

Begründung

Allgemeiner Teil

1. Demokratie endet noch immer am Werkstor. Was, wie und für wen produziert wird, bestimmt sich nach den Zwängen des Marktes; nicht soziale Nützlichkeit sondern Verkäuflichkeit von Gütern und Dienstleistungen ist das vorrangige Ziel. Über konkrete Unternehmensstrategien wird in den Direktionsetagen und in der staatlichen Verwaltung entschieden; der Einzelne ist "Betroffener" fremder Dispositionen, ein Rädchen in einer großen, immer komplizierter werdenden Maschine. Informations-technologien und Genomanalyse schaffen die Möglichkeit, das Individuum immer stärker zu überwachen, Reste von Freiheit am Arbeitsplatz zu beseitigen. Die gegenwärtigen Formen der Mitbestimmung einschließlich des Montanmodells reichen gerade dazu aus, den Beschäftigten einen gewissen Schutz vor den beständigen Bestrebungen des Kapitals zu geben, den Arbeitsprozeß ohne Rücksicht auf die dort tätigen Menschen zu intensivieren und zu rationalisieren.

Dieser Zustand darf nicht weiter hingenommen werden. Den mündigen Bürger muß es auch im Arbeitsleben geben; die Menschen müssen ihr Schicksal in die eigenen Hände nehmen können. Dies bedeutet in langfristiger Perspektive, die Entscheidungsträger auf allen Ebenen wählen, kontrollieren und notfalls abwählen zu können. Der Arbeitsprozeß muß so beschaffen sein, daß der Einzelne seine schöpferischen Fähigkeiten einbringen kann; die Produktivität wird nicht geringer sondern höher sein, wenn überflüssige Bürokratie beseitigt und die Arbeit zur eigenen Angelegenheit der beteiligten Frauen und Männer wird.

Ein erster wichtiger Schritt ist die Demokratisierung der Unternehmensverfassung. Arbeit und Kapital sollen in gleicher Weise ihre Interessen zur Geltung bringen können. Angesichts

der Kompetenzen der Hauptversammlung bzw. entsprechender anderer Anteilseignerversammlungen reicht eine paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats hierfür nicht aus; vielmehr muß dort ein leichtes Übergewicht der Arbeitnehmerseite bestehen.

Was in Großunternehmen und Großkonzernen geschieht, betrifft nicht nur die dort Beschäftigten und das dort investierte Kapital. Die Erhaltung und Verbesserung unserer natürlichen und sozialen Lebensgrundlagen hängt davon ab, mit welchen Technologien auf welche Weise produziert wird. Bloße Appelle an die gesamtgesellschaftliche Verantwortung richten wenig aus, solange der Markt diejenigen belohnt, die den Umweltschutz vernachlässigen und dadurch billiger produzieren können. Notwendig ist ein unmittelbarer, rechtlich abgesicherter Zugriff auf den Entscheidungsprozeß in allen Großunternehmen, um so den Schutz der Umwelt zu einer selbstverständlichen Prämisse jeder wirtschaftlichen Aktivität zu machen.

Die Institutionalisierung des Umweltinteresses im Unternehmen stößt auf die Schwierigkeit, daß zwischen dem existentiellen Betroffensein aller Mitglieder der Gesellschaft und dem praktisch-organisatorischen Engagement eine große Lücke klafft. Allein von staatlicher Intervention eine Besserung zu erwarten, erscheint fragwürdig und könnte überdies zu einer bürokratischen Fremdsteuerung der Unternehmen führen. Notwendig ist deshalb ein Zusammenwirken staatlicher und gesellschaftlicher Kräfte; verschiedene Instanzen mit der Wahrung von Umweltinteressen zu betrauen bietet die Möglichkeit, durch gegenseitige Kontrolle eine effektive Verhaltensänderung zu erreichen.

Die Schaffung von SachwalterInnen des Umweltinteresses in Aufsichtsrat und Vorstand mitbestimmter Unternehmen stellt einen ersten Schritt dar. Die Wahl durch die Belegschaft rechtfertigt sich damit, daß ArbeitnehmerInnen als potentielle Opfer der Umweltzerstörung am ehesten geeignet sind, entsprechende Interessen zur Geltung zu bringen. Gleichzeitig kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß im Einzelfall Interessen an der Erhaltung der Arbeitsplätze den gesamtgesellschaftlichen

Interessen an der Erhaltung der Lebensgrundlagen vorgezogen werden. Die SachwalterInnen des Umweltinteresses sind daher mit einem hohen Maß an Unabhängigkeit ausgestattet; lediglich bei nachgewiesener Verletzung ihrer Pflichten können sie durch Richterspruch ihres Amtes enthoben werden. Die Wahl durch die Anteilseigner ist in erster Linie dem Paritätsmodell geschuldet. Inhaltlich kann sie sich darauf stützen, daß die Kapitalseite auf diese Weise gezwungen wird, verbale Konzessionen an den Umweltschutz zu realen werden zu lassen.

2. Demokratie im Unternehmen kann nicht verordnet werden; sie muß vom Bewußtsein der ArbeitnehmerInnen getragen sein. Auch können die Verhältnisse in den einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich sein, so daß sich eine schematische Lösung verbietet. Die gesetzliche Mitbestimmung soll daher erst nach einer Übergangsfrist von 2 Jahren wirksam werden. Während dieser Zeit können adäquate Regelungen entwickelt und zum Gegenstand von Tarifverhandlungen gemacht werden. Dabei ist es durchaus denkbar, daß die bestehenden Vertretungsstrukturen in den Unternehmensorganen noch für einen gewissen Zeitraum unverändert bleiben, im Gegenzug jedoch ein umfassender Rationalisierungsschutz oder neue Formen der Selbstorganisation der Arbeit festgelegt werden. Mitbestimmungsbewußtsein und rechtliche Regelungen sollen durch das flexible Instrument des Tarifvertrags zur Deckung gebracht werden. Kein Verhandlungsobjekt darf das Umweltinteresse sein; die darauf bezogenen Vorschriften werden sofort wirksam.

3. Die in Großunternehmen und Großkonzernen stattfindende Wertschöpfung beruht auch auf der Arbeit der in ausländischen Zweigstellen und Tochtergesellschaften tätigen Beschäftigten. Im Rahmen des Möglichen sind sie deshalb an den Wahlen zu den Unternehmensorganen zu beteiligen. Niemand nimmt daran Anstoß, wenn ausländische Aktionäre maßgeblich das Schicksal des Unternehmens bestimmen; warum sollen im Ausland tätige ArbeitnehmerInnen schlechter gestellt sein?

4. Mitbestimmung muß dort ansetzen, wo Entscheidungen fallen. Die Kompetenzen des Aufsichtsrats werden daher gestärkt und zwingend ausgestaltet. Die Rechtsstellung der Aufsichtsratsmitglieder muß diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen. So sind insbes. Freistellungs- und Weiterqualifizierungsansprüche vorgesehen; auch hat das einzelne Mitglied Anspruch auf alle notwendigen Informationen sowie das Recht, sich auf Kosten des Unternehmens der Hilfe von Sachverständigen zu bedienen.

5. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter wird dadurch vereinfacht, daß das sachlich überholte Gruppenprinzip abgeschafft wird. Weder von der Arbeitssituation noch vom sozialökonomischen Status her besteht irgendein Anlaß, auch in Zukunft noch zwischen Arbeitern und Angestellten zu unterscheiden. Auch für eine Sondervertretung leitender Angestellter ist kein Platz; das Recht auf demokratische Mitgestaltung kann nicht von der Stellung in der Hierarchie abhängig sein.

6. Mitbestimmung darf nicht von der Unternehmensform als solcher abhängen; vielmehr kommt es allein auf die tatsächliche Größe der "Produktionseinheit" an. In Übereinstimmung mit dem DGB-Entwurf von 1982 können daher Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung nur in Form einer Aktiengesellschaft, einer GmbH oder einer eingetragenen Genossenschaft betrieben werden. Auch die Aufspaltung von Unternehmen läßt die Mitbestimmungspflichtigkeit nicht entfallen, da Gleichordnungskonzerne und eine Mehrzahl von Unternehmen mit einheitlichem Mehrheitsgesellschafter in das Gesetz einbezogen wurden. Die Unterstellung inländischer Betriebsstätten unter die Leitungsmacht ausländischer Unternehmen würde an der Anwendbarkeit des Gesetzes ebenfalls nichts ändern.

7. Das leichte Übergewicht der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat ist angesichts der verbleibenden Kompetenz der Hauptversammlung bzw. sonstiger Versammlungen von Anteilseignern weit davon entfernt, die Grenze zur unzulässigen Enteignung zu überschreiten. Das in Art.14 Abs.1 Satz 2 GG bestätigte Recht des Gesetzgebers, Inhalt und Schranken des Eigentums zu bestimmen, ist umso weiter, je mehr das Eigentumsobjekt in einem sozialen Bezug und einer sozialen Funktion steht (BVerfGE 50, 290, 340). Nutzung und Verfügung bleiben in diesem Fall nicht lediglich innerhalb der Sphäre des Eigentümers, sondern berühren Belange anderer, die auf die Nutzung des Eigentumsobjekts angewiesen sind. "Unter dieser Voraussetzung umfaßt das grundgesetzliche Gebot einer am Gemeinwohl orientierten Nutzung das Gebot der Rücksichtnahme auf den Nichteigentümer, der seinerseits der Nutzung des Eigentumsobjekts zu seiner Freiheitssicherung und verantwortlichen Lebensgestaltung bedarf" (BVerfGE 50, 290, 341). Beschränkungen der Herrschafts- und Nutzungsrechte der Anteilseigner zugunsten der Arbeitnehmer lassen sich nicht zuletzt auch mit der Grundentscheidung des Art. 1 Abs.1 GG rechtfertigen, die eine existentielle Abhängigkeit der Arbeitnehmer von fremdgesetzten, demokratisch nicht legitimierten Zwecken verbietet. Wie weit der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers sogar dann reicht, wenn ausschließlich konkurrierende Eigentumsrechte zur Debatte stehen, wird an der sog. Feldmühle-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 14, 280 ff.) deutlich, die sogar die Entziehung aller Herrschaftsrechte aus der Aktie und den Ausschluß der Minderheit gegen Entschädigung als zulässige Eigentumsbindung behandelt hatte. Daß sich das Eigentum im Interesse des Umweltschutzes Beschränkungen gefallen lassen muß, bedarf im Hinblick auf die Sozialpflichtigkeit nach Art.14 Abs.2 GG keiner näheren Begründung.

Durch die Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und die Institutionalisierung des Umweltinteresses wird auch die Funktionsfähigkeit des Unternehmens nicht gefährdet. Aufsichtsrat und Vorstand sind jederzeit in der Lage, Entscheidungen zu treffen. Die Tatsache, daß die Hauptversammlung möglicherweise nicht

immer im Sinn der Aufsichtsratsmehrheit beschließen wird, ist nichts Ungewöhnliches und kann auch nach geltendem Recht nicht ausgeschlossen werden. So gibt es etwa keine Abhilfe dagegen, daß eine vom Vorstand gewollte Kapitalerhöhung von der Hauptversammlung verweigert wird. Divergenzen dieser Art sind eine notwendige Folge der Tatsache, daß es in Unternehmen mehrere voneinander unabhängige Organe gibt.

Die Funktionsfähigkeit des Tarifsystems ist gleichfalls nicht berührt. Das Unternehmen behält seine Tariffähigkeit: Angesichts des für die Wahl der Arbeitnehmervertreter vorgesehenen Verfahrens und angesichts der Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder kann von einer "Gewerkschaftsabhängigkeit" nicht die Rede sein. Davon ganz abgesehen bleibt es den Anteilseignern als den eigentlichen Trägern des Kapitalinteresses unbenommen, Verbände zur Wahrung und Förderung ihrer Interessen zu bilden.

3. Die Unternehmensmitbestimmung muß durch die betriebliche Mitbestimmung ergänzt werden, die auch die Sphäre des Arbeitsplatzes umfaßt. Weiter bedürfen die Entscheidungszentren auf der Ebene staatlicher Verwaltung verstärkter demokratischer Kontrolle. Insoweit ist eine gesonderte gesetzliche Regelung erforderlich, die auch Vertretungsorgane auf der Ebene von Branchen und Regionen vorsehen könnte.

Besonderer Teil

1. Teil: Anwendungsbereich

§1: Grundsatz

Die Vorschrift enthält die beiden Grundaussagen des Gesetzes. Sie sind insbes. bei der Auslegung von Einzelvorschriften zu berücksichtigen.

§2: Rechtsform

Die Vorschrift enthält einen beschränkten Rechtsformenzwang. Die verbleibenden Wahlmöglichkeiten zwischen drei Unternehmensformen tragen unterschiedlichen Anlegerinteressen ausreichend Rechnung. Ein Bedürfnis, Großunternehmen oder Großkonzerne in Form einer Stiftung oder einer Personengesellschaft zu betreiben, ist nicht anzuerkennen. Die durch eine persönliche Haftung erreichbare größere Kreditwürdigkeit kann über Bürgschaften des Mehrheitsgesellschafters gesichert werden; auch gibt es keine rechtlichen Hindernisse, die seiner Tätigkeit im Vertretungsorgan entgegenstehen würden. Die drei zugelassenen Unternehmensformen besitzen den Vorzug, daß zusätzliche Interessen in das Unternehmen integriert werden können, ohne daß sich Friktionen mit sonstigen Prinzipien des Gesellschaftsrechts ergeben.

Die Regelung des Satzes 2 will verhindern, daß multinationale Unternehmen mit ausländischer Konzernspitze der Mitbestimmung ausweichen, indem sie inländische Niederlassungen als rechtlich unselbständige Zweigstellen betreiben.

§ 3: Großunternehmen

Die Vorschrift entspricht § 2 des DGB-Entwurfs von 1982.

§ 4: Unterordnungskonzerne als Großkonzerne

Die Vorschrift entspricht weithin § 3 Abs.1 des DBG-Entwurfs von 1982. Eine Abweichung besteht insoweit, als nach Abs.2 nicht nur die Arbeitnehmer ausländischer Zweigstellen sondern auch ausländischer Tochterunternehmen mitberücksichtigt werden.

§ 5: Gleichordnungskonzerne als Großkonzerne

Abs.1 entspricht weitgehend der Vorschrift des § 3 Abs.3 des DGB-Entwurfs von 1982. Abs.2 geht insofern darüber hinaus, als er auch die Fälle einbezieht, in denen lediglich ein Mehrheitsbesitz einer und derselben natürlichen Person oder ihrer Angehörigen besteht. Damit sind insbes. Fälle der Unternehmensaufspaltung in eine Besitz- und eine Produktionsgesellschaft bzw. in eine Produktions- und eine Vertriebsgesellschaft erfaßt, die häufig nicht die Voraussetzungen des aktienrechtlichen Konzernbegriffs erfüllen. Auch wird durch die vorgeschlagene Regelung verhindert, daß die Aufspaltung von Unternehmen als Mittel zur Flucht aus der Mitbestimmung verwendet wird. Der Schlußsatz betrifft Strohmann/Strohfrau/Verhältnisse, die zu Zwecken der Gesetzesumgehung eingesetzt werden könnten.

§ 6: Sonderfälle: Konzern im Konzern, Gemeinschaftsunternehmen, ausländische Konzernspitze

Die Vorschrift will sicherstellen, daß die Mitbestimmung überall dort ansetzt, wo Entscheidungen fallen. Im mehrstufigen Konzern kann dies durchaus auch die mittlere Ebene sein; wird von dieser Leitungsmacht ausgeübt, sind auch auf einen solchen "Konzern im Konzern" die Regeln des vorliegenden Gesetzes an-

wendbar. Abs.2 betrifft Fälle von Gemeinschaftsunternehmen. Da davon auszugehen ist, daß sich die Beteiligung an einem Gemeinschaftsunternehmen auch in dessen Verhalten niederschlägt, ist bis zum Beweis des Gegenteils davon auszugehen, daß Leitungsmacht von allen beteiligten Unternehmen ausgeübt wird und die Beschäftigten des Gemeinschaftsunternehmens in allen Fällen bei der Bestellung des Aufsichtsrats mitwirken können. Abs.3 modifiziert Abs.1 insoweit, als inländische Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne auch dann als herrschende Unternehmen anzusehen sind, wenn sie de facto keine Leitungsmacht ausüben; andernfalls wären zentralistisch strukturierte Konzerne von jeder Mitbestimmung ausgenommen.

§ 7: Feststellung der Größenmerkmale

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen § 4 des DGB-Entwurfs von 1982. Änderungen ergeben sich insbes. durch die Einbeziehung ausländischer Tochtergesellschaften.

§ 8: Verhältnis zum Gesellschaftsrecht

Die Vorschrift stellt klar, daß die in § 1 niedergelegte Zwecksetzung des Gesetzes Vorrang vor den traditionellen Zwecken des Gesellschaftsrechts besitzt. Eine in Literatur und Rechtsprechung zum Mitbestimmungsgesetz 1976 bestehende Kontroverse wird so zugunsten des Mitbestimmungs- und Umweltinteresses entschieden.

Zweiter Teil: Mitbestimmungs-Tarifverträge

§ 9: Grundsatz

Abs.1 öffnet die Unternehmensverfassung tariflicher Regelung und bringt damit eine der Grundentscheidungen des vorliegenden

Gesetzes zum Ausdruck. Um den Gestaltungsspielraum der Tarifparteien zu verdeutlichen, wird in Satz 2 die Schaffung zusätzlicher Unternehmensorgane für zulässig erklärt. Gedacht ist dabei insbes. an Beiräte für spezifische Fragen, in denen beispielsweise auch Geschäftspartner vertreten sein können. In Unternehmen und Konzernen, die nach dem Sparten- oder Divisionalisierungsprinzip aufgebaut sind, kann sich eine zusätzliche Arbeitnehmervertretung auf der Ebene der Geschäftsbereiche empfehlen, um so dort mitzubestimmen, wo die Entscheidungen effektiv fallen.

Der in Abs.2 Satz 1 angeordnete Vorrang der Tarifverträge gegenüber der gesetzlichen Regelung gilt nicht für die Existenz des Aufsichtsrats sowie für diejenigen Vorschriften, die den Umweltinteressen Rechnung tragen. Die in § 14 Abs.1 vorgesehenen Sachwalter von Umweltinteressen müssen daher auf alle Fälle gewählt werden, selbst wenn sich ein Tarifvertrag darauf beschränken würde, entsprechend Abs.3 nur den Status quo der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat festzuschreiben. Würde etwa in einem Tarifvertrag bestimmt, daß für ein bestimmtes Unternehmen weiterhin das Mitbestimmungsgesetz 1976 anzuwenden wäre, so müßten beide Seiten je zwei der ihnen zustehenden Aufsichtsratsmandate mit Sachwaltern des Umweltinteresses besetzen. Einzelheiten des Wahlverfahrens wären im Tarifvertrag festzulegen.

§ 10: Übergangsperiode

Die Regeln des Gesetzes über die erweiterte Mitbestimmung der Arbeitnehmer werden erst zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes wirksam. Dies ermöglicht die Erarbeitung unternehmensspezifischer Regelungen; die Tatsache, daß im Nichteinigungsfall eine relativ weitgehende Veränderung des bestehenden Zustands droht, wird die Kompromißbereitschaft der Arbeitgeberseite fördern. Mit Arbeitsniederlegungen ist daher kaum zu rechnen. Auf der anderen Seite werden die Gewerkschaften als

Tarifparteien keineswegs daran interessiert sein, einen Personenaustausch vorzunehmen oder die Möglichkeiten des Gesetzes auch dann voll auszuschöpfen, wenn die personellen und sachlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Im Laufe einer fast vierzigjährigen Entwicklung haben die Tarifparteien ein so hohes Maß an Verantwortung gezeigt, daß von ihnen auch sachgerechte Mitbestimmungstarifverträge erwartet werden können.

Satz 2 stellt klar, daß tarifliche Regelungen auch dann noch möglich bleiben, wenn zunächst das Gesetz voll zur Wirkung kommt. Der Übergang zu differenzierten Regelungen soll auch nach Ablauf von 2 Jahren unter keinen Umständen versperrt werden.

§ 11: Einzelfragen

Die dem § 3 Abs.2 Tarifvertragsgesetz nachgebildete Vorschrift des Abs. 1 will verhindern, daß in Mitbestimmungsfragen zwischen organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern unterschieden werden kann. Abs. 2 enthält eine Kollisionsregel für den Fall, daß mehrere Tarifverträge eingreifen, was insbes. bei einer Mehrzahl tarifschließender Gewerkschaften denkbar ist. Abs.3 ordnet eine zwingende Nachwirkung an und sieht für den Fall der Nichteinigung das Eingreifen des gesetzlichen Modells vor. Insoweit ergibt sich nach Kündigung eines Mitbestimmungstarifvertrags eine ähnliche Situation wie bei Inkrafttreten des Gesetzes (§ 10).

§ 12: Ausdehnung auf andere Unternehmen

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, daß die Unternehmensverfassung auch dort tariflicher Regelung unterliegt, wo das Gesetz im übrigen nicht eingreift.

3. Teil: Umgestaltung des Aufsichtsrats

1. Abschnitt: Errichtung und Wahl des Aufsichtsrats

§ 13: Pflicht zur Bildung eines Aufsichtsrats.

Da die Mitbestimmung grundsätzlich in die überkommenen gesellschaftsrechtlichen Strukturen eingefügt wird, ist dafür zu sorgen, daß auch bei der GmbH und der Genossenschaft ein Aufsichtsrat gebildet wird und dieser die im Aktiengesetz vorgesehenen Befugnisse besitzt. Nur so kann der Gefahr begegnet werden, daß die Mitbestimmung durch weitreichende Kompetenzen der Anteilseignerversammlung entwertet wird.

§ 14: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Abs. 1 schreibt die paritätische Vertretung von Kapital und Arbeit im Aufsichtsrat fest. Die Sachwalter von Umweltinteressen werden den sie wählenden Seiten zugerechnet; dies hat auf ihre Rechtsstellung in der Folgezeit keine Auswirkung.

Die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder wird relativ hoch angesetzt, da so am ehesten die erweiterten Aufgaben bewältigt werden können. Auf demselben Grundgedanken beruht die Vorschrift des § 24, wonach Ausschüsse gebildet werden und ihnen auch Nichtmitglieder des Aufsichtsrats angehören können. Im Einzelfall kann die Satzung nach Abs. 2 eine geringere Anzahl festlegen, soweit die Grundstrukturen des gesetzlichen Modells gewahrt bleiben.

§ 15: Wählbarkeit

Abs.1 stellt klar, daß die Staatsangehörigkeit auch für Arbeitnehmervertreter ohne Bedeutung ist.

Abs.2 sieht eine Mindestrepräsentanz der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer vor. Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder brauchen nicht im Betrieb beschäftigt zu sein; insofern kann das außerbetriebliche Element weit über das geltende Recht hinaus ausgedehnt werden. Eine Legitimation durch den Wahlakt seitens der Belegschaft erscheint jedoch aus Gründen des demokratischen Prinzips unabdingbar. Auf ein Entsendungsrecht der Gewerkschaften wird deshalb in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht verzichtet.

Die in Abs.3 vorgesehenen Wählbarkeitsvoraussetzungen für die Sachwalter des Umweltinteresses beziehen sich auf die Qualifikation der Kandidaten sowie auf die Unabhängigkeit vom Großunternehmen. Wegen mangelnder persönlicher Voraussetzungen wird der Wahlvorstand nur die Kandidatur solcher Bewerber zurückweisen können, die keinerlei Erfahrungen im öffentlichen Leben besitzen und sich bislang in keiner Weise um Fragen des Umweltschutzes gekümmert haben. Wer nur geringe Vorkenntnisse besitzt, wird entweder nicht gewählt oder ist einem erhöhten Legitimationsbedarf ausgesetzt, was sich ggfs. positiv auf sein Verhalten auswirkt.

Abs.4 ist der Vorschrift des § 15 Abs.2 Betriebsverfassungsgesetz nachgebildet. Eine Quotierung muß Gegenstand eines besonderen Gesetzes sein.

§ 16: Wahl der VertreterInnen der Anteilseigner

Während Abs.1 im wesentlichen mit der geltenden Regelung übereinstimmt, betritt Abs.2 hinsichtlich der Wahlvorschläge Neuland. Entsprechend der Vielzahl der von Unternehmerentscheidun-

gen betroffenen Interessen werden sowohl Umweltschutz- als auch Verbraucherverbände für vorschlagsberechtigt erklärt. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird dabei an anderwärts getroffene Begriffsbestimmungen angeknüpft. Auch kommunale Interessen sollten bei Kandidaturen Berücksichtigung finden; dabei stehen auch Minderheiten in Kommunalparlamenten Vorschlagsrechte zu. Auch soweit Vorschläge nach Abs.2 keinerlei Erfolgsaussichten besitzen, schaffen sie doch für die Anteilseigner die Notwendigkeit, die bessere Eignung der von ihnen ausgesuchten Personen unter Beweis zu stellen.

§ 17: Wahl der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen

Die Wahl durch die Betriebsräteversammlung orientiert sich an § 6 Abs.5 des Montanmitbestimmungsgesetzes und ist die mit dem geringsten organisatorischen Aufwand verbundene Form. Auch baut sie auf gewachsenen Vertretungsstrukturen in den Betrieben auf. In Betrieben mit nicht mehr als 10 000 Beschäftigten kann nach Abs.3 eine Urwahl beschlossen werden.

Das Wahlvorschlagsrecht nach Abs.2 folgt der neueren Entwicklung, wonach die Schwelle insbes. für aus der Belegschaft kommende Vorschläge nicht zu hoch sein darf. Wie bei den VertreterInnen der AnteilseignerInnen werden auch hier Umweltschutz- und Verbraucherverbände sowie kommunale Volksvertretungen einschließlich der dort vorhandenen Fraktionen einbezogen.

Die in Abs. 1 Satz 2 festgelegte Mehrheitswahl fördert die Einheitlichkeit und damit Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat.

Abs.5 hat klarstellende Funktion, ist aber unentbehrlich angesichts der Tatsache, daß Gleichordnungskonzerne (und ihnen gleichgestellte Unternehmenszusammenfassungen) erstmalig in die Mitbestimmung einbezogen werden.

§ 18: Wahlschutz und Wahlkosten

Über das bisher geltende Wahlrecht hinaus enthält § 18 zwei Neuerungen:

- Zum einen wird die Strafvorschrift des § 119 Abs.1 Ziffer 1 Betriebsverfassungsgesetz für entsprechend anwendbar erklärt, da nicht einsehbar ist, weshalb Wahlen zum Aufsichtsrat einen geringeren Schutz als Wahlen zum Betriebsrat genießen sollen.
- Zum anderen ist in Abs.3 dem Wahlvorstand ein Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen eingeräumt worden.

§ 19: Wahlanfechtung

Abs.1 entspricht überkommenem Rechtsverständnis. Die in Abs.2 festgelegte Anfechtungsberechtigung ist bewußt sehr weit gefaßt, um so den demokratischen Charakter der Wahlen sicherzustellen.

§ 20: Arbeitnehmer in ausländischen Zweigstellen und Tochtergesellschaften

Die Vorschrift zieht praktische Konsequenzen aus der Tatsache, daß § 3 Abs.1 Satz 2 die Arbeitnehmer ausländischer Zweigniederlassungen zum Großunternehmen und § 4 Abs.2 die Arbeitnehmer ausländischer Tochterunternehmen zum Großkonzern zählt. Die grundsätzliche Einbeziehung in die Mitbestimmung kann sich auf das Vorbild des § 91 Bundespersonalvertretungsgesetz berufen; die dort vorgesehene Differenzierung zwischen Ortskräften und sonstigen Beschäftigten von Dienststellen des Bundes im Ausland entbehrt allerdings jeder inneren Berechtigung.

Abs.1 bestimmt das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den VertreterInnen der im Inland tätigen und den VertreterInnen der im

Ausland tätigen Beschäftigten. Nur eine solche Regelung kann Schlechterstellungen der einen oder der anderen Gruppe vermeiden.

Angesichts der Entscheidung für eine Wahl durch die Betriebsrätevollversammlung muß auch in bezug auf die im Ausland tätigen Beschäftigten an bestehenden Vertretungsstrukturen angeknüpft werden. Diese unterliegen dem jeweiligen nationalen Recht, das nach Abs.2 auch darüber entscheiden soll, wie das für die jeweilige Betriebsstätte vorgesehene Kontingent besetzt werden soll.

Besteht in einer ausländischen Betriebsstätte keine Interessenvertretung, bleiben die entsprechenden Sitze leer; insofern gilt nichts anderes als bei einem Betrieb ohne Betriebsrat im Inland. Denkbar ist, daß der ausländischen Interessenvertretung die nötige Unabhängigkeit vom Arbeitgeber oder der Staatsführung fehlt; für diese Fälle sieht Abs.3 ein gerichtlich überprüfbares Zurückweisungsrecht der Betriebsrätevollversammlung vor.

Findet unmittelbare Wahl statt, muß dem Wahlvorstand die Möglichkeit eingeräumt sein, auch in ausländischen Niederlassungen für die volle Einhaltung der Wahlgrundsätze zu sorgen. Dies schließt insbes. eine Überwachung der Wahl vor Ort ein. Einzelheiten sind in der nach § 40 zu erlassenden Wahlordnung zu regeln.

2. Abschnitt: Innere Ordnung des Aufsichtsrats

§ 21: Beschlußfähigkeit

Die Vorschrift legt die Beschlußfähigkeit bindend fest und entzieht sie so der Bestimmung durch die Satzung nach § 108 Abs.2

Satz 1 Aktiengesetz. Damit werden etwaige Erschwernisse zu Lasten der ArbeitnehmervertreterInnen vermieden.

§ 22: Vorsitz

Die Bestimmung ist dem § 27 des Mitbestimmungsgesetzes 1976 nachgebildet. Der entscheidende sachliche Unterschied besteht darin, daß die ArbeitnehmervertreterInnen den Vorsitzenden, die AnteilseignervertreterInnen seinen Stellvertreter wählen. Das darin liegende Übergewicht der Arbeitnehmerseite wird dadurch gemildert, daß § 23 Abs.3 der im Einzelfall überstimmten Anteilseignerseite ein suspensives Vetorecht einräumt und daß § 33 Abs.3 zahlreiche Kompetenzen der Anteilseignerversammlung unberührt läßt.

§ 23: Abstimmungen

Die Absätze 1 und 2 sind § 29 des Mitbestimmungsgesetzes 1976 nachgebildet; die Tatsache, daß die Arbeitnehmerseite in der Regel den Vorsitzenden stellt, folgt aus § 22 Abs.2.

Abs.3 enthält das suspensive Veto der bei Stimmgleichheit unterlegenen Seite. Um das Verfahren nicht zu sehr in die Länge zu ziehen und dadurch die Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu reduzieren, muß frühestens 4 und spätestens 6 Wochen nach der Abstimmung nach Abs. 2 eine endgültige Entscheidung getroffen werden. Aus demselben Grund bedarf die Suspendierung des zunächst gefaßten Beschlusses der einstimmigen Entscheidung der überstimmten Seite. In dringenden Fällen wird der Vorstand vorbehaltlich der Zustimmung durch den Aufsichtsrat handeln, evtl. auch aufgrund seiner umfassenden Vertretungsmacht Verpflichtungen eingehen.

§ 24: Ausschüsse

Die Bildung von Aufsichtsratsausschüssen entspricht nicht nur der bisherigen Praxis sondern wird angesichts gewachsener Kompetenzen des Aufsichtsrats zur arbeitsorganisatorischen Notwendigkeit. Die Möglichkeit zur Einbeziehung von Nicht-Mitgliedern will insbes. Sachverständige auf Dauer ans Unternehmen binden. Abs. 2 will in Anlehnung an das geltende Recht verhindern, daß eine der im Aufsichtsrat vertretenen Gruppen von einem Ausschuß ferngehalten wird. Abs.3 soll eine zu weitgehende Delegation von Befugnissen ausschließen, die die Entscheidungsprozesse schwerer nachvollziehbar machen und die Kontrollmöglichkeit der Belegschaften verringern würde.

3. Abschnitt: Rechtsstellung der Aufsichtsratsmitglieder

§ 25: Sorgfaltspflichten

Die traditionelle Umschreibung der Sorgfaltspflichten mit der Formel "Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsleiters" führt leicht dazu, daß ausschließlich der Erfolg am Markt Maßstab für das Verhalten der Unternehmensorgane wird. Davon soll durch die vorliegende Vorschrift bewußt abgewichen werden. Soweit der Markt überhaupt Spielräume läßt, sind die Interessen der AnteilseignerInnen und der ArbeitnehmerInnen gleichgewichtig zu berücksichtigen. Dies bedeutet beispielsweise, daß Rationalisierungsmaßnahmen nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt sondern erst dann vorgenommen werden, wenn den Beschäftigungs- und Qualifizierungsinteressen der ArbeitnehmerInnen Rechnung getragen ist. Auch ist bei der Einführung neuer Technologien nach Alternativen zu suchen, die einen Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens leisten.

Auch wenn die Interessen von Kapital und Arbeit im Einzelfall berücksichtigt sind, darf nicht jedes Vorhaben durchgeführt

werden. Die in Abs. 1 Satz 2 gewählte Formulierung ist den Satzungsbestimmungen öffentlich-rechtlicher Kreditinstitute nachgebildet. Praktisch bedeutet dies, daß beispielsweise gefährliche Technologien auch dann nicht eingesetzt werden dürfen, wenn ihre Vermarktung gewinnbringend wäre und die Arbeitsplätze sicherer würden. Die in Frage stehenden öffentlichen Interessen beziehen auch die Verbraucher mit ein; so würde es eine Pflichtverletzung darstellen, würden Produkte bewußt mit einer geringeren als der technisch möglichen Lebensdauer hergestellt ("geplanter Verschleiß"), um so den künftigen Absatz zu sichern. Auch die Herstellung und Lieferung von Waffen an diktatorische Regime oder in Spannungsgebiete wäre mit Rücksicht auf Abs.1 Satz 2 illegal.

Abs.2 bricht mit der herkömmlichen Vorstellung, daß Aufsichtsratsmitglieder dieselben Pflichten haben müssen. Eine gewisse Parallele findet sich bereits in § 70 Satz 1 des Betriebsrätegesetzes von 1920, wonach Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt wurden, "um die Interessen oder Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten".

Eine Verletzung dieser Pflichten sollte grundsätzlich über den demokratischen Mechanismus der Abwahl nach § 31 Abs.1 und 2 bzw. nach § 103 Abs.1 Aktiengesetz sanktioniert werden. In schweren Fällen kommt außerdem eine Amtsenthebung nach § 103 Abs.3 Aktiengesetz in Betracht. Für SachwalterInnen des Umweltinteresses ist die gerichtliche Amtsenthebung gem. § 31 Abs.3 der einzige zugelassene Weg.

Schadensersatzpflichten sind demgegenüber bei mangelhafter Vertretung von Arbeitnehmer-bzw. Umweltinteressen keine geeignete Sanktion, da die durch ein solches Verhalten verursachten Nachteile in aller Regel nicht in Geld ausdrückbar sind. Anders verhält es sich, wenn das Bestreben, Gewinn zu erzielen, zurückgesetzt wird: Soll das Gesetz seinen Zweck nicht verfehlen, darf eine Ersatzpflicht nur dann eintreten, wenn das Gewinninteresse in völlig unvertretbarer Weise zurückgesetzt

wird. Andernfalls wäre jede konsequente Vertretung von Arbeitnehmer- bzw. Umweltinteressen mit einem schwer kalkulierbaren Haftungsrisiko verbunden. Entsprechend § 8 erfahren die gesellschaftsrechtlichen Vorschriften insoweit eine erhebliche Modifikation.

§ 26: Arbeitsversäumnis

Soll die Mitbestimmung effektiv praktiziert werden, 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 Betriebsverfassungsgesetz, der sich, soweit ersichtlich, in der Praxis bisher bewährt hat. Weiter ist notwendig, daß sich Aufsichtsratsmitglieder 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 geschaffene Regelung für Betriebsräte als Vorbild dient. Im Einzelfall steht die Entscheidungskompetenz der Gesamtheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu.

Angesichts der erweiterten Kompetenzen des Aufsichtsrats wird sich der mit einer Mitarbeit verbundene Zeitaufwand so stark erhöhen, daß sich auch für nicht dem Großunternehmen oder Großkonzern angehörende Mitglieder Zeitprobleme ergeben können. Abs. 7 ordnet deshalb die entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Freistellung von Mitgliedern kommunaler Vertretungskörperschaften an. In der Regel kann daher vom jeweiligen Arbeitgeber unbezahlte Freistellung verlangt werden; aus Gesellschaftsmitteln ist ein angemessener Lohnersatz zu gewähren.

§ 27: Geschäftsaufwand und Zuziehung von Sachverständigen

Abs.1 ist im wesentlichen der Vorschrift des § 40 BetrVG nachgebildet. Ohne die nötigen sachlichen und personellen Ressourcen ließe sich keine effiziente Mitbestimmung organisieren. Das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen, ist in Abs.2 bewußt jedem Aufsichtsratsmitglied eingeräumt worden, um so auch etwaige Minderheiten mit ausreichenden Argumentationschancen zu versehen. Verglichen mit der Zuarbeit, die der Vorstand üblicherweise erhält, befindet sich das einzelne Aufsichtsratsmitglied noch immer in der bei weitem schwächeren Position.

§ 28: Schutz vor Benachteiligung und Kündigung

Die Repräsentanz betrieblicher Arbeitnehmer im Aufsichtsrat kann die Gefahr heraufbeschwören, daß der Vorstand versuchen wird, sich eines lästigen Aufsichtsratsmitglieds durch Kündigung zu entledigen. Ebenso wie beim Betriebsrat und anderen Interessenvertretern reicht dabei kein bloßes Diskriminierungsverbot aus, da dessen Anwendung in der Regel an Beweisschwierigkeiten scheitert. Notwendig ist vielmehr eine entsprechende Anwendung der für den Betriebsrat geltenden Kündigungsschutzbestimmungen. Dabei ist es sinnvoll und praktikabel, die Kündigung nicht nur vom Vorliegen eines wichtigen Grundes, sondern darüber hinaus auch noch von der Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat abhängig zu machen.

§ 29: Informationsrechte

Abs.1 stärkt die Rechte des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds, dem insbes. auch einzelne Geschäftsvorgänge zugänglich zu machen sind.

Abs.2 und 3 sind dem DGB-Entwurf von 1982 entnommen.

§ 30: Rechenschaftspflicht und Kontrolle durch die Belegschaft

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

Wichtig ist die regelmäßige Rechenschaftspflicht der ArbeitnehmervertreterInnen gegenüber den im Bereich des Unternehmens bestehenden Betriebsräten und den dort stattfindenden Betriebsversammlungen. Weiter muß den einzelnen ArbeitnehmerInnen das Recht eingeräumt werden, über bestimmte, das Unternehmen und die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder betreffende Fragen Auskunft zu verlangen, um sich auf diese Weise die nötigen Informationen für eine Abwahl oder eine Nicht-Wiederwahl zu verschaffen. Anders als im Betriebsverfassungsrecht ist sowohl die Rechenschaftspflicht der ArbeitnehmervertreterInnen als auch das Auskunftsrecht der ArbeitnehmerInnen nicht durch einen ausdrücklichen Vorbehalt zugunsten von "Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen" beschränkt. Vielmehr wird die Regelung des Aktienrechts übernommen, um so Belegschaftsangehörige nicht schlechter als Kleinaktionäre zu stellen.

§ 31: Abwahl und Amtsenthebung

Als demokratischer Kontrollmechanismus ist die Abwahl grundsätzlich unabdingbar. Die im geltenden Recht vorgesehene Dreiviertelmehrheit verurteilt dieses Kontrollinstrument weithin zur Wirkungslosigkeit. Abs. 1 verlangt deshalb lediglich die absolute Mehrheit der Abstimmungsberechtigten. Auch die einfache Mehrheit genügen zu lassen, könnte zu sehr unstabilen Verhältnissen führen und eine Abwahl bereits dann ermöglichen,

wenn einzelne Betriebsratsmitglieder, die den Kandidaten vorher unterstützt hatten, sich nunmehr der Stimme enthalten.

Daß die SachwalterInnen des Umweltinteresses ausnahmsweise nicht abgewählt werden können, ist bereits im Allgemeinen Teil näher begründet worden. Die gerichtliche Amtsenthebung ist bewußt bei der zuständigen Fachkammer des Langerichts angesiedelt worden, da dort am ehesten mit Sachkunde über Handlungsmöglichkeiten und Restriktionen im Umweltschutz gerechnet werden kann.

4. Abschnitt: Rechte des Aufsichtsrats

§ 32: Bestellung anderer Organe

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist nur dann wirksam, wenn diesem umfassende Kompetenzen zukommen. Dazu zählt die Auswahl der Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs, das nach § 36 Abs.1 die Bezeichnung "Vorstand" trägt.

§ 33: Zustimmungsrechte

Die Vorschrift stimmt weithin mit § 6 Abs.2-4 des DGB-Entwurfs von 1982 überein. In Abs.1 Buchstabe c ist die Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen auf 5% reduziert worden. Außerdem ist in Abs.3 Satz 3 das Recht der Hauptversammlung zu Satzungsänderungen sowie zu Veränderungen des Grundkapitals und der Rechtsform des Unternehmens ausdrücklich erwähnt worden. Die Hervorhebung soll verdeutlichen, daß hier das Gegengewicht zu dem Stichtscheid des von der Arbeitnehmerseite gestellten Aufsichtsratsvorsitzenden liegt.

§ 34: Jahresabschluß

Die Bestimmung entspricht § 6 Abs.1 Buchstabe c des DGB-Entwurfs von 1982

§ 35: Überwachungsrechte

Die Vorschrift verdeutlicht die allgemeine Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats und legitimiert entsprechende Auskunftersuchen einzelner Mitglieder.

4. Teil: Umgestaltung des Vorstands

§ 36: Allgemeines

Die Mindestzahl von 3 Personen erklärt sich daraus, daß der Vorstand sowohl einen/eine Arbeits- als auch einen/eine Umweltdirektor-In besitzen muß, gleichzeitig aber eine Mehrheitsbildung nicht ausgeschlossen sein darf.

Die entsprechende Anwendung des § 25 Abs.1 zieht die Konsequenz aus dem durchgehenden Anliegen des Gesetzes, nicht nur das Interesse zur Gewinnerzielung bei der Bestimmung der Unternehmenspolitik für maßgebend zu erklären.

§ 37: Arbeitsdirektor-In

Die Vorschrift stimmt mit § 17 des DGB-Entwurfs von 1982 überein. Auf die dort gegebene Begründung wird verwiesen.

§ 38: Umweltdirektor-In

Eine vergleichbare Vorschrift ist in keinem der bisher vorgelegten Entwürfe zum Ausbau der Mitbestimmung vorhanden.

Die Rechtsstellung des Umweltdirektors/der Umweltdirektorin ist auf die spezifische Aufgabenstellung ausgerichtet. Abs.2 sichert ihm/ihr die nötigen Mittel, um seinen/ihren Aufgaben gerechtwerden zu können; eine "Aushungerung" im Wege der Geschäftsverteilung und der Mittelzuweisung soll auf diese Weise verhindert werden. Bei Verstößen gegen umweltrechtliche Vorschriften entsteht unter bestimmten Voraussetzungen eine Anzeigepflicht; die sog. Treuepflicht eines Organmitglieds erfährt von daher eine Durchbrechung.

Die Regelung des Abs.4 hat zur Folge, daß eine Wahl des Umweltdirektors/der Umweltdirektorin mit Hilfe des Stichtentscheids des Aufsichtsratsvorsitzenden möglich ist, wenn die beiden von der Arbeitnehmerseite gestellten SachwalterInnen des Umweltinteresses den Vorschlag unterstützen. Umgekehrt reicht die Unterstützung durch die beiden von der Anteilseignerseite gestellten SachwalterInnen nur dann aus, wenn im Aufsichtsrat insgesamt eine Stimmenmehrheit zustande kommt.

5. Teil: Schlußbestimmungen

§ 39: Bekanntmachung

Die Vorschrift entspricht § 12 Abs.1 des DGB-Entwurfs von 1982

§ 40: Ermächtigung zum Erlaß von Rechtsverordnungen

Die Vorschrift ist § 39 des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 nachgebildet. Da die Wahl von Wahlmännern sowie das Gruppenprinzip entfällt, sind die zu regelnden Fragen weniger zahlreich geworden.

§ 41: Seeschifffahrt

Abs.1 zieht die Konsequenz daraus, daß Schiffe unter der Bundesflagge wie ein Stück "schwimmendes Territorium" zu behandeln sind.

Abs.2 erfaßt die sog. ausgeflaggten Schiffe, die den tatsächlichen Entscheidungsstrukturen entsprechend in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungs- und Umbaugesetzes einbezogen werden. Gleichzeitig wird dadurch verhindert, die Ausflaggung als Mittel zur Flucht vor dem vorliegenden Gesetz zu mißbrauchen.

§ 42: Außerkrafttreten anderer Gesetze

Die Vorschrift entspricht im Grundsatz § 20 des DGB-Entwurfs von 1982. Besonderheiten bestehen während der zweijährigen Übergangsfrist nach § 10: Die bisherigen Gesetze gelten zwar weiter, jedoch nur nach Maßgabe eventuell zustandgekommener Mitbestimmungstarifverträge nach § 9. Eine Unterschreitung des bisherigen Mindeststandards ist allerdings ausgeschlossen.

Die §§ 76, 77 und 77a des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 wurden nicht aufgehoben, da sie weiter für solche Unternehmen gelten, die nicht die Voraussetzungen der §§ 3-5 erfüllen. § 12 läßt allerdings auch insoweit tarifliche Regelungen zu.

Den Tarifparteien ist es unbenommen, in Tarifverträgen auf außer Kraft getretene gesetzliche Vorschriften zu verweisen. Diese besitzen allerdings nur den Charakter einer Tarifnorm.

§ 43: Wegfall der gesetzlichen Voraussetzungen

Die Vorschrift stimmt bei leichten redaktionellen Änderungen mit § 21 des DGB-Entwurfs von 1982 überein.

§ 44: Änderungen des Aktiengesetzes

Entsprechend § 22 des DGB-Entwurfs von 1982 sind auch aktienrechtliche Bestimmungen zu ändern, da einzelne Erfahrungen auch bei nicht mitbestimmten Aktiengesellschaften berücksichtigt werden sollten. Dies gilt insbes. für die in Abs.1 vorgesehene Änderung des § 76 Abs.1 Aktiengesetz, sie versucht, Gefahren Rechnung zu tragen, wie sie im Konflikt um das konzernweite Informationssystem der Opel AG deutlich wurden. Eine "Vor-Entscheidung" der Geschäftspolitik durch Informationssysteme, die von vornherein unternehmerische Alternativen nicht zulassen, soll kraft Gesetzes ausgeschlossen werden.

Die übrigen Vorschriften sind im wesentlichen dem DGB-Entwurf von 1982 entnommen.

§ 45: Berlin-Klausel

Entspricht dem Üblichen

§ 46: Inkrafttreten

Wegen der Übergangsfrist des § 10 sollte das Gesetz als solches sofort nach Verkündung in Kraft treten.

Alternativmodell:

Das zusätzliche Aufsichtsratsmitglied soll keine neutrale Person, sondern Sachwalter-In des Umweltinteresses sein. Angesichts der verbleibenden Kompetenzen der Hauptversammlung ist allerdings bei einem isolierten Vergleich der Arbeitnehmer- und der Anteilseignerseite ein Übergewicht der letzteren unverkennbar. Nur eine "Koalition" aus ArbeitnehmervertreterInnen und SachwalterInnen des Umweltschutzes könnte im Einzelfall bestimmte Vorhaben gegen den Willen der Anteilseigner durchsetzen.

Bezüglich der gerichtlichen Zuständigkeit ist auf das zu § 31 Abs.3 Gesagte zu verweisen.