

## RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 143

# **Bedeutung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen**

Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

**Werner Eichhorst (IZA)**  
**Lena Füner (ZEW)**  
**Sandra Gottschalk (ZEW)**  
**Ulf Rinne (IZA)**

JUNI 2024



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT 637

# Bedeutung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen

Juni 2024

ISSN 0174-4992

# Bedeutung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen

**I Z A** Institute  
of Labor Economics

Initiated by Deutsche Post Foundation

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)  
Schaumburg-Lippe-Straße 5-9  
53113 Bonn

**ZEW**

Zentrum für Europäische  
Wirtschaftsforschung GmbH

ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische  
Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim  
L 7, 1 68161 Mannheim

Werner Eichhorst (IZA)  
Lena Füner (ZEW)  
Sandra Gottschalk (ZEW)  
Ulf Rinne (IZA)

März 2024

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

## Kurzbeschreibung

Bislang fehlen empirische Daten zur Existenz von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland. Die vorliegende Kurzexpertise adressiert diese Datenlücke und nimmt erstmals eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland vor. Zu diesem Zweck wurde eine zusätzliche Frage zu Betriebsräten in das IAB/ZEW-Gründungspanel aufgenommen, das für neu gegründete Unternehmen in Deutschland repräsentativ ist.

## Abstract

There is a lack of empirical data on the existence of works councils in start-up companies in Germany. This report addresses this data gap and, for the first time, provides an overview of the prevalence of works councils in start-up companies in Germany. For this purpose, a new question regarding works councils has been added to a representative survey of newly founded companies in Germany.

# Inhalt

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>Das Wichtigste in Kürze</b>	<b>6</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2. Datenbasis und Vorgehensweise</b>	<b>8</b>
2.1 Konzeption des IAB/ZEW-Gründungspanels	8
2.2 Stichprobendesign des IAB/ZEW Gründungspanels	8
2.3 Durchführung der Befragungswelle 2023	9
2.4 Zusätzliche Frage zu Betriebsräten in der Befragungswelle 2023	9
2.5 Abgrenzung von Start-up-Unternehmen	10
<b>3. Ergebnisse</b>	<b>11</b>
<b>4. Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>12</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>13</b>

# Abkürzungsverzeichnis

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
CATI	<i>Computer Assisted Telephone Interview</i>
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
MUP	Mannheimer Unternehmenspanel
ZEW	Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

## Das Wichtigste in Kürze

- Mit einer Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland adressiert diese Kurzexpertise eine bislang bestehende Datenlücke. Dafür wurde eine zusätzliche Frage zu Betriebsräten in das IAB/ZEW-Gründungspanel aufgenommen.
- Die Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland ist nur sehr gering und bewegt sich nahe an der Messbarkeitsschwelle: In der Befragungswelle 2023 des IAB/ZEW-Gründungspanels gaben lediglich sechs Start-up-Unternehmen an, einen Betriebsrat zu haben.
- Somit liegt der Anteil der Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat an allen Start-up-Unternehmen mit Beschäftigten lediglich bei 0,15 Prozent; bezogen auf betriebsratsfähige Start-up-Unternehmen (also mit mindestens fünf Beschäftigten) liegt der Anteil der Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat bei 0,41 Prozent.
- Die äußerst geringe Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen schränkt die Möglichkeiten einer vertieften Analyse dieser Unternehmen stark ein. Allerdings deutet sich an, dass die Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat eher nicht in einer technologieaffinen Gründerszene zu verorten sind.

# 1. Einleitung

Das Bundeskabinett hat im Juli 2022 eine umfassende Start-up-Strategie beschlossen, welche darauf abzielt, Start-up-Ökosysteme in Deutschland und Europa zu stärken (BMWK 2022). Im Rahmen dieser Start-up-Strategie werden Maßnahmen in zehn verschiedenen Handlungsfeldern lanciert.

Eines dieser zehn Handlungsfelder umfasst Instrumente, mit denen es gelingen soll, die Gewinnung von Talenten für Start-Up-Unternehmen zu erleichtern. Ein wichtiger Aspekt hierbei sind gute Arbeitsbedingungen. Insbesondere wird davon ausgegangen, dass zu guten Arbeitsbedingungen auch ein Betriebsklima gehört, in dem sich Beschäftigte in Start-up-Unternehmen ermutigt fühlen, Betriebsräte zu gründen, um ihre Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

Bislang fehlen jedoch empirische Daten zur Existenz von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland. Ein erster Schritt besteht folglich darin, eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen vorzunehmen. Eine solche Erhebung kann eine verlässliche empirische Grundlage für einen sich anschließenden Dialogprozess schaffen, der dazu beitragen könnte, die betriebliche Mitbestimmung in Start-up-Unternehmen zu verbessern.

Die vorliegende Kurzexpertise adressiert daher diese bestehende Datenlücke. Es werden erstmals Daten zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland erhoben und ausgewertet. Zu diesem Zweck wurde eine zusätzliche, zuvor nicht gestellte Frage zu Betriebsräten gezielt in das IAB/ZEW-Gründungspanel aufgenommen. Diese bereits sehr etablierte Befragung ist für neu gegründete Unternehmen in Deutschland repräsentativ, sodass sich Befunde auf diese Grundgesamtheit übertragen lassen.

Der weitere Aufbau dieser Kurzexpertise gliedert sich wie folgt: Nach einer kurzen Beschreibung der Datenbasis und der Vorgehensweise in Kapitel 2 werden die zentralen empirischen Befunde in Kapitel 3 vorgestellt. Schließlich enthält Kapitel 4 eine Zusammenfassung und ein Fazit.

## 2. Datenbasis und Vorgehensweise

### 2.1 Konzeption des IAB/ZEW-Gründungspanels

Das IAB/ZEW Gründungspanel des ZEW ist ein Nachfolgeprojekt des Mannheimer Gründungspanels (2014, 2015) und des KfW/ZEW Gründungspanels, das eine Kooperation von KfW, ZEW und Creditreform war (2008 bis 2013). Es hat zum Ziel, Unternehmensgründungen kontinuierlich über einen Zeitraum von mehreren Jahren zu beobachten. Mittels einer computergestützten Telefonbefragung (CATI) wurden von 2008 bis 2013 sowie von 2016 bis 2022 im Mittel jährlich etwa 5.500 bis 6.000 Gründungen befragt, in den Jahren 2014, 2015 und 2023 rund 5.000 Gründungen.

Grundlage der jährlichen Befragung des IAB/ZEW Gründungspanels ist eine nach Branchen und Gründungsjahren geschichtete Zufallsstichprobe aus dem am ZEW gepflegten Mannheimer Unternehmenspanel (MUP), das sich seinerseits auf die von Creditreform erfassten Unternehmensgründungen stützt (vgl. Bersch et al. 2014). Es werden somit so genannte „wirtschaftsaktive“ Unternehmensgründungen befragt, also solche, die entweder in das Handelsregister eingetragen sind, die für die Gründung auf Fremdkapital, Handelskredite oder Ähnliches zurückgegriffen haben oder die auf sonstige Weise, z.B. durch intensive Kundenbeziehungen, aktiv in den Wirtschaftsprozess eingebunden sind.<sup>1</sup> Die Schichtung der Stichprobe ermöglicht branchenspezifische Analysen sowohl für die kleine, aber volkswirtschaftlich bedeutsame Gruppe der Hochtechnologie-Gründungen als auch für neu gegründete Unternehmen aus nicht-technologieintensiven Branchen.

### 2.2 Stichprobendesign des IAB/ZEW Gründungspanels

Die Bruttostichprobe des IAB/ZEW Gründungspanels (d.h. die Gesamtheit aller kontaktierten Unternehmen) umfasst zwei Gruppen von Unternehmen:

- Unternehmen, die schon mindestens einmal an der Befragung zum Gründungspanel teilgenommen haben (Panelunternehmen) und höchstens sieben Jahre alt sind. In der Befragungswelle 2023 bestand die Gruppe der Panelunternehmen aus den Teilnehmern der Erhebungen, welche in den Jahren 2016 bis 2022 durchgeführt und in deren Rahmen Gründungen der Kohorten 2016 bis 2021 interviewt worden waren. Die Panelbefragung 2023 beschränkte sich also auf die Gründungskohorten 2016 bis 2021. Die Gründungskohorte 2015 wurde erstmals nicht mehr befragt.
- Maximal drei Jahre alte Gründungen (Erstbefragung). Für die Bruttostichprobe 2023 wurde folglich eine neue Zufallsstichprobe von Unternehmen der Kohorten 2020 bis 2022 gezogen.

Unternehmen, die an einer oder mehreren Befragungen teilgenommen haben, bleiben in den kommenden Jahren in der Bruttostichprobe enthalten, bis sie maximal sieben Jahre alt sind. Damit deckt das IAB/ZEW Gründungspanel die erste Phase des Lebenszyklus von Unternehmen ab, die unter anderem durch eine im Vergleich zu etablierten Unternehmen höhere Sterbewahrscheinlichkeit charakterisiert ist (vgl. etwa Prantl 2003).

---

<sup>1</sup> Übernahmen von bestehenden Unternehmen werden hier nicht als Unternehmensgründungen gezählt, da auf die Entstehung neuer Wirtschaftsaktivitäten abgestellt wird. Auch Kleinst- oder Nebenerwerbsgründungen werden aufgrund zu geringer Wirtschaftsaktivität untererfasst. Zur Abgrenzung verschiedener Datensätze zum Gründungsgeschehen in Deutschland vgl. auch Engel et al. (2008).

## 2.3 Durchführung der Befragungswelle 2023

Die computergestützte Telefonbefragung der neunten Welle des IAB/ZEW Gründungspanels wurde vom Umfragezentrum „uzbonn“ durchgeführt. Die durchschnittliche Länge eines Interviews betrug etwa 25 Minuten.

Für die Befragung der Panelunternehmen auf der einen und für die Erstbefragung auf der anderen Seite wurden zwei unterschiedliche Fragebögen verwendet. Der Fragebogen für Panelunternehmen zielt insbesondere auf Veränderungen innerhalb der Unternehmen im Zeitablauf. Der Fragebogen für die Erstbefragung konzentriert sich auf strukturelle Charakteristika der Unternehmen zum Gründungszeitpunkt. Zwischen beiden Fragebögen gibt es eine hinreichend große Überschneidung, sodass Analysen im Querschnitt und Vergleiche einzelner Gründungskohorten möglich sind.

Die Feldphase der Befragung startete am 6. Juni 2023 und endete am 31. Oktober 2023. Jedem Interview war ein Screening-Prozess vorgeschaltet, im Zuge dessen festgestellt wurde, ob das jeweilige Unternehmen für die Befragung geeignet ist. Ein Panelunternehmen wurde von der Befragung ausgeschlossen, wenn sich ein anderes Unternehmen mit mehr als 75 Prozent der Anteile am kontaktierten Unternehmen beteiligt hat, denn in diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass das betreffende Unternehmen nicht mehr wirtschaftlich selbstständig ist.<sup>2</sup> Bei der Erstbefragung wurde das Interview nicht fortgeführt, wenn das Gründungsjahr des Unternehmens nach Auskunft des Interviewpartners nicht im vorgesehenen Zeitraum zwischen 2020 und 2022 lag, wenn das kontaktierte Unternehmen als ein Tochterunternehmen oder als eine Zweigniederlassung eines anderen Unternehmens gegründet worden ist oder wenn es nicht möglich war, als Interviewpartner einen Geschäftsführer zu finden, der auch selbst finanziell am Unternehmen beteiligt ist.

Bei der Panelbefragung konnten insgesamt 3.201 Interviews geführt werden. Dies entspricht einer Responsequote (Anteil der interviewten Unternehmen an allen kontaktierten Unternehmen) von knapp 56 Prozent. Im Rahmen der Erstbefragung wurden 1.938 Interviews geführt. Die Responsequote bei der Erstbefragung beträgt damit gut 9 Prozent.

## 2.4 Zusätzliche Frage zu Betriebsräten in der Befragungswelle 2023

Um erstmals Daten zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland zu erheben, wurde eine zusätzliche, bislang nicht gestellte Frage zu Betriebsräten gezielt in das IAB/ZEW-Gründungspanel neu aufgenommen.

Der Wortlaut dieser neuen Fragestellung lautete: „Gibt es in ihrem Unternehmen einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gewählten Betriebsrat?“ Diese Frage wurden allen befragten Start-up-Unternehmen gestellt, also sowohl Panelunternehmen als auch Unternehmen in der Erstbefragung.

---

<sup>2</sup> Im Fall einer Aktiengesellschaft besitzt nach deutschem Recht ein Anteilseigner, der mindestens 25 Prozent, aber weniger als 50 Prozent der Anteile an einem Unternehmen hält, eine Sperrminorität, mit der er bei Abstimmungen bestimmte Beschlüsse verhindern kann. Die Beteiligung eines anderen Unternehmens mit mehr als 75 Prozent der Anteile würde daher bei einer der Aktiengesellschaft den Verlust der Sperrminorität bedeuten.

## 2.5 Abgrenzung von Start-up-Unternehmen

Die Definition eines Start-up-Unternehmens ist in der Start-up-Strategie der Bundesregierung bewusst offen formuliert worden. Demnach sind Start-up-Unternehmen „junge innovative Unternehmen mit Wachstumsambitionen: Sie zeichnen sich durch ein innovatives Geschäftsmodell, ein innovatives Produkt oder eine innovative Dienstleistung aus. Außerdem haben sie Skalierungspotenzial, das heißt das Potenzial zu wachsen und sich zu entwickeln“ (BMWK 2022, S. 2). Es ist also unter anderem keine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder Märkte vorgesehen.

Diese bewusst offen formulierte Definition wurde für die Auswertungen im Rahmen dieser Kurzexpertise so operationalisiert, dass keine Vorabfestlegung auf bestimmte Branchen, Märkte Finanzierungsstrukturen, Gründungsmotive, Innovationsaktivitäten oder Wachstumsdynamiken der Unternehmen getroffen wurde. Stattdessen werden verschiedene Merkmale aller Unternehmen mit Betriebsrat genauer betrachtet und den Merkmalen von Unternehmen in geeigneten Vergleichsgruppen gegenübergestellt, um auf diese Weise gegebenenfalls Hinweise zu erhalten, ob sich Betriebsräte in bestimmten Start-up-Unternehmen häufen.

In den nachfolgenden Auswertungen werden als Vergleichsgruppen erstens Unternehmen mit Beschäftigten betrachtet sowie zweitens betriebsratsfähige Unternehmen (also Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten).

### 3. Ergebnisse

Die Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen ist derzeit in Deutschland sehr gering und bewegt sich nahe an der Messbarkeitsschwelle: In der Befragungswelle 2023 des IAB/ZEW-Gründungspanels wurden insgesamt 3.900 Start-up-Unternehmen mit Beschäftigten befragt, die maximal sieben Jahre alt sind. Von diesen gaben lediglich sechs Start-up-Unternehmen an, einen Betriebsrat zu haben. Dies entspricht einem Anteil von 0,15 Prozent an den befragten Unternehmen mit Beschäftigten und einem Anteil von 0,41 Prozent an den befragten Unternehmen, die grundsätzlich betriebsratsfähig sind (also mindestens fünf Beschäftigte haben; dies sind insgesamt 1.460 Start-up-Unternehmen).

Diese äußerst geringe Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen schränkt die Möglichkeiten einer vertieften Analyse der Charakteristika dieser Unternehmen deutlich ein.

Analysen ausgewählter Merkmale der sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat deuten jedoch an, dass die sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat eher nicht in einer technologieaffinen Gründerszene zu verorten sind. Lediglich zwei dieser sechs Unternehmen sind dafür eher typischen Wirtschaftszweigen (Softwareunternehmen, technologieintensive Dienstleister) zuzuordnen.

Des Weiteren zeigt ein genauerer Blick auf die sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat, dass eines dieser Unternehmen mit Betriebsrat tatsächlich keine originäre Unternehmensgründung ist, sondern eine Umgründung nach einem Rechtsformwechsel. Darüber hinaus operieren vier der sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat als Franchising-Unternehmen.<sup>3</sup>

Die Vergleichsmöglichkeiten zu Start-up-Unternehmen ohne Betriebsrat sind aufgrund der sehr geringen Fallzahl von Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat ebenfalls äußerst eingeschränkt.<sup>4</sup> Bei den wenigen Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat handelt es sich aber tendenziell um eher größere Unternehmen (mit durchschnittlich knapp 21 Beschäftigten, in Vollzeitäquivalenten) als in relevanten Vergleichsgruppen von Start-up-Unternehmen ohne Betriebsrat. Auch geben die wenigen Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat im Durchschnitt einen höheren Umsatz an als Unternehmen in relevanten Vergleichsgruppen.

---

<sup>3</sup> Eine qualitative Nachbefragung zu den Hintergründen, die zur Gründung eines Betriebsrats in den sechs Start-up-Unternehmen führten, litt unter einer sehr geringen Antwortbereitschaft. Die in einem Interview gewonnenen Erkenntnisse lassen sich nicht verallgemeinern. Sie unterstützen jedoch grundsätzlich die hier dargelegten Befunde, dass es sich dabei um Unternehmen handelt, die eher nicht in einer technologieaffinen Gründerszene zu verorten sind, und dass es sich bei diesen Unternehmen nicht nur um originäre Unternehmensgründungen handelt, sondern auch Umwandlungen, Übernahmen oder Rechtsformwechsel bereits zuvor bestehender Unternehmen sowie Franchising-Unternehmen enthalten sind.

<sup>4</sup> Aus diesem Grund konnten weitere Analysen nicht wie ursprünglich geplant durchgeführt werden.

## 4. Zusammenfassung und Fazit

In Deutschland fehlen bislang empirische Daten zur Existenz von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen. Die vorliegende Kurzexpertise adressiert diese Datenlücke und nimmt erstmals eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland vor. Zu diesem Zweck wurde eine zusätzliche Frage zu Betriebsräten in das IAB/ZEW-Gründungspanel aufgenommen, das für neu gegründete Unternehmen in Deutschland repräsentativ ist.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen in Deutschland nur sehr gering ist und sich nahe an der Messbarkeitsschwelle bewegt. Von den insgesamt 3.900 Start-up-Unternehmen mit Beschäftigten, die in der Befragungswelle 2023 des IAB/ZEW-Gründungspanels befragt wurden, gaben lediglich sechs Start-up-Unternehmen an, einen Betriebsrat zu haben. Bezogen auf Start-up-Unternehmen mit Beschäftigten liegt der Anteil von Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat somit lediglich bei 0,15 Prozent; bezogen auf betriebsratsfähige Start-up-Unternehmen (also mit mindestens fünf Beschäftigten) beträgt der Anteil der Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat 0,41 Prozent.

Diese äußerst geringe Verbreitung von Betriebsräten in Start-up-Unternehmen schränkt die Möglichkeiten einer vertieften Analyse dieser Unternehmen stark ein. Allerdings deutet sich an, dass diese Unternehmen eher nicht in einer technologieaffinen Gründerszene zu verorten sind. Lediglich zwei der sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat gehören dafür eher typischen Wirtschaftszweigen an (Softwareunternehmen, technologieintensive Dienstleister). Darüber hinaus operieren vier der sechs Start-up-Unternehmen mit Betriebsrat als Franchising-Unternehmen.

## Literaturverzeichnis

- Bersch, J., S. Gottschalk, B. Müller und M. Niefert (2014). The Mannheim Enterprise Panel (MUP) and Firm Statistics for Germany. ZEW Discussion Paper Nr. 14-104. Mannheim: Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).
- BMWK (2022). Die Start-up-Strategie der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). <https://www.exist.de/EXIST/SUS/PDF/start-up-strategie-der-bundesregierung.pdf?blob=publicationFile&v=5>
- Engel, D., Kohn, K., Sahm, A. und H. Spengler (2008). Unternehmensfluktuation: Aktuelle Entwicklungen und Effekte einer alternden Bevölkerung. In: KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.), Mittelstand trotz nachlassender Konjunkturdynamik in robuster Verfassung. Mittelstandsmonitor 2008, Frankfurt am Main, S. 37–102.
- Prantl, S. (2003). Bankruptcy and voluntary liquidation: Evidence for new firms in East and West Germany after unification. ZEW Discussion Paper Nr. 03-72. Mannheim: Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).



Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.