

## **ANV bei der SAP AG (Arbeitnehmervertretung)**

### **Freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Vorstand der SAP AG**

#### **Rechtsgrundlage**

Einfache, jederzeit kündbare Firmen-Vereinbarung über die „Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und dem Vorstand der SAP AG“ (aktuell 8.1.2003). Wirkung unternehmensweit. AN-Vertreter im AR sind Einzelpersonen, kein Gremium. Der leitende Ang. ist Arbeitnehmervertreter

-----

Anm.: Das Gremium Aufsichtsrat besteht bei SAP aus **8** Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und **8** Arbeitnehmervertretern (davon ist **1** Leitender Ang. gem. § 5 (3) BetrVG und **2** Gewerkschaftsvertreter, hier CGB). Der Vorsitzende des AR ist immer von der Seite der Anteilseigner. Bei Stimmgleichheit hat der AR-Vors. 2 Stimmen laut § 29 MitbestG von 1976

#### **Gültigkeitsdauer**

Die Vereinbarung „ANV“ wird jeweils für eine Wahlperiode des Aufsichtsrats abgeschlossen. Bei einer personellen Veränderung der Arbeitnehmervertretung bzw. des Arbeitsdirektors ist eine Kündigung durch beide Parteien möglich. Die AR-Mitglieder können ihre Aufgaben nicht durch andere wahrnehmen lassen

#### **Informationsrechte**

Informationsrechte über wirtschaftl. Angelegenheiten. Aber Informationen aus dem Aufsichtsrat unterliegen zugleich der Geheimhaltung gem. § 116 und § 93 AktG. Starke Haftung der AR-Mitglieder.

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

## **Der Betriebsrat**

### **Grundlage: Betriebsverfassungsgesetz**

#### **Rechtsgrundlage**

Gesetzliche Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG '72, aktuell Dez. 2001). Das Gremium Betriebsrat besteht nur aus Arbeitnehmern des Betriebes mit verbindlichen Regeln für Besetzungen der Gremien, der Sitzungen und die Beschlussfassung/Protokollierung. Die Zusammensetzung spiegelt die Belegschaftslisten und eine Beteiligung entsprechend der Geschlechter bis in die Ausschussbesetzungen wieder (d'Hondt). Wirkungstiefe des BR: betriebsweit, per Gesamtbetriebsrat unternehmensweit und per Konzernbetriebsrat konzernweit. Die teamorientierte Arbeit ist gesetzlich abgesichert

#### **Gültigkeitsdauer**

Die Amtszeit des BR ist 4 Jahre. Das BetrVG sorgt durch § 16 BetrVG für Kontinuität des Gremiums. Es gibt keine betriebsratslose Zeit. Ersatzmitglieder und Nachrücker füllen das Gremium permanent auf (gesetzlich geregelt). Bei externen Aktivitäten einzelner Mitgl. bleibt so die innere BR-Stärke erhalten

#### **Informationsrechte**

Das Betriebsverfassungsgesetz sichert dem BR und sogar der Belegschaft eine Fülle von einklagbaren Informations- und Beteiligungsrechten zu. Zum Teil sind schriftl. Stellungnahmen, Begründungen Vorschrift. Per Bußgeld oder durch Verzögerung der Zustimmung sind Informationsrechte durchsetzbar. Alle Untergremien des Betriebsrats können initiativ werden. Geheimhaltung nur bei Betriebs- u. Geschäftsgeheimnissen

## Öffentlichkeitsarbeit

Keine Regelung

## Regelungsrechte

Keine gesetzliche Grundlage, was die Interessenvertretung für die Belegschaft betrifft (freiwillige Erweiterung der Befugnisse der AN-Vertreter im AR). Die Mitbestimmungsrechte der ANV sind äußerst bescheiden an die §§ 95, 99 und 102 BetrVG angelehnt.

§ 95 (Auswahlrichtlinien),  
§ 99 (Einstellung, Versetzungen usw.)  
§ 102 (Kündigungen)

Durch eine ANV werden die AN-Rechte nicht erweitert (nur Bitten sind möglich).

## Einigungsverfahren

„Bei einer fehlenden Einigung ist eine Mediation durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates anzustreben.“ Dies ist immer der **Arbeitgeber**. Dadurch sind die schwachen Mitbestimmungsrechte weiter geschwächt. Durchsetzung ist ungeregelt

## Verpflichtung zur Kooperation

„Philosophie der offenen Tür... konstruktive Auseinandersetzungen... kommunikativer Führungsstil ... Unternehmenskultur“. Unverbindlicher Text in der Präambel

## Betreuungsschlüssel

**8 ANV** im Aufsichtsrat für die gesamte SAP AG samt aller Tochter- und Enkelgesellschaften. Zusätzliche Belastung neben der AR-Tätigkeit. Gesetzliche Grundlage: MitbestG '76

## Öffentlichkeitsarbeit

4 Betriebsversammlungen pro Jahr mit Rechenschaftsbericht für die Belegschaft, Teil- und Abteilungsversammlungen, Gruppengespräche

## Regelungsrechte

Das Betriebsverfassungsgesetz sichert dem Betriebsrat in sehr vielen Fällen ein verbindliches Mitbestimmungs- und Gestaltungsrecht zu, d.h. durchsetzbare Rechte für den BR (z.B. Abfindungen / Code of conducts). Daraus entstehen Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung (Gesetzescharakter). Diese Betriebsvereinbarungen haben Nachwirkung nach einseitiger Kündigung.

Durch einen BR werden die AN-Rechte und die AN-Beteiligungsmöglichkeiten erheblich erweitert.

## Einigungsverfahren

Einigungsstelle; darin sind beide Parteien gleich stark vertreten unter *unparteiischem* Vorsitz. Entscheidung kann von beiden Seiten erreicht oder erzwungen werden. Folge: *unmittelbare und zwingende* Wirkung (wie Betriebsvereinbarungen)

## Verpflichtung zur Kooperation

§ 2 BetrVG: Betriebsrat u. Arbeitgeber sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Die Zusammenarbeit ist verbindlich geregelt (z.B. monatliche, gemeinsame Sitzungen § 74 BetrVG)

## Betreuungsschlüssel

**35 Betriebsratsmitglieder** für SAP AG Standort Walldorf/Rot, abhängig von der Belegschaftsstärke (§ 9 BetrVG). Darüber hinaus GesamtBR + KonzernBR und Stellvertreter/Nachrücker -> BetrVG

**Gewerkschaftlicher Einfluss**

Externe Gewerkschaftsvertreter als ANV per § 7 MitbestG geregelt (2 Gewerkschafter. Hier CGB)

**Weiterbildung der ANV**

Freiwillige Regelung für erforderliche Seminare.

**Kündigungsschutz der ANV**

Freiwillige Regelung in Anlehnung an § 103 BetrVG

**Behinderung der ANV**

Nicht geregelt, wie die ANV sich wehren könnte, freiwillige Sanktionen.

**Gewerkschaftlicher Einfluss**

Ausschließlich Mitarbeiter der SAP AG als Betriebsrat wählbar. Parteipolitische Neutralitätspflicht § 74 BetrVG. Pflicht zur Gleichbehandlung gem. § 75 BetrVG

**Weiterbildung der BR-Mitglieder**

Geregelt für geeignete und erforderliche Seminare. Bei Erforderlichkeit können Seminare auch wirksam durchgesetzt werden.

**Kündigungsschutz der BR-Mitglieder**

Geregelt, fristgerechte Kündigung ist ausgeschlossen. K. nur mit Zustimmung des BRs (oder Arbeitsgericht), § 103 BetrVG und § 15 KSchG

**Behinderung des BR**

Behinderung der BR-Tätigkeit ist strafbar und kann 1 Jahr Freiheitsstrafe nach sich ziehen.

Zusammenstellung: 09. Mrz. 2006