1974 vom Bundeskabinett verabschiedet und den gesetzgebenden Körperschaften zugeleitet wurde.

Sie orientieren sich an dem, was unter den gegebenen Umständen Gegenstand von Verhandlungen zwischen SPD und FDP sein könnte. Dabei erscheint es denkbar, daß die Ausklammerung der Personengesellschaften ebenso akzeptiert werden muß wie das 7 : 3 Verhältnis zwischen betriebsangehörigen und betriebsfremden Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat.

Mit Rücksicht auf die einschlägige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird jedoch davon ausgegangen, daß die Geschäftsgrundlage des Koalitions-„Kompromisses“ in bezug auf die Sondervertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat hinfällig geworden ist.

II.

Die nachfolgenden Vorschläge beziehen sich im wesentlichen auf vier Hauptbereiche:

*1. Das Letztentscheidungsrecht der Hauptversammlung muß gestrichen werden*

Statt dessen ist im Falle einer Pattsituation bei der Vorstandswahl abwechselnd die Entscheidung der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerfraktion im Aufsichtsrat maßgebend (wechselnder Stichtscheid).

## 2. Sondervertretung von Arbeitnehmergruppen im Aufsichtsrat

Um den Prozeß der Annäherung von Arbeitern und Angestellten nicht zu behindern und den jeweiligen betrieblichen Bedingungen besser Rechnung tragen zu können, wird das im Entwurf zwingend vorgeschriebene Gruppenprinzip in eine Soll-Vorschrift umgewandelt. Sollte eine Sondervertretung leitender Angestellter wieder ins Gespräch kommen, so wären folgende Bedingungen zu erfüllen:

– Die Vertretung einer Gruppe im Aufsichtsrat setzt voraus, daß diese einen bestimmten Mindestanteil (z. B. 10 %) an der Belegschaft erreicht.

– Das für einen Wahlvorschlag erforderliche Quorum wird auf 5 % oder 10 Gruppenmitglieder gesenkt.

Unabhängig davon soll sich das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht auch auf die betriebsangehörigen Arbeitnehmervertreter erstrecken.

Um den Belegschaftsaktionären eine ausreichende Vertretung auf der Anteilseignerbank zu sichern, soll ein Minderheitenschutz auch auf der Seite der Anteilseigner eingeführt werden.

## 3. Effektivierung der Mitbestimmung durch Schutz der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und durch verstärkte Einschaltung der Belegschaft

Im einzelnen werden folgende Vorschläge gemacht:

a) Einführung eines Kündigungsschutzes für Wahlmänner und Aufsichtsratsmitglieder entsprechend den für Betriebsräte geltenden Bestimmungen.

b) Einräumung des Rechts an die Arbeitnehmervertreter, Sachverständige hinzuzuziehen und sich analog den für Betriebsräte geltenden Regelungen auf Kosten des Unternehmens fortzubilden.

c) Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitnehmervertreter, die Belegschaft der einzelnen Betriebe regelmäßig über den Geschäftsgang zu informieren.

d) Erleichterung der Abwahl.

e) Einführung einer tariflichen Öffnungsklausel, um eine

andere Zusammensetzung des Aufsichtsrats oder eine Urwahl durch die Belegschaft vereinbaren zu können.

f) Aufhebung der in § 29 des Entwurfs vorgesehenen Diskriminierung der Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung von Stimmrechten in abhängigen Gesellschaften.

## 4. Verhinderung von Umgehungsversuchen

Neben der Einbeziehung von Stiftungen und Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit wird die Streichung des Tendenzschutzes vorgeschlagen.

Außerdem wird es durch die Aufnahme zusätzlicher Vorschriften unmöglich gemacht, daß die Mitbestimmung mit Hilfe von Gesellschaftsverträgen und Unternehmensverträgen von den Anteilseignern umgangen werden kann.

Schließlich ist bei der erstmaligen Anwendung des Gesetzes die erforderliche Mindestzahl von Arbeitnehmern nach einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt zu bestimmen, da sonst mit Manipulationen gerechnet werden muß.

## III.

### Einzelformulierungen

Die Realisierung dieser Forderungen setzt die Änderung einer Reihe von Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzesentwurfs voraus. Im folgenden wird daher die notwendige Neufassung der einzelnen Bestimmungen dargestellt und im einzelnen begründet. Veränderungen des Gesetzestextes sind durch Hervorhebungen gekennzeichnet.

### § 1: Geltungsbereich

(1) In Unternehmen, die

1. in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit, einer Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft, eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit oder einer Stiftung betrieben werden und

2. in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe dieses Gesetzes.

*Begründung:*

Es besteht die Gefahr, daß die Mitbestimmung dadurch unterlaufen wird, daß für einzelne Unternehmen oder für Konzernspitzen Rechtsformen gewählt werden, die dem vorliegenden Gesetz nicht unterfallen. Deshalb müssen zumindest alle juristischen Personen, die normalerweise im Wirtschaftsverkehr Verwendung finden, erfaßt werden. Bezüglich des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit ist sogar in der amtlichen Begründung angedeutet, daß eine (im ersten Kompromiß vorgesehene) Aufnahme in das Gesetz in Frage komme; die Stiftung ist deshalb einzubeziehen, weil sie immer stärker Verwendung als Unternehmensträger findet und deshalb als Ausweichmöglichkeit für mitbestimmungsfeindliche Unternehmer relativ nahe liegt.

§ 1: Absatz 4 wird gestrichen

*Begründung:*

Die Einführung eines *Tendenzschutzes* schafft zwei unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern, die trotz praktisch identischer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unterschiedliche Mitbestimmungsrechte besitzen. Überdies bedeutet der „Tendenzschutz“ im Ergebnis nichts anderes, als daß der jeweilige Unternehmer sein Grundrecht auf politische und konfessionelle Betätigung in vollem Umfang realisieren kann, während die Bediensteten, die ihrerseits auch Träger der infrage stehenden Grundrechte sind, keine Möglichkeit zu einer selbstbestimmten Verwirklichung ihrer Grundrechte besitzen.

Sollte dennoch die Privilegierung der Unternehmergrundrechte nicht zu umgehen sein, so wird eine Stimmrechtsbeschränkung der Arbeitnehmervertreter bei tendenzbezogenen Fragen vorgeschlagen. Näheres dazu unten § 29.

§ 2: Anteilseigner

Anteilseigner im Sinne dieses Gesetzes sind je nach der Rechtsform der in § 1 Absatz 1 Nr. 1 bezeichneten Unternehmen Aktionäre, Gesellschafter, Gewerke, Genossen, *Versicherte oder die kraft Stiftungssatzung zur Einsetzung der Organen Berufenen.*

*Begründung:*

Die Veränderung ergibt sich aus der Erweiterung des Anwendungsbereichs in § 1 Absatz 1 Ziff. 1.

§ 4: Personengesellschaft

*Ist ein in § 1 Absatz 1 Nr. 1 bezeichnetes Unternehmen Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft, einer Kommanditgesellschaft, einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder einer anderen Gesellschaftsform, so kann der Gesellschaftsvertrag den übrigen Gesellschaftern keinen mehrheitlichen Einfluß auf die Geschäftsführung und die Vertretung der Gesellschaft einräumen. Dies gilt entsprechend, wenn mehrere der in § 1 Absatz 1 Nr. 1 bezeichneten Unternehmen die Gesellschafterstellung nach Satz 1 innehaben.*

*Begründung:*

Die im Entwurf vorgesehene Beschränkung der Mitbestimmung auf den Fall der GmbH und Co KG (und vergleichbare Fälle) ist nicht ausreichend, da die Möglichkeit bestünde, daß vor Inkrafttreten des Gesetzes, evtl. auch später, der Vorstand eines mitbestimmten Unternehmens mit natürlichen Personen oder mit nicht mitbestimmten anderen Unternehmen einen Gesellschaftsvertrag abschließt und in diesem den natürlichen Personen oder den anderen Unternehmen einen maßgeblichen Einfluß auf die Geschäftspolitik des mitbestimmten Unternehmens einräumt. Will man die Mitbestimmung nicht auch auf Personengesellschaften ausdehnen, so dürfte der vorgeschlagene Text die einzige Möglichkeit bieten, um die Unterlaufung der Mitbestimmung zu verhindern. Die auf die GmbH und Co KG angelegte Formulierung des § 4 des Entwurfs hat überdies den Nachteil, daß sie in Absatz 2 nur davon spricht, das Unternehmen könne von der Führung der Geschäfte der Kommanditgesellschaft nicht „ausgeschlossen“ werden, ohne daß deutlich wird, ob eine Minderheitsbeteiligung bereits als „Ausschluß“ zu werten ist.

§ 5: Konzern

Absatz 1–3 bleiben unverändert

*(4) Unternehmensverträge im Sinne des § 291 Absatz 1 Satz 1 und des § 292 AktG bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.*

*Bereits bestehende Unternehmensverträge werden nach Ablauf eines Jahres seit Inkrafttreten dieses Gesetzes unwirksam, wenn ihnen nicht in der Zwischenzeit die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zustimmt.*

*Begründung:*

Da Personengesellschaften nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, besteht die Gefahr, daß sich eine mitbestimmte Gesellschaft den Weisungen eines nicht mitbestimmten Unternehmens unterstellt oder sich zur Abführung ihres Gewinnes an ein solches Unternehmen verpflichtet. Die diesem Zweck dienenden sogenannten Unternehmensverträge bedürfen nach § 293 Absatz 1 Satz 1 AktG lediglich der Zustimmung der Hauptversammlung und können daher am mitbestimmten Aufsichtsrat vorbei abgeschlossen werden. Die finanziellen Belastungen, die die Abfindung oder Sicherstellung von Kleinaktionären nach § 304 AktG mit sich bringt, sind jedenfalls dann kein entscheidendes Hindernis, wenn das Unternehmen von einem oder einigen Großaktionären völlig beherrscht wird. Im Ergebnis machen derartige Verträge die Mitbestimmung völlig gegenstandslos. Dies zeigt etwa die Vorschrift des § 308 AktG, der den Fall der Unterstellung unter die Weisungen eines anderen Unternehmens regelt. Die entscheidenden Teile der Vorschrift lauten:

Besteht ein Beherrschungsvertrag, so ist das herrschende Unternehmen berechtigt, dem Vorstand der Gesellschaft hinsichtlich der Leitung der Gesellschaft Weisungen zu erteilen. Bestimmt der Vertrag nichts anderes, so können auch Weisungen erteilt werden, die für die Gesellschaft nachteilig sind, wenn sie den Belangen des herrschenden Unternehmens oder der mit ihm und der Gesellschaft konzernverbundenen Unternehmen dienen.

Der Vorstand ist verpflichtet, die Weisungen des herrschenden Unternehmens zu befolgen. Er ist nicht berechtigt, die Befolgung einer Weisung zu verweigern, weil sie nach seiner Ansicht nicht den Belangen des herrschenden Unternehmens oder der mit ihm und der Gesellschaft konzernverbundenen Unternehmen dient, es sei denn, daß sie offensichtlich nicht diesen Belangen dient.

Wird der Vorstand angewiesen, ein Geschäft vorzunehmen, das nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft vorgenommen werden darf, und wird diese Zustimmung nicht innerhalb einer angemessenen Frist erteilt, so hat der Vorstand dies dem herrschenden Unternehmen mitzuteilen. Wiederholt das herrschende Unternehmen nach dieser Mitteilung die Weisung, so ist die Zustimmung des Aufsichtsrats nicht mehr erforderlich; die Weisung darf, wenn das herrschende Unternehmen einen Aufsichtsrat hat, nur mit dessen Zustimmung wiederholt werden.

Die damit gegebene Möglichkeit der vollen Entmachtung des Aufsichtsrats kann nur dadurch verhindert werden, daß man ihn beim Abschluß bzw. bei der Fortgeltung derartiger Unternehmensverträge einschaltet. Da es sich im Ergebnis um eine Aufhebung des Mitbestimmungsrechts in dem abhängigen Unternehmen handelt, ist es gerechtfertigt, die Wirksamkeit des Vertrages von der Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat abhängig zu machen. Wollte man auf eine derartige Vorschrift verzichten, so könnte die gesamte Mitbestimmung von den Anteilseignern bei Bedarf wirkungslos gemacht werden. Es ist einer der gravierendsten Mängel des Entwurfes, daß dieses Problem nicht bedacht wurde.

**§ 6: Grundsatz**

§ 6 Absatz 2 Ziffer 1 ist zu streichen

*Begründung:*

Die Einbeziehung eines Teils der *Prokuristen* in den Kreis der leitenden Angestellten reichert diese Gruppe mit Personen an, die eindeutig Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Die im Entwurf vorgeschlagene Differenzierung ist überdies wenig praktikabel, da die „unmittelbare“ Unterstellung unter ein zur gesetzlichen Vertretung befugtes Organ im Einzelfall zweifelhaft sein kann und überdies der Geschäftsleitung die Möglichkeit eröffnet, durch innerorganisatorische Maßnahmen die Gruppe der leitenden Angestellten nach eigenem Interesse zu manipulieren.

§ 6 Absatz 2 Ziffer 2 muß um einen Hinweis auf *Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit* und *Stiftungen* ergänzt werden.

§ 6 letzter Satz sollte neu gefaßt werden:  
*Sonstige gesetzliche Vorschriften und Satzungsbestimmungen über die Zusammensetzung und Rechtsstellung des Aufsichtsrats, über die Rechte und Pflichten seiner Mitglieder sowie über ihre Bestellung und Abberufung bleiben unberührt, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen.*

*Begründung:*

Die vorliegende Fassung ist klarer und bezieht auch die Rechtsstellung des Aufsichtsrats und seiner Mitglieder ein.

**§ 7: Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

(1) *Soweit eine abweichende tarifvertragliche Regelung nicht besteht*, setzt sich der Aufsichtsrat zusammen aus

1. 10 Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und
2. 10 Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer

*Begründung:*

Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Absatz 3 Grundgesetz gibt der Gewerkschaft auch ein Betätigungsrecht auf der Ebene des Betriebs und des Unternehmens. Da die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat ebenso wie die Vertretung durch den Betriebsrat keinen gewerkschaftlichen Charakter besitzt, müssen die Rechte der Gewerkschaften auf andere Weise sichergestellt werden. Das Vorschlagsrecht für drei außerbetriebliche Aufsichtsratsmitglieder reicht als solches nicht aus, da es nicht in der Macht der Gewerkschaft liegt, die Wahl im Einzelfall auch tatsächlich durchzusetzen. Das Betriebsverfassungsgesetz hat deshalb an zwei zentralen Stellen einen Vorbehalt zugunsten der von den Gewerkschaften ausgehandelten tarifvertraglichen Regelung getroffen: Nach § 77 Absatz 3 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen unzulässig, wenn sie sich auf Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen beziehen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden. Weiter macht § 87 Absatz 1 BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten ausdrücklich davon abhängig, daß hinsichtlich der betreffenden Materie keine abweichende tarifliche

Regelung besteht. Dieser „Tarifvorbehalt“ ist auch im Bereich der Unternehmensverfassung das geeignete Mittel, um den Gewerkschaften ein Minimum an Betätigungsfreiheit zu sichern. Aus diesem Grund neigt auch die IG Metall zu einer solchen Lösung, die im übrigen dem Modell entspricht, das Prof. Lyon-Caen für die europäische Aktiengesellschaft vorgeschlagen hat. Der Vorrang tariflicher Regelungen würde alle verfassungsrechtlichen Bedenken ausräumen, die mit Sicherheit gegen die vorgesehene weitgehende Ausschaltung der Gewerkschaften ins Feld geführt werden.

**§ 7 Absatz 2:**

Unter den in Absatz 1 Nr. 2 bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich befinden

1. 7 Arbeitnehmer des Unternehmens *oder von Konzernunternehmen im Sinne des § 5 Absatz 1–3*, die das 18. Lebensjahr vollendet haben . . .

*Begründung:*

Die vorliegende Fassung schließt bei Konzernen die Arbeitnehmer abhängiger Unternehmen vom Wahlrecht in den Aufsichtsrat der Konzernspitze aus, was einer unzulässigen Diskriminierung gleichkommt. Überdies wird in § 7 Absatz 2 Ziff. 2 ausdrücklich auch auf Arbeitnehmer Bezug genommen, die nach diesem Gesetz an der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern des Unternehmens teilnehmen, aber nicht zum Unternehmen selbst gehören.

**§ 8: Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner**

Einzufügen ist ein § 8 Absatz 3:

*Wer in dem Wahlorgan über wenigstens 15 % der Stimmen verfügt, hat das Recht zur Entsendung eines Aufsichtsratsmitgliedes.*

*Begründung:*

Die Sondervertretung der leitenden Angestellten wird weitgehend mit dem Gesichtspunkt des Minderheitenschutzes motiviert. Es erscheint angebracht, denselben Gedanken – wenn er schon für Arbeitnehmer akzeptiert werden muß – dann auch auf die Anteilseignerseite auszudehnen und hier gleichfalls einen Minderheitenschutz zu installieren. Er hat überdies

den Vorzug, Belegschaftsaktionäre ggf. das Recht einzuräumen, ihre Interessen als Anteilseigner im Aufsichtsrat selbstständig wahrzunehmen. Die Formulierung macht zudem deutlich, daß auch eine Vielzahl von Aktionären, die sich in irgendeiner Organisationsform zusammenschließen oder die durch eine bestimmte Bank vertreten werden, den Minderheitenschutz in Anspruch nehmen können. Die Beschränkung des Minderheitenschutzes auf 15 % erklärt sich daraus, daß bei einem Quorum von 10 % sämtliche Aufsichtsratsitze ggf. nach Minderheitenschutzgesichtspunkten zu vergeben wären, während andererseits ein Satz von 20 % schon nahe an die nach geltendem Recht bestehende Sperrminorität von 25 % heranreichen würde und überdies für Belegschaftsaktionäre in absehbarer Zeit nicht erreichbar ist.

#### § 9: Wahl durch Wahlmänner

Einzufügen ist ein Absatz 2:

*In Unternehmen mit in der Regel weniger als 20 000 Arbeitnehmern kann durch Tarifvertrag eine Wahl durch die Belegschaft vorgesehen werden. Die Vorschrift des § 76 Absatz 2 BetrVG 1952 findet entsprechende Anwendung.*

#### Begründung:

Die Urwahl kann von den Beteiligten der Wahl mit Hilfe von Wahlmännern vollzogen werden, zumal sie auch weniger Kosten verursacht, da nur einmal gewählt werden muß. Bei Unternehmen mit weniger als 20 000 Arbeitnehmern scheinen auch die technischen Schwierigkeiten nicht unüberwindlich zu sein. Um eine Anpassung an die jeweiligen Verhältnisse im einzelnen Unternehmen zu ermöglichen, ist eine Abweichung vom gesetzlichen Normalmodell aufgrund Tarifvertrags möglich.

#### § 15: Wahl der unternehmensangehörigen Aufsichtsratsangehörigen der Arbeitnehmer

§ 15 Absatz 2:

Unter den nach Absatz 1 zu wählenden Mitgliedern des Aufsichtsrats sollen sich Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen befinden. Dem Aufsichtsrat müssen mindestens ein Arbeiter, ein Angestellter und ein leitender Angestellter ange-

hören, wenn die betreffende Gruppe wenigstens 10 % der Belegschaft ausmacht.

#### Begründung:

Die Reduzierung des Gruppenprinzips auf eine Sollvorschrift trägt der Tatsache Rechnung, daß sich in der Realität die soziale Stellung wie die Stellung im Produktionsprozeß bei Arbeitern und Angestellten immer mehr annähert. Außerdem wird durch die im Entwurf vorgesehene Mußvorschrift ein ständisches Element in die Belegschaften hineingetragen, das Solidarisierungsprozesse erheblich erschwert.

Eine Vertretung der leitenden Angestellten scheint dann nicht angebracht zu sein, wenn diese Gruppe weniger als 10 % der Belegschaft ausmacht. Andernfalls hätte es der Unternehmer in der Hand, durch extreme Reduzierung der Gruppe der leitenden Angestellten im Wege von Neustrukturierungen der Unternehmensorganisation eine Mini-Gruppe zu schaffen, deren Mitglieder ihm vollständig ergeben wären. So soll es schon heute im Bereich der Warenhäuser einen Konzern geben, der nur über 4 oder 5 leitende Angestellte verfügt. Ihnen einen Sitz im Aufsichtsrat zubilligen zu wollen, wäre reichlich grotesk, zumal sie dann sogar besser stehen würden als eine Gruppe von Aktionären, die unter den Bedingungen des bisherigen Rechts 20 % der Aktien besitzen. Außerdem führt die enge Interpretation des § 5 III BetrVG durch das BAG dazu, daß die leitenden Angestellten auch ohne Zutun des Arbeitgebers meist eine zahlenmäßig verschwindend kleine Gruppe sind, so daß ihr „Minderheitensitz“ im Aufsichtsrat zu einer unverständlichen Überrepräsentation führt.

Dabei ist nicht von vornherein auszuschließen, daß der Prozentsatz etwa auf 5 % ermäßigt wird.

An § 15 Absatz 3 ist ein letzter Satz anzuhängen:

*Jede in einem Betrieb des Unternehmens oder Konzerns vertretene Gewerkschaft und jeder dort gebildete Betriebsrat ist zur Einreichung eines Wahlvorschlags berechtigt.*

#### Begründung:

Es ist nicht einzusehen, weshalb das Vorschlagsrecht der Ge-

werkschaften auf die außerbetrieblichen Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat beschränkt sein soll. Der Zweck der Verstärkung der betrieblichen Repräsentanz – stärkere Betriebsverbundenheit und bessere Vertrautheit mit den Gegebenheiten des Betriebs – wird ungeachtet seiner rechtspolitischen Fragwürdigkeit auch dann erreicht, wenn das Vorschlagsrecht der Gewerkschaft und dem Betriebsrat zugebilligt werden.

§ 15 Absatz 4 wird in 3 Absätze aufgeteilt:

(4) Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Wahlmänner erhält. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, so findet ein zweiter Wahlgang statt.

(5) Für den zweiten Wahlgang können neue Wahlvorschläge gemacht werden. *Diese müssen für*

1. einen den Arbeitern zustehenden Sitz im Aufsichtsrat von einem Zwanzigstel oder 10 der wahlberechtigten Arbeiter,

2. einen den Angestellten zustehenden Sitz im Aufsichtsrat von einem Zwanzigstel oder 10 der wahlberechtigten Angestellten und

3. einen den leitenden Angestellten zustehenden Sitz im Aufsichtsrat von einem Zwanzigstel oder 10 der wahlberechtigten leitenden Angestellten des Unternehmens unterzeichnet sein.

(6) In diesem Wahlgang ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhält. *Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.*

#### *Begründung:*

Wie im ersten Kompromiß-Papier ist das Vorschlagsrecht insbes. für die Gruppe der leitenden Angestellten zu reduzieren. Auf diese Weise wird es möglich, den Mehrheitsverhältnissen im Wahlmännnergremium auch in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats Ausdruck zu geben. Neben dem Erfordernis eines Zwanzigstels kommt auch eine bestimmte absolute Zahl an Unterzeichnern eines Wahlvorschlags in Betracht.

Diese Lösung wird insbesondere dann anzustreben sein, wenn aus politischen Gründen nur eine Reduzierung auf ein Zehntel erfolgen kann oder das im Regierungsentwurf (RegE) vorgesehene Fünftel beibehalten werden muß. Wählt man eine bestimmte absolute Zahl (etwa 10, 20 oder 30), so führt dies aller Voraussicht nach in der Praxis dazu, daß jedenfalls in den allergrößten Unternehmen eine genügende Anzahl

gewerkschaftlich orientierter leitender Angestellter vorhanden wäre, um einen gewerkschaftlich orientierten Vertreter für die Wahl in den Aufsichtsrat vorzuschlagen. Andererseits würde in Betrieben zwischen 2 000 und ca. 10 000 Arbeitnehmern diese Zahl oft nicht erreicht, was im Ergebnis auf eine Beschränkung der Parität auf Großunternehmen hinausläuft. Dies scheint immer noch eine bessere Lösung zu sein, als die im RegE vorgesehene. Das hier geforderte Vorschlagsrecht verliert freilich seine politische Brisanz, wenn § 15 Absatz 2 und 3 in der oben formulierten Weise modifiziert werden. Kommt es jedoch nicht zu einer Beschränkung des Minderheitenschutzes oder zu einem gewerkschaftlichen Vorschlagsrecht, muß auf alle Fälle das für den Wahlvorschlag erforderliche Quorum des Entwurfs verringert werden.

#### **§ 17: Bekanntmachung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

Das zur gesetzlichen Vertretung befugte Organ des Unternehmens hat die Namen *und die Anschrift* der Mitglieder des Aufsichtsrats . . . bekanntzumachen.

#### *Begründung:*

Sinn der Vorschrift des § 17 ist es, daß der einzelne Arbeitnehmer mit seinem Vertreter im Aufsichtsrat Kontakt aufnehmen kann, um dessen Tätigkeit besser beurteilen zu können.

#### **§ 18: Wahlschutz und Wahlkosten**

(2) Niemand darf die Wahlen durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. § 119 Absatz 1 Ziff. 1 BetrVG findet entsprechende Anwendung.

(3) *Die Kündigung von Wahlmännern ist nur nach Maßgabe der §§ 103, 79 a BetrVG, 15, 16 KSchG zulässig.*

Die Kosten der Wahlen trägt das Unternehmen. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand *einschl. ihrer Vorbereitung durch Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen* erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

#### *Begründung:*

Nach geltendem Recht ist die Behinderung und Verfälschung

von Betriebsratswahlen strafbar. Es scheint auf einem Versehen der Gesetzesverfasser zu beruhen, daß die Wahl der Wahlmänner (ebenso wie die an anderer Stelle geregelte Wahl zum Aufsichtsrat) nicht durch Strafsanktionen geschützt wurde. Am sinnvollsten erscheint es daher, die für die Betriebsratswahl geltenden Vorschriften des § 118 BetrVG entsprechend anzuwenden.

Die Verfasser des Entwurfs haben weiter übersehen, daß die Tätigkeit als Wahlmann dadurch gefährdet sein kann, daß der Arbeitgeber mit Kündigungen droht oder Kündigungen ausspricht. Bedenkt man, daß das neue Betriebsverfassungsrecht auch die Mitglieder des Wahlvorstands sowie (selbst aussichtslose) Kandidaten in den Kündigungsschutz des § 103 einbezieht, scheint es gerechtfertigt, die Wahlmänner nach dem Mitbestimmungsgesetz nicht schlechter zu stellen. Eine Verweisung auf die einschlägigen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes räumt insoweit auch alle rechtssystematischen Schwierigkeiten aus. Als Genehmigungsstelle für eine zulässige Kündigung aus wichtigem Grund wurde der Betriebsrat beibehalten. Wollte man das Wahlmännergremium selbst für zuständig erklären, so hätte dies die Konsequenz, daß dieses seinen Charakter als reines Wahlorgan verlieren und zu häufigeren Sitzungen zusammenkommen müßte. Ebenso wenig würde ein Zustimmungsgesetz durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat befriedigen, da dadurch letztlich die Gewählten über die Zusammensetzung desjenigen Gremiums mitbestimmen könnten, dem sie ihre Wahl verdanken.

Die in Absatz 4 (dem bisherigen Absatz 3) eingefügte Ergänzung hat ihren Grund darin, daß das Problem der Schulung und Fortbildung von Wahlvorstandsmitgliedern im Bereich des Betriebsverfassungsrechts außerordentlich kontrovers ist, so daß eine klarstellende gesetzgeberische Formulierung angemessen erscheint.

#### § 20: Anfechtung der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer

In § 20 Absatz 2 ist nach der Ziff. 5 eine neue Ziff. 6 einzufügen, die das Anfechtungsrecht auf den Konzernbetriebsrat ausdehnt, da nicht einzusehen ist, daß er von jeder Einflußnahme auszuschließen wäre.

#### § 21: Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer

In Absatz 1 Ziff. 1–3 sind die Worte „drei Viertel“ durch die Worte „die Mehrheit“ der wahlberechtigten Arbeiter bzw. Angestellten bzw. leitenden Angestellten zu ersetzen. Außerdem ist einzufügen: „Das gleiche Recht steht jeder in einem Betrieb des Unternehmens oder Konzerns vertretenen Gewerkschaft und jedem dort gebildeten Betriebsrat zu“.

In § 21 Absatz 2 muß es heißen: Er bedarf der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

#### Begründung:

Die doppelte Dreiviertelmehrheit, die der Entwurf verlangt, führt dazu, daß selbst bei relativ schweren Pflichtverletzungen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ein Abberufungsverfahren nicht möglich erscheint. Das Abstellen auf die absolute Mehrheit der jeweiligen Wahlberechtigten führt dazu, daß eine Abberufung zwar auch nur in gravierenden Fällen und mit erheblichem Aufwand möglich ist, daß sie jedoch nicht zu einer rein theoretischen Angelegenheit zu werden droht. Ihre Praktizierung, ja in höherem Maße noch ihre bloße Existenz kann einen erheblichen demokratisierenden Effekt im Sinne einer Verknüpfung von Belegschaftsinteressen mit dem Verhalten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bewirken.

#### § 22: Abweichende Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Diese Vorschrift ist zu streichen, zumal auch bei kleineren Aufsichtsräten die Minderheitenrepräsentanz der leitenden Angestellten erhalten bleibt und deshalb sein relatives Gewicht noch stärker in Erscheinung tritt. Überdies erscheint die Zahl von nur zwei außerbetrieblichen Vertretern nicht ausreichend.

#### § 23: Innere Ordnung, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, Grundsatz

In Absatz 1 sind anzufügen:

4. Für Versicherungsverträge auf Gegenseitigkeit nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz

5. Für Stiftungen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und den maßgeblichen landesgesetzlichen Vorschriften

#### Begründung:

Die Ergänzung folgt aus der Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes.

Einzufügen ist ein neuer

**§ 23 a: Arbeitsversäumnis und Geschäftsaufwand**

(1) Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) Zum Ausgleich für Aufsichtsratsstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, hat das Aufsichtsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Das Arbeitsentgelt von Aufsichtsratsmitgliedern darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

(4) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Aufsichtsrats einschl. eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 3 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

(5) Dies gilt nicht für die in § 7 Absatz 2 Nr. 2 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

(6) Absatz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit im Aufsichtsrat erforderlich sind. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen und auf die jederzeitige Funktionsfähigkeit des Aufsichtsrats zu achten. Sie haben dem Vorstand die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. Hält der Vorstand die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so entscheidet auf seinen Antrag das Arbeitsgericht.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatz 6 hat jeder Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt 6 Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeit-

nehmer, die erstmals das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Betriebsratsmitglieder oder Jugendvertreter waren, auf 8 Wochen. Absatz 6 Satz 2–5 findet Anwendung.

(8) Die durch die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung hat er in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

**Begründung:**

Der Entwurf hat die Rechtsstellung des Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat sehr stiefmütterlich behandelt und dadurch eine Diskriminierung gegenüber Betriebsratsmitgliedern bewirkt. Soll die Mitbestimmung effektiv praktiziert werden, so darf die Tätigkeit im Aufsichtsrat grundsätzlich mit keinen finanziellen oder zeitlichen Benachteiligungen verbunden sein. Aus diesem Grund empfiehlt sich eine entsprechende Anwendung der Absätze 2–5 des § 37 BetrVG, der sich, soweit ersichtlich, in der Praxis bisher bewährt hat. Weiter ist notwendig, daß Aufsichtsratsmitglieder sich relativ schnell dasjenige Wissen aneignen, das sie benötigen, um ihre Funktion angemessen und im Interesse der Arbeitnehmer ausüben zu können. Aus diesem Grund kann nicht auf eine Freistellung für Schulungs- und Bildungszwecke verzichtet werden, wobei die 1972 neugeschaffene Regelung für Betriebsräte als Vorbild dient. Im Einzelfall steht die Entscheidungskompetenz der Gesamtheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu.

Weiter gehört zu einer effektiven Mitbestimmung die Verfügung über das entsprechende Büropersonal sowie die Übernahme der entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber. Auch insoweit kann auf die analoge Regelung des § 40 BetrVG zurückgegriffen werden.

Weiter ist einzufügen ein

**§ 23 b: Zuziehung von Sachverständigen**

Jeder Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die Sachverständigen sind in gleicher Weise wie

*ein Aufsichtsratsmitglied zur Geheimhaltung verpflichtet. Die Kosten von Sachverständigengutachten trägt der Arbeitgeber.*

*Begründung:*

Die Tätigkeit im Aufsichtsrat ist so vielseitiger Natur, daß nicht erwartet werden kann, daß insbesondere die innerbetrieblichen Mitglieder für alle in Betracht kommenden Fragenkomplexe die nötige Sachkunde mitbringen. Um nicht von vornherein gegenüber den Vertretern der Anteilseigner unterlegen zu sein, empfiehlt es sich, nach dem Vorbild des § 80 Absatz 3 BetrVG die Möglichkeit der Zuziehung von Sachverständigen vorzusehen. Um auch Minderheiten innerhalb der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat dieses Recht zu gewähren, ist seine Ausübung nicht von einem Mehrheitsbeschluß abhängig.

Weiter ist einzufügen ein

**§ 23 c: Kündigungsschutz**

*Die §§ 103, 79a BetrVG, 15, 16 KSchG sind auf die in § 7 Absatz 2 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat entsprechend anzuwenden, wobei an die Stelle der Genehmigung durch den Betriebsrat die Genehmigung durch die Gesamtheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat tritt.*

*Begründung:*

Die starke Repräsentanz betrieblicher Arbeitnehmer im Aufsichtsrat kann die Gefahr heraufbeschwören, daß der Arbeitgeber versuchen wird, sich eines „lästigen“ Aufsichtsratsmitglieds durch Kündigung zu entledigen. Da hier ebenso wie beim Betriebsrat und anderen Interessenvertretern kein bloßes Diskriminierungsverbot ausreicht (scheitert doch seine Anwendung in der Regel an Beweisschwierigkeiten), ist eine entsprechende Anwendung der für den Betriebsrat geltenden Vorschriften angebracht. Dabei ist es sinnvoll und praktikabel, die Kündigung nicht nur vom Vorliegen eines wichtigen Grundes, sondern darüberhinaus auch noch von der Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat abhängig zu machen.

Weiter ist einzufügen ein

**§ 23 d: Information der Arbeitnehmer**

*(1) In jedem zum Unternehmen oder Konzern gehörenden Betrieb hat mindestens zweimal in jedem Kalenderjahr ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dem Betriebsrat über das Personal- und Sozialwesen des Unternehmens und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu berichten.*

*(2) In jedem zum Unternehmen oder Konzern gehörenden Betrieb hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Unternehmens und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu berichten.*

*(3) Jeder Arbeitnehmer hat innerhalb wie außerhalb der Betriebsversammlung einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 131, 132 AktG.*

*Begründung:*

Die Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bleibt relativ wirkungslos, wenn diese lediglich auf sich selbst gestellt sind und eine Rückbindung an die Belegschaften von vornherein ausgeschlossen oder zumindest erschwert wird. Um eine wenigstens relative Konkordanz zwischen den konkreten Arbeitnehmerinteressen im Unternehmen und dem Verhalten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat herzustellen, ist daher die Kommunikation zwischen beiden erheblich zu verstärken.

Wichtig ist die regelmäßige Rechenschaftspflicht der Arbeitnehmervertreter gegenüber den im Bereich des Unternehmens bestehenden Betriebsräten und den dort stattfindenden Betriebsversammlungen. Weiter muß den einzelnen Arbeitnehmern das Recht eingeräumt werden, über bestimmte das Unternehmen und die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder betreffenden Fragen Auskunft zu verlangen, um sich auf diese Weise ein objektives Bild machen zu können, das eine mögliche Abwahl oder Nichtwiederwahl erheblich erleichtert. Anders als im Betriebsverfassungsrecht ist sowohl die Rechenschaftspflicht der Arbeitnehmervertreter als auch das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer nicht durch einen ausdrücklichen Vorbehalt zugunsten von „Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen“ beschränkt. Vielmehr wird die Rege-

lung des Aktienrechts übernommen, um so den Arbeitnehmer nicht schlechter als einen Kleinaktionär zu stellen.

**§ 28 Absatz 4** ist wie folgt neu zu fassen:  
*Kommt eine Bestellung nach Absatz 3 nicht zustande, so hat das zur gesetzlichen Vertretung befugte Organ einen Vorschlag für die Bestellung zu machen. Findet der Vorschlag im Aufsichtsrat keine Mehrheit, so geben im ersten Fall dieser Art die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter, im zweiten Fall die Stimmen der Mehrheit der Anteilseignervertreter, im dritten Fall die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter, im vierten Fall die Stimmen der Mehrheit der Anteilseignervertreter usw. den Ausschlag.*

**Begründung:**

Das im Regierungsentwurf vorgesehene Letztentscheidungsrecht der Hauptversammlung gibt den Anteilseignern ein deutliches Übergewicht bei der Wahl des Vorstands bzw. anderer Vertretungsorgane und denaturiert damit in entscheidender Weise den Grundsatz der Parität selbst in den Fällen, wo es gelingt, einen gewerkschaftlich orientierten leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat zu wählen. Um überhaupt von „Mitbestimmung“ reden zu können, ist es notwendig, das Letztentscheidungsrecht der Anteilseigner zu beseitigen. Die dann mögliche Pattsituation läßt sich auf zweierlei Art lösen: Entweder wählt man die im ersten Kompromiß vorgesehene Form des Stichtentscheids durch den Aufsichtsratsvorsitzenden oder seinen Stellvertreter oder aber man wählt die hier vorgeschlagene Form eines gruppenparitätischen Entscheidungsrechts. Dieses hat den Vorzug, die Parität der Tendenz nach auch im Vorstand zu verwirklichen, verhindert jedoch andererseits Zufallsmehrheiten einer Seite, die im Falle des Stichtentscheids einer bestimmten, für einen längeren Zeitraum gewählten Person entstehen könnten. Eine Pattsituation im Vorstand läßt sich unschwer durch eine ungerade Mitgliederzahl vermeiden. Den „Stichtentscheid“ zunächst der Arbeitnehmerseite zuzubilligen, rechtfertigt sich damit, daß bisher die Anteilseignerseite de facto allein die Mitglieder des Vorstands bzw. des sonstigen gesetzlichen Vertretungsorgans bestimmte.

**§ 29: Ausübung von Beteiligungsrechten** ist zu streichen, da

er eine erneute Ausnahme vom Paritätsgrundsatz macht. Da in der abhängigen Gesellschaft in der Regel keine unternehmenspolitisch wichtigen Entscheidungen fallen, ist es auch mit dem Grundgedanken der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit vereinbar, wenn infolge der Ausübung des Stimmrechts durch die herrschende Gesellschaft eine „überparitätische“ Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat entsteht. Sollte eine Sonderregelung für Tendenzunternehmen unumgänglich sein, so wäre folgende Bestimmung einzufügen:

**§ 29: Beschränkung des Stimmrechts bei Tendenzunternehmen**

*Ist für eine Entscheidung die erklärte konfessionelle, wissenschaftliche oder die veröffentlichte publizistische Grundhaltung des Unternehmens oder des betroffenen Teilbereichs unmittelbar oder überwiegend maßgebend, so kann die Mehrheit der Vertreter der Anteilseigner hierbei nicht überstimmt werden.*

**Begründung:**

Will man den Grundrechten des tendenzorientierten Unternehmers besonderen Schutz verleihen, so ist eine Begrenzung der Mitbestimmung nur in den Fällen erforderlich, in denen tendenzbezogene Fragen zur Entscheidung stehen: Ein völliger Ausschluß jeder Mitbestimmung läßt sich nicht rechtfertigen. Bei mehreren Anteilseignern ist die Stellungnahme der jeweiligen Mehrheit maßgebend, der das Recht zustehen soll, jeden ihrer Ansicht nach tendenzwidrigen Beschluß zu verhindern. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Niedersächsischen Vorschaltgesetz, die eine Pattsituation für verfassungswidrig erklärte, ist hier nicht anwendbar, da bei einer Entscheidungsunfähigkeit des Aufsichtsrats der Vorstand seine volle Freiheit behält, während dort jede Entscheidung blockiert würde. Bezüglich der Vorstandswahl selbst wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

In § 33 ist ein Absatz 6 anzufügen  
*Bei der ersten Wahl von Wahlmännern ist das vorliegende Gesetz auch dann anzuwenden, wenn das Unternehmen lediglich am 1. 1. 1974 mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigte.*

*Begründung:*

Es kann Firmen geben, die in Erwartung der Mitbestimmung versuchen, durch Entlassungen die Gesamtbelegschaft auf weniger als 2 000 Personen zu reduzieren. So wurde berichtet, daß eine Schwenninger Firma pro Monat jeweils 100 Arbeitnehmern kündigen werde, so daß sich die Zahl der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer von 2 250 auf 1 950 verringert und die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes unmöglich wird. Mit Rücksicht auf derartige Praktiken ist es sinnvoll, den Stichtag nicht mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zusammenfallen zu lassen.

AUTOREN

*Bieback*, Karl-Jürgen, geb. 1945, Dr. iur., Dozent für Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, Veröffentlichung zu Problemen der Öffentlichen Körperschaften.

*Däubler*, Wolfgang, geb. 1939, Dr. iur., o. Prof. an der Universität Bremen, Arbeits-, Handels- und Wirtschaftsrecht; Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen u. a. zum Streik im Öffentlichen Dienst, zur Mitbestimmung und zur Betriebsräteschulung.

*Mayer*, Udo, geb. 1944, Dr. iur., wiss. Assistent an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, Arbeits- und Verfassungsrecht, Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen u. a. zur Entstehung des Grundgesetzes und zu Problemen der Mitbestimmung.

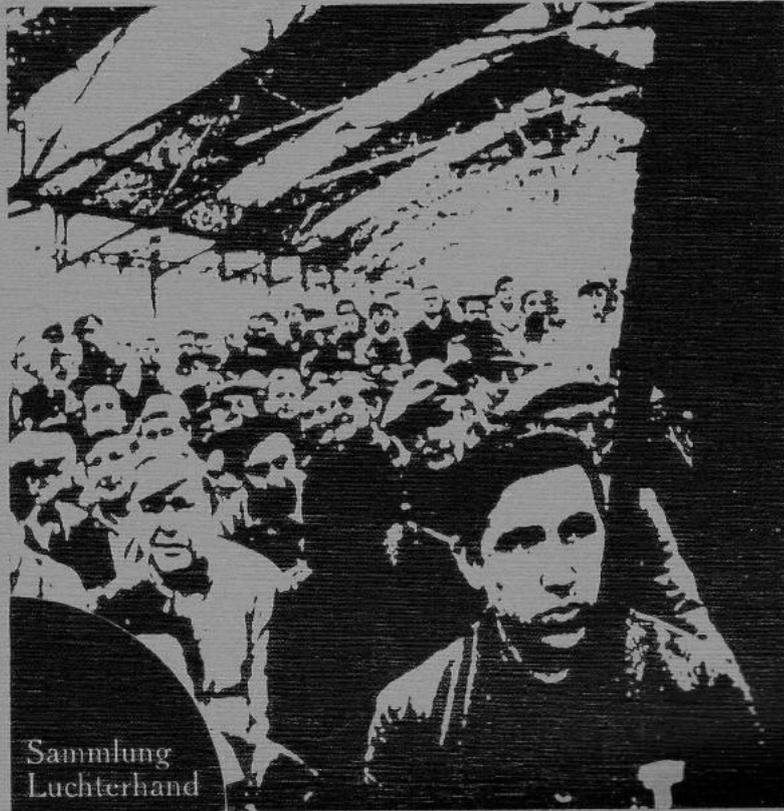
*Meyer*, Jürgen A. E., geb. 1937, Dr. iur., o. Prof. an der Universität Bremen, Arbeits- und Sozialrecht, Veröffentlichungen auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts und der Rechtssoziologie.

*Reich*, Norbert, geb. 1937, Dr. iur., o. Prof. an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, Handels- und Wirtschaftsrecht, Rechtstheorie, Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen zum Verbraucherschutz, Wirtschaftsrecht und Rechtstheorie.

*Wahsner*, Roderich, geb. 1938, Dr. iur., o. Prof. an der Universität Bremen, Arbeits- und Sozialrecht, Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen zur militärischen und zivilen Dienstpflicht und zum Arbeitskampfrecht.

**Mayer/Reich (Hrsg.)**  
**Mitbestimmung**  
**contra Grundgesetz?**

**Argumente und Materialien zu einer  
überfälligen Reform**



Sammlung  
Luchterhand