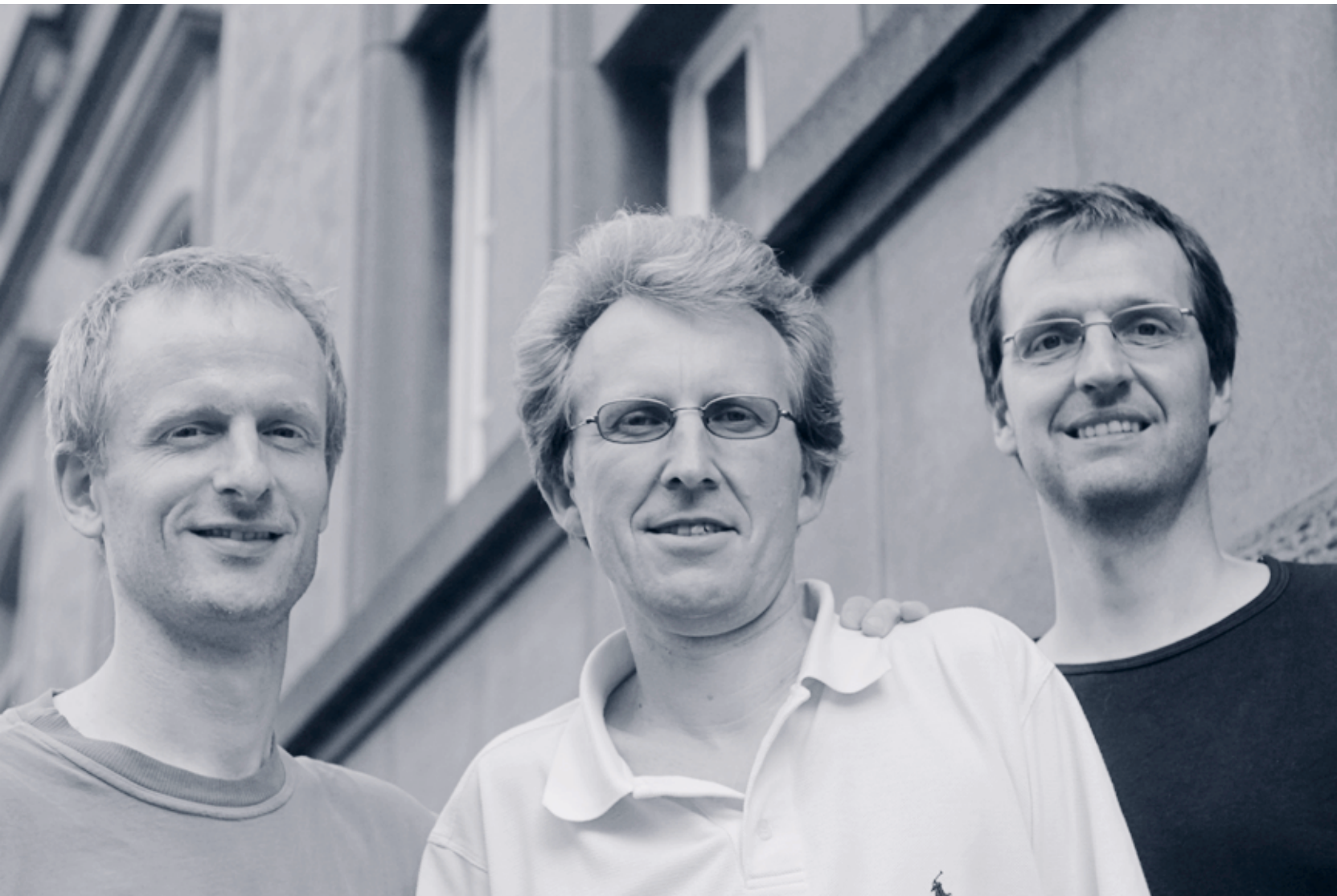


Alles, was Recht ist

Die Betriebsratsgründer



„Was passiert, wenn wir die Konsenskultur verletzen?“ Betriebsratsgründer Eberhard Schick, Ralf Kronig, Johannes Reich (von rechts)

Die Großaktionäre der SAP drohten mit Verlagerung, 91 Prozent der Beschäftigten stimmten dagegen. Und doch gibt es heute einen Betriebsrat beim Walldorfer Softwareriesen. Weil drei Mitarbeiter ein Ziel hatten – und viel Zivilcourage.

Von **Cornelia Girndt**

Die Autorin ist Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.

■ Es ist der 5. März, ein Sonntag. In höchster Anspannung verlassen drei Mitarbeiter des Softwarekonzerns SAP mit einem Rechtsanwalt das IG-Metall-Haus in Heidelberg – ein schlichter 60er-Jahre-Bau in der Hans-Böckler-Straße. Der Rechtsanwalt fährt zum Mannheimer Arbeitsgericht und wirft einen kleinen Umschlag in einen großen Briefkasten – darin ein Antrag, sie als Wahlvorstand zu bestellen – unterschrieben von Eberhard Schick, Ralf Kronig, Johannes Reich.

Eberhard Schick wusste seit zwei Jahren, dass er das durchziehen würde. Die beiden anderen wussten es seit zwei Tagen. Mit diesem Briefeinwurf beging diese drei SAP-Beschäftigten den größten Tabubruch, den man bei der weltweit agierenden Softwareschmiede begehen konnte – sie initiierten einen Betriebsrat. Der würde nun kommen, so oder so. Weil § 17.4 des Betriebsverfassungsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland regelt: Wenn auf einer Betriebsversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird – die Gründe spielen dabei keine Rolle –, dann bestellt ihn auf Antrag das Gericht.

Unternehmer verleihen Mitwirkungsrechte

Seit zwei Jahrzehnten hatten die Großaktionäre und SAP-Gründer die Überzeugungskraft ihrer überragenden Führungspersönlichkeiten erfolgreich eingesetzt, um genau das zu verhindern. SAP war die einzige börsennotierte Aktiengesellschaft ohne Betriebsrat – und das bei über 10 000 Mitarbeitern in Deutschland. Der Arbeitgeber hatte die – allesamt betriebsinternen – Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ermächtigt, betriebliche Fragen zu regeln. Aufsichtsräte kümmerten sich also um Mobbing, Arbeitsplatzwechsel, soziale und Arbeitszeitfragen. Die Konstruktion war mehr als ungewöhnlich, aber sie verschaffte Vorstandentscheidungen Legitimität; auch Skeptiker räumten ein, dass es wegen der kurzen Wege und offenen Ohren beim Vorstand eine wirkungsvolle Mitwirkung war, bei der gleichwohl „das Betriebsverfassungsgesetz immer im Hintergrund steht“, wie Arbeitnehmervertreterin Helga Classen in einem Interview mit dem Magazin Mitbestimmung im Juni 2001 sagte.

Foto: picture alliance



Anfang 2003 kam eine schriftliche „Vereinbarung über die Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretung und Vorstand“ hinzu. Aber auch dieser Vertrag hat einen Subtext. Mitbestimmungsrechte werden bei SAP von Unternehmensvorständen verliehen, nicht vom deutschen Volk, sprich dem Gesetzgeber, von dem doch – wie wir zumindest früher in der Schule lernten – in einer Demokratie aller Wille ausgeht. Auch Gewerkschaften, die ein Teil dieser freiheitlich demokratischen Rechtsordnung sind – wie sympathisch oder unsympathisch man sie finden mag –, waren bei SAP nicht gern gesehen.

Gewerkschaftsmitglieder sind in der Softwareschmiede eine exotische Erscheinung. Seit 2003 trafen sich einmal im Monat rund ein Dutzend SAPler am Konferenztisch der IG-Metall-Verwaltungsstelle in Heidelberg, betreut von IG-Metall-Sekretär Bernd Knauber, einem der zuhören kann. Die SAPler haben auch Kontakt zu ver.di und zum DGB. Nie wieder soll es passieren, dass man einen Aufsichtsratssitz verfehlt, nur weil Gewerkschaften gegeneinander kandidieren.

Neue Leute kommen dazu, wenn Abteilungen bei SAP umstrukturiert werden und die Mitarbeiter Ängste um ihren Job haben. „2001 fing die Sparerei an, es gab Null- →



Foto: picture alliance

„Es besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft Ihnen gegenüber vertreten könnte“ – Brief an den Vorstandsvorsitzenden Henning Kagermann

→ runden, die Weiterbildung wurde zusammengestrichen“, sagt Eberhard Schick, einer, der bei den Jusos war und irgendwann wusste: Ein Programm muss her, die Arbeit wird verteilt und das Diskutierte aufgeschrieben. Der 34-Seiten-Text ist eine lesenswerte Analyse der Arbeits- und Unternehmenssituation bei SAP – und im Kern eine Auseinandersetzung mit Schein und Sein. Er hält den hehren Guidelines und Management-Versprechungen von flachen Hierarchien und offener Informationspolitik und toller Bezahlung einen nüchternen Spiegel vor. Später wird der Text Wahlplattform unter dem Titel „Demokratie im Betrieb“.

Was passiert, wenn wir einen Betriebsrat gründen? Was passiert, wenn wir die Konsenskultur verletzen? Hier am runden Tisch bei der IG Metall spielen die paar SAP-Mitarbeiter Szenarien durch und diskutieren ihre Strategie: Sollen wir bei den Problemen ansetzen? Lieber nicht, dann heißt es gleich wieder aus der Belegschaft: „Warum macht ihr denn SAP schlecht?“ Oder sollen wir mit Demokratie argumentieren? Nun ja, der Renner ist das auch nicht, aber allemal besser als SAP-Schlechtmachen. In diesem Jahr 2006 werden überall in Deutschland Betriebsräte gewählt. Rund 220 000 gibt es. Nur nicht bei SAP.

Am 23. Februar ist es so weit. Eberhard Schick und zwei andere Gewerkschaftsmitglieder aus der SAP-Gruppe – darunter ein ehemaliger IBM-Betriebsrat – laden zur Betriebsversammlung ein. Zweck: Einsetzung eines Wahl-

vorstandes zur Wahl eines Betriebsrates. Sie hängen die Einladung an 20 Eingangstüren auf, „Schwarze Bretter gibt es ja in so einem Unternehmen nicht“, brummt Schick. Keine Angst gehabt? „Ach“, winkt er ab, „wenn man das Thesenpapier ans Werkstor nagelt, hat man ja Kündigungsschutz.“ Am gleichen Tag erhält Vorstandsvorsitzender Henning Kagermann einen formvollendeten Brief; er wird gebeten, Räumlichkeiten für eine Betriebsversammlung vorzubereiten. Begründung: „Es besteht bislang noch kein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft Ihnen gegenüber vertreten könnte“.

Viele Chinesen wollen so einen SAP-Job machen

Die Gegenmobilisierung ist massiv. SAP lässt die Republik in den nächsten Wochen tief in ihr Innerstes blicken, das gemeinhin gut abgeschottet wird gegen eine prinzipiell missverstehende und fremdgesteuerte Außenwelt. Großaktionär und Unternehmensgründer Dietmar Hopp schreibt an die Mitarbeiter. „Ein von der IG Metall bestimmter Betriebsrat wird die Erfolgsgeschichte von SAP in Gefahr bringen. Es warten viele Menschen in China, um den Job von SAP zu machen“, zitiert die FAZ aus dem Mitarbeiterbrief. Der Milliardär Hopp, der in der Region nicht nur seinen dörflichen Heimat-Fußballverein mit

50 Millionen Euro sponsert, stellt die Konzernzentrale in Walldorf in Frage und damit viele Arbeitsplätze, „wenn sich bei SAP Gewerkschaftsinteressen in einem Betriebsrat durchsetzen“. Selten hat man von einem Unternehmer in Deutschland so aggressives Union-Busting gesehen und so massive Einschüchterung gelesen.

Die Wirkung bleibt nicht aus. Wenige Tage danach lädt ihrerseits die Arbeitnehmervertretung der Aufsichtsräte zu einer Infoveranstaltung. Tausende Mitarbeiter kommen, auch die Möchtegern-Betriebsratsgründer. „Wir wurden im Saal an den Rand gestellt und gegrillt“, sagt Schick. „Das ging insgesamt sieben Stunden so, und am Ende waren die beiden anderen mit der Betriebsratsgründung durch.“ Seine beiden Mitstreiter zogen zurück, sie konnten und wollten gegen diese Anti-Betriebsrats-Stimmung nicht antreten. Lautes Ausbuhen, rhythmisches Klatschen, so mancher habe sich an Bilder von Massenhysterie erinnert gefühlt – und das, wo doch 80 Prozent Akademiker sind.

Was war da losgebrochen? Zwei Dinge sind entscheidend, analysiert Ralf Kronig. „Sie meinen, sie brauchen keinen Betriebsrat, und sollen sie wegen etwas, was sie nicht brauchen, ihren Job gefährden?“ Und: „Die Leute fühlen sich schwach, wenn sie einen Betriebsrat brauchen, und sie wollen sich nicht schwach fühlen.“

Am 2. März ist der Dampf raus, 5600 Mitarbeiter sind zu der von den Gewerkschaftsmitgliedern einberufenen Belegschaftsversammlung gekommen, Helga Classen lässt sich gleich zur Versammlungsleiterin wählen, sie liest den Antrag der Gewerkschafter zur Einberufung eines Wahlvorstandes vor, der wird von 91 Prozent der Belegschaft abgeschmettert, nur neun Prozent sind dafür. Eberhard Schick schreibt ein Protokoll, die Versammlungsleiterin unterschreibt es, Eberhard grinst Johannes Reich an und sagt: „Jetzt haben wir den Betriebsrat, das reicht dem Gericht.“

Doch der psychische Druck ist enorm. „Wir als Gewerkschafter wussten, was das für eine Tortur für die drei ist“, sagt IG-Metall-Sekretär Bernd Knauber. „Deswegen haben wir nicht länger gewartet und sind auch gleich am Sonntag zum Arbeitsgericht“, sagt Ralf Kronig, „wir haben schon schwer geschwitzt.“ Und da ist auch der innere Konflikt, sich gegen ein Votum von 91 Prozent der Belegschaft zu stellen. Wie undemokratisch! Wie können ein paar Leute die absolute Mehrheitsmeinung aushebeln und SAP einen Betriebsrat aufzwingen, wird auch die Presse schreiben. „Eine Belegschaft kann ja auch nicht darüber abstimmen, ob die Unternehmenssteuern gesenkt oder der Kündigungsschutz für sie speziell ausgehebelt wird“, analysiert Schick kühl. „Außerdem heißt es im

Gesetz“, er springt auf, schaut sich um, greift ein Betriebsverfassungsgesetz und liest laut vor: „Paragraf 1: In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.“ Pause. „Werden. Da steht doch nicht könnten!“

„Ich bin nunmal Gewerkschafter und Sozialdemokrat“

Wer ist dieser Eberhard Schick? Ein Revoluzzer, wie der Spiegel schrieb? Wohl nicht. Es sei denn, es ist bereits revoluzzerhaft, wenn ein 39-Jähriger in seinem Lebenslauf angibt: „Mitgliedschaften: evangelische Kirche, Mieterverein Heidelberg, SPD (seit 1995), IG Metall (seit 1998)“. Schick ist promovierter Physiker, an der Uni Göttingen war er Assistent, kam dann 1998 zur SAP, nein, kein Firmen-Wohlfühlsprech kann ihn beeindrucken, was zählt sind Fakten und Analysen. Frage: Woher hatte er die Zivilcourage weiterzumachen, als seine beiden Kollegen das Handtuch warfen und er zwei neue Mitunterzeichner suchen musste und auch fand? Antwort: „Ich kann doch nicht die Grundfesten meiner persönlichen Überzeugung aufgeben, ich bin nun mal Gewerkschafter und Sozialdemokrat.“

Wir sitzen an einem heißen Sommertag zusammen bei der IG Metall in Heidelberg, Hans-Böckler-Straße. Alle reden ständig durcheinander, die SAPler korrigieren sich gegenseitig, widersprechen dem Ex-Siemens-Betriebsratsvorsitzenden Heribert Fieber, der seit Februar vor Ort ist und die Homepage www.sapler.igm.de aufbaut. IG-Metall-Sekretär Bernd Knauber lässt sie reden. Allein die Idee, hier könnte irgendjemand fremdbestimmt oder ferngesteuert sein, ist abseitig. Die drei Betriebsratsgründer debattieren heftig, ihr Politikstil ist wild und jung, eine Mischung aus Jusos, grünem Ortsverein und ASTA, auch wenn sie auf die 40 zugehen. Ralf Kronig ist Vater von vier Kindern, in Altötting geboren, ein Wirtschaftswissenschaftler auf dem zweiten Bildungsweg, der Mitglied bei den Grünen ist und bei Michael Kittner Arbeitsrecht studiert hat.

„Haut doch ab, ihr passt nicht zu SAP“

Und nun haben sie das Arbeitsgericht Mannheim angerufen, an jenem Sonntag, dem 5. März. Viel leichter wurde danach das Leben nicht. Er habe doch nicht SAP verklagt, wie Unternehmensgründer Dietmar Hopp behauptete, sagt Ralf Kronig. Man merkt: Dieser Vorwurf ist ihm hart angekommen. Genauso wie die Mails, die die SAP-Kollegen →

→ ihnen schickten, als „die drei Musketiere“ ihren gerichtlichen Schritt begründeten, weil „wir es wenig überzeugend finden, Rechte, die uns gesetzlich zustehen, durch Vereinbarungen mit der Geschäftsführung zu ersetzen, die uns erheblich weniger Rechte und Ressourcen einräumen“. Nicht wenige Reaktionen waren voller Wut: „Ihr wollt wohl SAP zerstören“ oder „Haut doch ab, zu einer Firma, wo es einen Betriebsrat gibt“, „Ihr passt nicht zu SAP“, in diesem Tenor.

Viel wurde versucht, vieles wird schon bald vergessen sein. Die Arbeitnehmervertreter – darunter Helga Classen – forderten sie auf, ihren Antrag bei Gericht zurückzuziehen, man sei auch bereit, das firmeneigene Mitbestimmungs-Statut zu erweitern. Die „drei Musketiere“ erhielten Einladungen zum Gespräch beim Personaldirektor und bei Unternehmensgründer und Aufsichtsratschef Plattner. „Die Mail habe ich aufgehoben“, sagt Johannes Reich mit einem Augenzwinkern, „das ist doch auch was, einer Einladung von Hasso Plattner nicht zu folgen.“

Derweil mobilisiert der SAP-Vorstandsvorsitzende Politiker und Wirtschaft für eine Lex SAP; das Unternehmen möchte das Betriebsverfassungsgesetz in seinem Sinne verändert haben, sie rufen die Belegschaft zur Unterschriftensammlung auf, wollen eine Petition im Bundestag machen, die FDP ist sowieso dafür. Doch auf einmal wird die Aktion abgeblasen.

„Die Behinderung einer Betriebsratswahl ist ja auch strafbar“, sagt IG-Metall-Sekretär Knauber. Das mag eine Rolle gespielt haben, aber warum hat sich die Gewerk-

schaft ihrerseits so zurückgehalten, wo doch auch die Institution des Betriebsrates insgesamt angegriffen wurde? „Für die IG Metall wäre es sicher besser gewesen, wir hätten eine breite Kampagne gemacht, aber das hätte uns bei der Belegschaft nicht weitergebracht und für die haben wir es ja gemacht“, sagt Knauber.

Mitte März zeichnet sich ab: Der Betriebsrat wird nicht zu verhindern sein. Jetzt Kehrtwende um 180 Grad. Hektisch treibt nun die SAP AG eine Betriebsratsgründung in eigener Regie voran. Die Beschäftigten sind auf einmal aufgerufen, so zahlreich als möglich zu kandidieren und massenhaft zur Betriebsratswahl zu gehen. Die Strategie geht auf: 400 Kandidaten, 65 Prozent Wahlbeteiligung, die Wirtschaftspressen reibt sich verwundert die Augen. Der Lack ist ab.

Viele Listen entstehen zur Wahl am 21. Juni. „Wir für dich“ wird von Helga Classen angeführt. Daneben die Liste MUT, zu der eher wenig Mut gehört, denn sie wird initiiert von Arbeitnehmern, die den Topleuten eng verbunden sind. So arbeitet MUT-Listengründer Stefan Schulz, ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, in der Stabsabteilung des Aufsichtsratsvorsitzenden Hasso Plattner. Seine Liste wirbt mit „Gewerkschaftsfreiheit“ und Schulz selbst für eine strikte Trennung von Aufsichtsrats- und Betriebsratsaufgaben. Man sieht, die Argumente sind beliebig.

So wie heute die Devise heißt: Betriebsrat? Warum nicht? So wie derzeit beim Tochterunternehmen SAP Deutschland versucht wird, eher liebsame Betriebsräte zu

Fotos: Mathias Ernert



„Wir als Gewerkschafter wussten, was das für eine Tortur für die drei ist“, Bernd Knauber, IG-Metall-Sekretär in Heidelberg und der gewerkschaftliche SAP-Berater Heribert Fieber (links)



gründen, um andere, unliebsamere, an den Rand zu drängen. Vielleicht solche, wie die Betriebsratsvorsitzende der SAP SI in Dresden, die der Frankfurter Rundschau gesagt hatte: „Der Zank im Mutterkonzern hat viel damit zu tun, dass das Management versucht, Gewerkschaften zu verteufeln.“ Womit wir beim Kern der Sache wären.

Zwei Betriebsräte komplett und 35 teilweise freigestellt

Die drei, die den Tabubruch bei SAP begingen, sind drin im Betriebsrat, Kündigungsschutz inklusive. Für ihre Liste Pro Betriebsrat stimmten 8,9 Prozent der Belegschaft. Mittlerweile haben sie eine DGB-Betriebsgruppe in der SAP gegründet und dazu auch die „feindlichen“ Gewerkschaftssekretäre aus Heidelberg auf SAP-Territorium geladen, wie Schick süffisant berichtet. „Ich will“, sagt das Betriebsratsmitglied, „dass es eine normale Sache ist, wenn wir hier bei SAP ein paar Leute organisieren.“

Und sie sind glücklich, die drei Musketiere. Bei jeder Betriebsratssitzung erleben sie, wie ihre frisch gekürten 34 Betriebsratskollegen sich mit ihrer Betriebsratsrolle identifizieren. Und sind zufrieden, dass ihre Liste Pro Betriebsrat in acht von neun Betriebsratsausschüssen ist – eine Folge geschickter Koalitionspolitik der kleinen Listen gegenüber der großen Koalition der beiden Stärksten (siehe Grafik). „Man schätzt unsere Expertise in Verfahrensfragen“, sagen Schick und Kronig, „auch wenn wir mit unseren Anträgen natürlich viele Niederlagen kassieren.“ Ein Kompliment gibt es für Helga Classen, die als Vorsitzende den Betriebsrat professionell führt: „Sie macht das gut.“

Seitdem die SAP-Mitarbeitervertretung ihr Inseldasein hinter sich gelassen hat, darf man vom ersten SAP-Betriebsrat auch neue Impulse für die Mitbestimmungsdebatte erwarten. Interessant ist zum Beispiel, dass bei SAP die strikte Trennung zwischen freigestellten Betriebsratsprofis und Ehrenamtlichen vermieden wird. Neben den beiden vorsitzenden Betriebsratsprofis sind die übrigen 35 Betriebsratsmitglieder zu 30 bis 40 Prozent vom Job freigestellt – eine Gleichbehandlung, die alle Beteiligten so wollten. Gleichzeitig wird jedem SAP-Manager, der einen Betriebsrat in seiner Arbeitsgruppe hat, eine halbe Stelle über Budget ersetzt, um eine Benachteiligung zu vermeiden.

Umgekehrt transportiert so eine Institution natürlich auch neue Erfahrungen ins Unternehmen. In der konkreten

Sitzverteilung im Betriebsrat der SAP AG

Wahl: 21. Juni 2006 – 37 Betriebsratsmandate

■ Wir für Dich: 16 Sitze

Die Liste wird angeführt von der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden der SAP AG und heutigen Betriebsratsvorsitzenden Helga Classen.

■ MUT: 11 Sitze

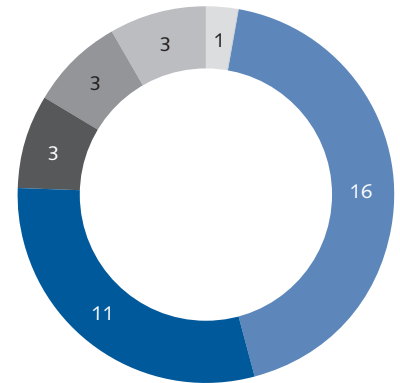
Abkürzung für „Menschenverstand, Unternehmenskultur, Transparenz“, aufgestellt von Aufsichtsrat Stefan Schulz, angeführt von Klaus Gassmann, der stellvertretender BR-Vorsitzender ist.

■ Pro Betriebsrat: 3 Sitze

Mit 8,89 Prozent drittstärkste Liste, 627 Wähler votierten für die (gewerkschaftliche) Liste der Betriebsratsinitiatoren Ralf Kronig, Eberhard Schick und Johannes Reich.

■ ABS: 3 Sitze

Die Liste steht für „Aktiv im Betriebsrat der SAP“, warb für Gewerkschaftsunabhängigkeit und Gleichberechtigung.



■ Die Unabhängigen: 3 Sitze

Eine Liste, die einen Betriebsrat befürwortete, die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aber eher skeptisch sieht.

■ Team: 1 Sitz

Gewerkschaftsunabhängig, setzt sich für Weiterbildung und Chancengleichheit ein.

Betriebsratsarbeit hat sich nämlich gezeigt, „wie wenig SAP-Mitarbeiter mit demokratischen Prozessen vertraut sind“; vielfach fehle das Handwerkszeug, wie man abstimmt, dass man ein Abstimmungsergebnis im Protokoll festhält oder was man macht, wenn zwei konkurrierende Anträge vorliegen, berichtet Eberhard Schick. „Die meisten kennen doch nur Businessmeetings, da reden alle mit, und am Ende entscheidet der Chef.“ ■

Weitere Infos

www.sapler.igm.de

eberhard.schick@sap.com; ralf.kronig@sap.com;

Unter www.magazin-mitbestimmung.de finden Sie diesen Beitrag zu SAP, plus einen Link zum Interview mit Helga Classen in Magazin Mitbestimmung 6/01.