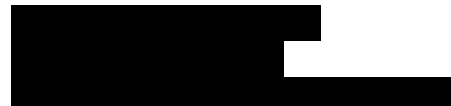
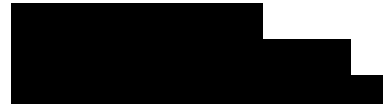


An den Deutscher Bundestag  
Petitionsausschuss  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Inken Wanzek



Christine Rosenboom



Homepage: [www.nci-net.de](http://www.nci-net.de)

Petition  
zum FDP Antrag 16/967  
und zur Petition von Johanna Weitkamp  
zur Änderung der §§ 16 Abs. 2 Satz 1 und 17 Abs. 4 Satz 1 BetrVG

---

Die FDP und Fr. Weitkamp fordern eine unverhältnismäßig hohe Hürde für die Bildung eines Betriebsrates in Unternehmen. Sie stellen an die Wahl eines Betriebsrates höhere Anforderungen als an die Wahl von Bundestag und Landesparlamenten. Dadurch käme ein Betriebsrat nur noch schwer zustande. Dies würde das Betriebsverfassungsgesetz de facto aushebeln.

Wegen einer einzelnen Firma (SAP) soll eine Gesetzesänderung durchgeführt werden, obwohl sich die Existenz von Betriebsräten positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Betrieben auswirkt, wie die Hans-Böckler-Stiftung in einer Studie belegt hat ([http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2006\\_04\\_4-5.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2006_04_4-5.pdf)). Bei Siemens z.B. werden bereits seit 1945 Betriebsräte gewählt. Der Siemens Personalvorstand Jürgen Radomski rief sogar die Belegschaft auf, sich an der diesjährigen Betriebsratswahl zu beteiligen.

Wir bitten den Petitionsausschuss und die Abgeordneten des Deutschen Bundestags den Antrag 16/967 der FDP zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und die Petition von Fr. Weitkamp abzulehnen.

#### 1. Stellungnahme zur Petition von Fr. Weitkamp

Fr. Weitkamp: Vor der Wahl eines Wahlvorstandes zur Wahl eines Betriebsrates hat eine Urabstimmung zu erfolgen, die feststellt, ob die Mehrheit der Belegschaft überhaupt einen Betriebsrat will.

Stellungnahme dazu: Nach dieser Forderung müssten sich mindestens 50% der Mitarbeiter plus ein weiterer an der Urabstimmung beteiligen. Der Landtag in Sachsen-Anhalt wurde am 26.3.2006 mit einer Wahlbeteiligung von 44,4% gewählt. Wenn man also die Forderung von Fr. Weitkamp auf Landtags- und Bundestagswahlen übertragen würde, hätte das Landesparlament in Sachsen-Anhalt wegen zu geringer Wahlbeteiligung nicht zustande kommen können. Fr. Weitkamp stellt hier also an die Wahl eines Wahlvorstandes

und damit an die eines Betriebsrates wesentlich höhere Anforderungen als an die Wahl eines Landesparlamentes oder des deutschen Bundestages. Hier ist die Parallele zum FDP-Antrag deutlich zu erkennen. Darüber hinaus fordert sie eine Zustimmung der Mehrheit der Belegschaft. Die durchschnittliche Beteiligung an den letzten Landtagswahlen in den 16 Bundesländern lag bei rund 62,1 %. Bei einer solchen Wahlbeteiligung müssten 80,5% der Abstimmenden für die Wahl des Wahlvorstandes votieren. D.h. 19,5% der Abstimmenden könnten die Wahl des Betriebsrates verhindern.

Fr. Weitkamp: Die Stellung eines Antrages auf Einsetzung eines Wahlvorstandes beim ArbG ist nur zulässig, wenn 30 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer bei der Urabstimmung dafür votiert haben. Ein von weniger als 30 Prozent gewollter Betriebsrat hat kein Mandat, für die Gesamtheit der Belegschaft zu sprechen.

Stellungnahme dazu: Bei einer durchschnittlichen Wahlbeteiligung von 49,4% in Betrieben der IT-Branche wäre die erste Forderung von Fr. Weitkamp nie erfüllt. Es müssten dann 60,7% der Arbeitnehmer, die sich an der Urabstimmung beteiligt haben, der Betriebsratswahl zugestimmt haben, um die geforderten 30% aller wahlberechtigten Mitarbeiter zu erreichen. Ein solch traumhaftes Wahlergebnis wünscht sich jede Partei, aber das erreichte gerade mal die CSU in Bayern bei der Landtagswahl 2003.

Fr. Weitkamp: Die Urabstimmung muss alle 2 Jahre wiederholt werden. Ein existierender Betriebsrat ist verpflichtet, sich umgehend selbst aufzulösen, sobald eine Urabstimmung keine Mehrheit für einen Betriebsrat ergeben hat.

Stellungnahme dazu: Den Bundestag wählt man auch nur alle 4 Jahre, warum muss der Betriebsrat alle 2 Jahre hinterfragt werden? Eine kontinuierliche Arbeit des Betriebsrates wäre damit unmöglich, die Betriebsräte würden sich ständig im Wahlkampf befinden. Die Kosten für den Arbeitgeber würden sich durch die Halbierung der Amtsperiode des Betriebsrates verdoppeln.

Fr. Weitkamp: Jeder Mitarbeiter hat das Recht, dem Betriebsrat schriftlich zu erklären, dass er dem Betriebsrat das Mandat entzieht, für seine Person zu sprechen.

Stellungnahme dazu: Das ist ungefähr so, als ob ein Bürger dem Bundestag das Mandat entzieht, in seinem Namen Gesetze zu erlassen. Das ist einfach absurd, so kann Demokratie und sinnvolles Arbeiten nicht funktionieren. Die widerspricht der Gleichbehandlung der Mitarbeiter, Betriebsvereinbarungen würden dann nicht mehr für die gesamte Belegschaft gelten und würden damit unterlaufen (§77 BetrVG). Durch das Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber wäre es ein leichtes für den Arbeitgeber, Druck auf den einzelnen Mitarbeiter auszuüben und diesen dazu zu bewegen, eine solche Erklärung abzugeben. Wie leicht der Arbeitgeber Einfluss auf die Entscheidungen der Arbeitnehmer ausüben kann, sieht man deutlich im Fall der SAP. Die SAP-Mitarbeiter stimmten zunächst mit 91% gegen die Einsetzung eines Wahlvorstandes und nachdem der Arbeitgeber seinen Widerstand gegen die Wahl aufgegeben hat, stimmten plötzlich 80% dafür. Diese Forderung von Fr. Weitkamp verstößt gegen den Geist des Betriebsverfassungsgesetzes und des Arbeitsrechtes.

Fr. Weitkamp: Bei Vorliegen des schriftlichen Mandatsentzuges eines Mitarbeiters darf der Betriebsrat in keiner Form Zugriff auf personenbezogene Daten des Mitarbeiters erhalten.

Stellungnahme dazu: Der Betriebsrat unterliegt einer strengen Geheimhaltungspflicht bzgl. personenbezogener Daten nach §79 BetrVG.

## 2. Stellungnahme zum Antrag der FDP

Die FDP möchte die Einrichtung von Betriebsräten abhängig machen von der Zustimmung von 25% der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb. Dazu hat sie einen Antrag (16/967) zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes formuliert. Die FDP stellt dabei an die

Voraussetzungen zur Wahl eines Betriebsrates höhere Anforderungen als an die des Bundestages. Sie möchte die Stärkung der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer erreichen, bewirkt mit diesem Antrag aber das genaue Gegenteil davon.

FDP: Die FDP behauptet, mit ihrem Antrag, die „Stärkung der Selbstbestimmung der Arbeitnehmer“ erreichen zu wollen.

Stellungnahme dazu: Für einzelne Arbeitnehmer ist es oft schwer, teilweise sogar unmöglich, eigene Ideen zum betrieblichen Ablauf effektiv einzubringen und Vorstellungen umzusetzen. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht dieses Einbringen der Mitarbeiterinteressen zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes auf Basis der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber (§2 BetrVG).

„Es geht bei der Mitbestimmung um nicht weniger als die „Grundsätze der Selbstbestimmung...“ ... Es kommt darauf an, einen Ausgleich divergierender Interessen der AN [Arbeitnehmer] untereinander zu finden und sie ggü. dem AG [Arbeitgeber] geltend zu machen. Diese Aufgabe kann nur von einer kollektiven Interessenvertretung wahrgenommen werden.“ (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 6.Aufl. 2006, BetrVG §1 Einrichtung von Betriebsräten).

Ziel des Antrags der FDP ist die Einrichtung von Betriebsräten deutlich zu erschweren. Das heißt aber zugleich, die Entfaltung des Betriebsverfassungsgesetzes, in dem ‚die Grundsätze der Selbstbestimmung‘ niedergeschrieben sind, im Betrieb zu behindern. Durch den FDPAntrag wird folglich die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer nicht gestärkt, sondern geschwächt.

FDP: 91% der SAP Belegschaft hätten sich gegen die Einrichtung eines Betriebsrats ausgesprochen. Drei Mitarbeiter des Unternehmens hätten trotzdem von ihrem Recht Gebrauch gemacht, durch das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand einzusetzen. Dies begrenze das Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und könne Unruhe in die Belegschaft tragen.

Stellungnahme dazu: Die FDP hat bei der letzten Bundestagswahl ein Ergebnis von 9,8% erzielt, nur wenig mehr als Mitarbeiter für den Betriebsrat bei SAP gestimmt haben. Also lehnen 90,2 % die FDP ab. Ohne Zweifel eine deutliche Mehrheit. Die FDP wäre mit diesen 9,2% eine Koalition mit der CDU/CSU eingegangen, um die Regierung zu bilden. Nach ihrer eigenen Logik wäre dies höchst undemokratisch, denn schließlich lehnen ja 90,2% der Bevölkerung die FDP ab. Dies ist vergleichbar dazu, dass 90% der SAP-Belegschaft, einen Betriebsrat ablehnen. Es ist nicht der Wille der Mehrheit des Volkes bzw. der SAP-Belegschaft,

dass eine solche Minderheit Regierungsverantwortung übernimmt. Dies würde – nach FDP Logik – das Selbstbestimmungsrecht der Wähler begrenzen. Also wäre es, wenn man der Gesetzesvorlage der FDP zum Betriebsverfassungsgesetz analog anwendet, doch nur folgerichtig, dass man die 5%-Klausel auf 25% erhöht, denn es könnte in der Bevölkerung eine große Unruhe entstehen, wenn gegen den Willen der Mehrheit des Volkes eine so kleine Partei in Regierungsverantwortung kommt. Nebenbei bemerkt wäre ein solcher Gesetzentwurf jedoch nicht verfassungsgemäß, denn eine Sperrklausel in dieser prozentualen Höhe verstößt gegen den Grundsatz der Wahlgleichheit.

Weiter legt die FDP für die Entscheidung, ob ein Betriebsrat installiert werden kann als Bezugsgröße die Menge der „wahlberechtigten Arbeitnehmer“ zu Grunde, nicht etwa die „Arbeitnehmer, die sich an der Abstimmung beteiligen.“ Selbst das Wahlverfahren für den Deutschen Bundestag hat als Bezugsgröße die „abgegebenen Stimmen“ und nicht „die Stimmen aller wahlberechtigten Bürger“. Bei der Bundestagswahl 2005 waren 62 Millionen Bundesbürger wahlberechtigt. 77,7% haben sich an der Wahl beteiligt. Angenommen davon hätten 6,3% die fiktive Partei ‚die Violetten‘ gewählt, dann wären diese im Bundestag vertreten gewesen. Wäre die Prozentzahl auf der Basis aller Wahlberechtigten errechnet worden, dann hätten ‚die Violetten‘ jedoch nur 4,9 % erreicht, wären also nicht in den

Bundestag eingezogen.

Die FDP stellt also an die Einrichtung eines Betriebsrats wesentlich höhere Anforderungen als an den Einzug einer Partei in den Deutschen Bundestag.

FDP: Der internationale Großkonzern SAP habe in Deutschland jährlich hunderte von Arbeitsplätzen geschaffen. Gewerkschaften würden über Betriebsräte Fremdbestimmung ausüben und dadurch den Unternehmenserfolg gefährden.

Stellungnahme dazu: Eine Gesetzesänderung einzuleiten, um den Erfolg eines einzigen internationalen den Schwankungen der Börse unterworfenen Unternehmens zu stützen, kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein. Eine Gesetzesänderung wäre nur dann gerechtfertigt, wenn die Einrichtung eines Betriebsrates in der jetzigen Regelung Arbeitgeber erheblich belasten würde. Dies ist nicht der Fall, wie eine von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Untersuchung zeigt, die von der Universität Hannover durchgeführt wurde. Darin heißt es: „Betriebe mit Betriebsrat sind oft produktiver, flexibler und innovativer. Das zeigt ein Gutachten zum Stand der aktuellen Mitbestimmungsforschung. Die Existenz von Betriebsräten wirkt oft positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Betrieben, ergeben die Studien.“

([http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2006\\_04\\_4-5.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2006_04_4-5.pdf)).

Andere internationale Konzerne haben seit Jahrzehnten Betriebsräte. Bei Siemens z.B. werden bereits seit 1945 Betriebsräte gewählt. Der Siemens Personalvorstand Jürgen Radomski rief sogar die Belegschaft auf, sich an der diesjährigen Betriebsratswahl zu beteiligen: „Je größer die Wahlbeteiligung, desto breiter ist das Fundament für eine künftige vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Firmenseite“. Der Siemens-Zentralvorstand ist also nicht der Meinung, dass Siemens durch den Betriebsrat gefährdet ist.

Bei der im FDP-Antrag aufgestellten Behauptung handelt es sich also lediglich um eine subjektive Einschätzung der Antragsteller bzw. der dahinter stehenden Interessensgruppen. Darüber hinaus verkennt die FDP, dass nicht die Gewerkschaft, sondern 500 Arbeitnehmer des SAP-Betriebs (9%), die einen gültigen Arbeitsvertrag mit SAP haben, sich für einen Betriebsrat ausgesprochen haben. Die IG Metall Heidelberg unterstützt die Kollegen lediglich, so wie Herr Hopp und der Arbeitgeberpräsident Hundt den SAP-Vorstand auch unterstützt. Was für den Arbeitgeber legitim ist, muss auch den Arbeitnehmern zugestanden werden. Hier mit zweierlei Maß zu messen ist beim besten Willen nicht akzeptabel.

Die Einrichtung eines Betriebsrats ist nicht an Gewerkschaften gekoppelt. Jeder - und darin findet sich der demokratische Gedanke wieder - kann bei einer Betriebsratswahl antreten, eine eigene Liste gründen, auch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei SAP, die bisher vom Arbeitgeber dazu bestimmt sind. Das Betriebsverfassungsgesetz lässt also eine Vielzahl von betrieblichen Parteien, dort Listen genannt, zu. Die 91% der Mitarbeiter, die gegen den Betriebsrat und damit für die bisherige Arbeitnehmervertretung votiert haben, können diese nun als Betriebsratsfraktion wählen. Damit setzt sich die Mehrheit, jetzt aber auf Basis eines demokratisch legitimierten Gesetzes durch. Dann aber weiß man sicher, dass die Belegschaft diese Vertretung wirklich haben möchte. Heute weiß man das nicht. Heute wurde sie einfach vom Vorstand dazu bestimmt. Die Minderheit aber hat nun das erste Mal Gelegenheit, einen oder mehrere Vertreter ihrer Interessen, in ein nicht vom Arbeitgeber bestimmtes betriebliches Gremium, nämlich den Betriebsrat, zu entsenden. Damit ist dem Minderheitenschutz Rechnung getragen. In der jetzigen SAP-Regelung ist dies nicht der Fall.

FDP: Die Arbeitnehmer bei SAP würden durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten. Dies sei mit dem SAP-Vorstand vertraglich abgesichert.

Stellungnahme dazu: Der Aufsichtsrat hat nach §111 AktG u.a. die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überwachen, Bücher der Gesellschaft einzusehen und zu prüfen, Jahres- und Konzernabschluss prüfen zu lassen und die Hauptversammlung einzuberufen. Dem Vorstand gegenüber vertritt der Aufsichtsrat nach §112 AktG die Gesellschaft, nicht die

Arbeitnehmer. Initiativrechte können erst nach Information des Arbeitsdirektors und dann auch nur von der Gesamtheit der SAP-Arbeitnehmervertreter geltend gemacht werden (Einstimmigkeit erforderlich).

Das Betriebsverfassungsgesetz dagegen sichert dem Betriebsrat und sogar der Belegschaft eine Fülle von Informations- und Beteiligungsrechten zu. Die Zusammensetzung des Betriebsrates spiegelt die Belegschaftslisten und eine Beteiligung entsprechend der Geschlechter bis in die Ausschussbesetzungen wieder (d'Hondt). Dies ist bei der Gruppe der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht der Fall.

Das Betriebsverfassungsgesetz sichert dem Betriebsrat in sehr vielen Fällen ein verbindliches Mitbestimmungs- und Gestaltungsrecht. Mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Betriebsvereinbarungen haben normative Wirkung (d.h. sie gelten unmittelbar und zwingend). Mit den SAP-Arbeitnehmervertretern ausgehandelte Regelungen dagegen bedürfen einer arbeitsvertraglichen Änderung für alle betroffenen Arbeitnehmer, die erst mit der Unterschrift beider Vertragsparteien wirksam wird. Bei 9000 betriebsangehörigen Arbeitnehmern bedeutet dies erhöhten Kosten- und Zeitaufwand. Dies zur Regel zu machen ist auch für den Arbeitgeber unzumutbar.

Ein Betriebsrat kann im Falle von Massenentlassungen einen Interessenausgleich verhandeln und einen Sozialplan erzwingen (§§111 ff. BetrVG). Darin werden Abfindungen und Arbeitsplatz erhaltende Maßnahmen geregelt. Diese Regelungen verhindern in vielen Fällen, dass der Arbeitnehmer sofort arbeitslos wird und dem Staat zur Last fällt.

All diese Möglichkeiten stehen den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nicht offen. Deshalb werden die Arbeitnehmer durch die SAP-Arbeitnehmervertretung wegen fehlender Rechte schlechter vertreten als durch einen Betriebsrat.

FDP: Zwölf Mitarbeiter müssten bei SAP von der Arbeit freigestellt werden, wenn ein Betriebsrat gewählt wird.

Stellungnahme dazu: So wie das Deutsche Volk durch den Bundestag vertreten ist, dessen Aufgabe es ist, die gesellschaftlichen Belange zum Wohle des Volkes zu regeln, so hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Belange der Belegschaft mit dem Arbeitgeber zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs zu regeln (§2 BetrVG). Minister und Abgeordnete sind, um ihrer Aufgabe nachkommen zu können, freigestellt vom produktiven Prozess, werden vom Staat bezahlt. Ein bestimmter Prozentsatz von Betriebsräten, abhängig von der Größe des Betriebes, ist in ähnlicher Weise freigestellt.

Augsburg, den 07.04.2006

Inken Wanzek

Christine Rosenboom