

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© Michael Mazohl



100 Jahre ganz Ohr

Die Institution Betriebsrat feiert Geburtstag

Coverstory / 6

Das große Ganze sehen

Schon als der Betriebsrat konzipiert wurde, hatte man ein Team vor Augen.

Interview / 18

Gute Arbeit gewinnt an Gewicht

IFES-Forscher Michenthaler über den Wandel der Arbeit und des Betriebsrates.

Reportage / 28

Sprachrohre und PionierInnen

BetriebsrätInnen aus Salzburg und Graz erzählen von ihrem vielfältigen Alltag.



18

Interview

IFES-Forscher Michenthaler über die Veränderungen der Arbeitswelt, zeitgemäße Betriebsräte und die akzeptierte Arbeitszeitverkürzung.

Schwerpunkt

HeldInnen von heute und morgen

12

JugendvertrauensrätInnen wie Elisabeth Kerndl vertreten auch in Zukunft die Interessen der Lehrlinge in ihrem Betrieb.

Rückhalt in der Krise

14

Zwei BetriebsrätInnen berichten über die Herausforderungen durch Umstrukturierung und gemeisterte Krisen.

Weibliche Interessen

22

An sich sind Frauen in Betriebsräten nichts Neues. Doch an vielen Stellen dominieren weiter die Männer.

Kämpfe im Wandel

26

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 100 Jahren verändert, die Themen der Betriebsratstätigkeit bleiben dennoch gleich.



28

Reportage

Vom Zuhören über das Finden von Lösungen für Konflikte bis hin zum Mitwirken am Kollektivvertrag: Die Arbeit von BetriebsrätInnen ist vielfältig. Ein Lokalausgensein in Salzburg und Graz.

Betriebsrat mit Widerständen

34

Insider berichten, wie österreichische Unternehmer versuchen, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern.

Solidarische Instrumente

36

Kollektivverträge auf Branchenebene werden in Europa immer mehr zur Ausnahme. Dabei bringen sie viele Vorteile.

Job-Erosion verhindern

38

Die Sicherungsanker in der EU erstrecken sich vom Betriebsrat über den Euro-Betriebsrat bis hin zur EU-Arbeitsbehörde.

Mit Szenarien in die Zukunft

40

Projekt „Mitbestimmung 2035“: vier unterschiedliche, aber plausible Zukunftsszenarien der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Da geht noch was

42

Europäische Betriebsräte sind ein bewährtes Instrument zur Mitwirkung in multinationalen Konzernen.

6

Coverstory

Bei der Konzeption des Betriebsrates vor 100 Jahren hatte man ein Gremium im Kopf, dessen Mitglieder die Interessen der Beschäftigten gemeinsam vertreten. Dieser Teamgedanke soll nun wieder stärker gelebt werden.



Standards

Historie: Initiative M	4
Standpunkt: Geschätztes Sprachrohr	5
Statistiken: Vielen Dank für die Blumen	24
Nicht zuletzt – von Reinhold Binder	43
A&W blog	44
News von den AK-Wahlen	45
Man kann nicht alles wissen	46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

Richtigstellung:

In der Ausgabe 02/2019 stand auf Seite 40 fälschlicherweise, die Gewerkschaft Bau-Holz fordere einen Rechtsanspruch für BauarbeiterInnen, ab 35 Grad Außentemperatur ihre Arbeit einstellen zu dürfen. Richtig ist vielmehr, dass dies schon ab 32 Grad gelten soll.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
E-Mail: sonja.adler@oegb.at
Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Cynthia Fadenberger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Heinz Leitsmüller, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirkbauer, Philipp Schnell, Josef Thoman, Christina Weichselbaumer, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (Chefredakteurin),
Sonja Adler (Sekretariat),
Thomas Jarmer (Artdirektion, Grafiken),
Nicola Skalé (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (Chefredakteurin), Sonja Adler, Reinhold Binder, Michael Bonvalot, Christian Bunke, Astrid Fadler, Heike Hausensteiner, Barbara Kasper, Nani Kauer, Sandra Knopp, Pia Kranawetter, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl, Sascha Meinert, Dietmar Meister, Beatrix Mittermann, Martin Müller, Brigitte Pellar, Christian Resei, Udo Seelhofer, Michael Stollt, Alexia Weiss

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Neudörfel

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50;
Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto;
für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Initiative M

Seit das Mitbestimmungsrecht der jungen ArbeitnehmerInnen im Betrieb gilt, ist die Gewerkschaftsjugend Schutzschild der JugendvertrauensrätInnen.

Nicht jedes politische Retro-Projekt lässt sich durchpeitschen, wenn die Betroffenen wissen, worum es tatsächlich geht. Das zeigte sich, als sich die Gewerkschaftsjugend erfolgreich gegen den 2018 verkündeten Plan der Regierung wehrte, das seit 1973 bestehende gesetzliche Recht auf Jugendvertrauensräte abzuschaffen. Dieser Plan war Teil des Regierungsprogramms, das in vielen kleinen und größeren Schritten tragende Steine aus dem Gebäude des demokratischen Sozialstaats herausbrechen soll.

Schon während der Verhandlungen über das Betriebsrätegesetz 1947 forderte der Österreichische Gewerkschaftsbund, dass die jungen ArbeitnehmerInnen, die Lehrlinge und die vielen angelernten Jugendlichen, ihre eigene Vertretung haben sollten. Das Betriebsrätegesetz von 1919 war eine weltweite Pionierleistung für die Mitbestimmung im Betrieb, nach den Erfahrungen mit der Rechtlosigkeit der ArbeitnehmerInnen unter den faschistischen Diktaturen sollten die Mitbestimmungsmöglichkeiten aber nach 1945 weiter ausgebaut werden. Die schwierigen Verhandlungen zwischen Gewerkschaft, Wirtschaftskammer und Staat brachten wichtige Fortschritte gegenüber der Ersten Republik, die Forderung nach dem Mitbestimmungsrecht für Jugendliche konnte aber noch nicht durchgesetzt werden. Das lag nicht nur an der ablehnenden Haltung der ArbeitgeberInnen, sondern auch am Unverständnis mancher BetriebsrätInnen, die meinten, bei ihnen sei die Vertretung der Jugendlichen ohnehin gut aufgehoben.

Doch die ÖGJ ließ sich nicht entmutigen. Mit Hilfe aufgeschlossener Betriebsratsvorsitzender und wenn ArbeitgeberInnen zustimmten, wurden zunächst einzelne Vertrauensleute bestellt. Kurz darauf organisierte die ÖGJ schon die ersten Wahlen von Jugendvertrauensleuten. 1949 arbeitete der Bundesjugendvorstand schließlich eine Wahlordnung aus, die in vielerlei Hinsicht als „Urfassung“ des Gesetzes von 1973 angesehen werden kann. Es gehörte in vielen Betrieben Mut dazu, bei diesen Wahlen zu kandidieren, denn nicht überall wurden die JugendvertreterInnen vom Management anerkannt. Man musste mit Schikanen bis hin zur Entlassung rechnen. Es lässt sich also nachvollziehen, welchen Fortschritt für die Betriebsdemokratie das gesetzliche Recht auf **Jugendvertrauensräte** darstellte.

Dem Gesetzesbeschluss war die ÖGJ-Kampagne „M wie Mitbestimmung“ vorangegangen. Zehn Jahre später folgte die „Initiative M – Mitbestimmung muss erkämpft werden“, denn angesichts der zunehmenden Jugendarbeitslosigkeit fürchteten viele junge ArbeitnehmerInnen um ihre Lehrstellen. Sie verzichteten auf die in den Unternehmen nach wie vor nicht immer erwünschte Wahl von Jugendvertrauensräten. Davon gingen neue Impulse aus, aber die Betriebsdemokratie hatte es im Zeitalter des **Turbokapitalismus** immer schwerer. Die Entwicklung am Arbeits-



Dieses Plakat, das zur Verteidigung des Mitbestimmungsrechts für junge ArbeitnehmerInnen aufrief, begleitete die „Initiative M“ in den 1980er-Jahren. Die Kampagne der Gewerkschaftsjugend begann 1983 mit der Einberufung der ersten Jugendvertrauensrätekonferenz.

markt führte dazu, dass eine erhebliche Zahl junger ArbeitnehmerInnen vom Vertretungsrecht ausgeschlossen war. 2010 und 2011 erreichte die ÖGJ, dass die Jugendlichen in den überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben und die zunehmende Zahl an Lehrlingen über 18 Jahren in das Vertretungsrecht einbezogen wurden.

Ausgewählt und kommentiert von
Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Geschätztes Sprachrohr

Standpunkt



Sonja Fercher
Chefredakteurin
Arbeit&Wirtschaft

Wir werden keinen Richter brauchen: Mit diesem sehr österreichischen Spruch lässt sich wohl am besten zusammenfassen, weshalb es in Österreich gerade in kleinen Betrieben oftmals keinen Betriebsrat gibt. „Das machen wir uns schon miteinander aus“ ... „Ich kann eh immer mit dem Chef reden“: Das hörte auch ich sehr oft, wenn Bekannte von Konflikten im Betrieb erzählten und ich die Frage stellte, warum sie denn keinen Betriebsrat gründen. So überzeugt die Ablehnung des Betriebsrats da oftmals war, so schnell änderte sich die Perspektive, wenn der oder die Betreffende in ein Unternehmen wechselte, in dem es einen Betriebsrat gab. Dann nämlich waren sie begeistert davon, welche Vorteile der Betriebsrat etwa in Betriebsvereinbarungen zusätzlich erkämpft hatte.

Die Skepsis bei Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben kommt freilich nicht von ungefähr. Denn in der Tat haben so manche Arbeitgeber keine große Freude mit der Idee eines Betriebsrats. Hier muss allerdings von jenen abgesehen werden, die grundsätzlich etwas gegen die Mitbestimmung ihrer Beschäftigten haben – diese sind oftmals auch nicht in den kleineren Betrieben zu finden. Nein, auch viele CheffInnen von Klein- und Mittelbetrieben haben Vorbehalte, weil auch sie der Meinung sind, dass man mit ihnen doch reden könne. Das mag ja auch wirklich

so sein. Was diese Haltung allerdings übersieht: Arbeitgeber und ihre MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Interessen. Sich dessen nicht bewusst zu sein führt dazu, dass es noch schwieriger wird, wenn ein Konflikt ausbricht. Dieser nimmt schnell persönliche Züge an, statt zu einer Suche nach einer Lösung auf der sachlichen Ebene zu werden.

Wichtige Vermittlerrolle

Genau in dieser Situation können BetriebsrätInnen eine wichtige Vermittlerrolle einnehmen. Vor allem aber können sie dazu beitragen, dass so manche Konflikte gar nicht erst entstehen. Denn sie haben ein offenes Ohr für die Anliegen der Beschäftigten und können somit auf so manches Problem aufmerksam machen, bevor es zu einem großen Problem wird – und mit den Beschäftigten wie mit den Arbeitgebern darüber nachdenken, wie Lösungen aussehen könnten.

Das Interessante ist, dass nicht nur Beschäftigte es zu schätzen wissen, wenn sie einmal in den Genuss einer Firma mit Betriebsrat gekommen sind. Auch Arbeitgeber selbst sehen Betriebsräte positiv, wenn sie mit ihnen zu tun haben, wie eine FORBA-Untersuchung zeigt. Die Argumente sind bemerkenswert: Die Einbindung des Betriebsrats führe zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen; oder: der Betriebsrat helfe dabei, die Arbeitsleistung zu verbessern.

Der Betriebsrat verkommt zum Instrument der Arbeitgeber, könnte man nun unken. Natürlich, bisweilen gibt es entsprechende Versuche. Es ist für Betriebsräte jedenfalls eine Herausforderung und sie sind gut beraten, sich nicht zum Sprachrohr der Firmen für Sparpläne zu machen. Wie ein Betriebsratsmitglied mir erzählte, ist das Problem Folgendes: Informieren sie nicht, regiert die Gerüchteküche. Hier die richtige Balance zu finden ist sicher eine Herausforderung. Allerdings bemühen sich die BetriebsrätInnen redlich, ihrer Aufgabe als Sprachrohr der Beschäftigten gerecht zu werden.

Als Sprachrohr richten sie sich allerdings nicht nur an ihre direkten Arbeitgeber. Eine große österreichische Errungenschaft besteht darin, dass nach wie vor 95 Prozent der Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst sind. Auf sozialpartnerschaftlicher Basis können BetriebsrätInnen so manche Innovationen vorantreiben, wie das Beispiel der Energiewirtschaft zeigt, über das wir in diesem Heft berichten (siehe „Sprachrohr und PionierInnen“, S. 28–33).

Kurzum: Richter braucht es bei Konflikten am Arbeitsplatz hoffentlich wirklich nicht allzu oft. Sehr wohl aber profitieren alle Seiten davon, wenn es einen Betriebsrat gibt. Deshalb an dieser Stelle auch einmal ein großes Dankeschön an alle, die sich für die Interessen ihrer KollegInnen einsetzen!



100 Jahre ganz Ohr

Als im Mai 1919 das Betriebsratsgesetz verabschiedet wurde, hatte man den Betriebsrat als Gremium konzipiert, dessen Mitglieder die Interessen der ArbeitnehmerInnenschaft gemeinsam vertreten. In der Realität etablierten sich oftmals Betriebsratskaiser. Das ändert sich inzwischen: Um den Teamgedanken zu stärken, bietet die Gewerkschaft Unterstützung an.

Text: Alexia Weiss
Fotos: Michael Mazohl

Zwischen zwei Bäumen wird aus Schnüren eine Art Spinnennetz geknüpft. Die Stricke trennen zehn Bereiche voneinander ab und bieten damit zehn Möglichkeiten, durch das Netz von der einen Seite der Bäume auf die andere Seite zu steigen. Zehn Menschen, oft nur Männer, bisweilen auch Frauen, stehen davor und beraten. Gemeinsam müssen sie eine Strategie ausarbeiten, wie einer nach dem anderen durch eines der Fenster im Netz auf die andere Seite gelangt.

Manches Mal wird das aus eigener Kraft gelingen, meist werden die anderen mithelfen müssen und ihre TeamkollegInnen durch das Netz durchreichen. Die Problemstellung ist eine sehr komplexe: Wer macht den Anfang, wenn noch niemand auf der anderen Seite steht? Wer steigt als Letzter oder Letzte durch das Netz? Wenn jede Öffnung nur von einer Person genutzt werden darf: Wer passt wo durch, wer braucht dabei welche Hilfestellung? Zudem darf keine der Schnüre bei all diesen Manövern berührt werden, sonst heißt es: Zurück zum Start.

Teamgeist beleben

Peter Schissler, Bundessekretär für Bildung und Personalentwicklung der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), etablierte in den vergangenen Jahren Workshops, in denen Erlebnispädagogik großgeschrieben wird, für BetriebsrätInnen, die von der PRO-GE betreut werden. Er selbst hat die Ausbildung zum Diplomierten Outdoor-Trainer vor rund zehn Jahren absolviert. Inzwischen wurden KollegInnen, meist betreuende SekretärInnen, ebenfalls zu TrainerInnen ausgebildet, 16 weitere sind gerade in Ausbildung.

Übungen wie jene mit dem Spinnennetz helfen, den Teamgeist im Betriebsrat zu stärken und aus EinzelkämpferInnen TeamspielerInnen zu machen. Schissler und seine TrainerkollegInnen sondieren im Vorfeld des Seminars, worin das Problem in dem konkreten Betriebsratsgremium besteht. Oft ist es eine Übergabe vom bisherigen an den neuen Vorsitzenden. Häufig gibt es auch ein Kommunikationsproblem unter den Mitgliedern des Betriebsrats. Dieses wird dann mit einem Mix von erlebnispädagogischen Übungen und anschließendem Überleiten zu Lösungsansätzen bearbeitet. Am Ende der Klausur wird der weitere Fahrplan festgelegt, der Ziele definiert.

Gewinn für alle

Die Resonanz von jenen BetriebsrätInnen, die bereits einen solchen Workshop absolviert haben, sei positiv, erzählt Schissler. „Fast immer hat sich danach die Arbeitsteilung und die Arbeitsstruktur verändert. Am Ende gewinnen alle.“

Als vor 100 Jahren, im Mai 1919, das Betriebsrätegesetz verabschiedet wurde, stand genau dieser kollektivistische Gedanke hinter der Konstruktion einer ArbeitnehmerInnenvertretung in den Betrieben, betont Martin Müller, Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB. „Es war klar, dass die ArbeitnehmerInnenschaft in ihrer Gesamtheit ihre Rechte nicht wahrnehmen kann, sondern Vertreter braucht.“

Dass diese VertreterInnen nach der Intention des Gesetzes, das inzwischen Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes ist, bis heute die Kollektivinteressen der gesamten Belegschaft zu vertreten haben, sei allerdings vielen nicht mehr bewusst, kritisiert der Jurist. Zutage gebracht

habe das in den vergangenen Jahren ausgerechnet das Bemühen um eine gendergerechte Sprache. Nun ist auch in Betrieben und Gewerkschaften die Rede von BetriebsrätInnen. „Der Betriebsrat ist aber immer das Kollegialorgan. Wenn ich die Einzelperson meine, ist das das Betriebsratsmitglied“, findet der Gewerkschafter.

In der Wahrnehmung der Beschäftigten ist jedoch auch die Aufgabenstellung von Betriebsratsmitgliedern eine andere als die eigentlich intendierte. „Sie gehen zu ihrem Betriebsrat wie zum Klassensprecher. Das ist das einzelne Mitglied aber nicht, auch nicht der oder die Vorsitzende“, bedauert Müller. „Die einzelnen Betriebsratsmitglieder sind eben nicht die AnwältInnen der einzelnen ArbeitnehmerInnen. Ganz im Gegenteil. Es geht nicht um **Partikularinteressen**, es geht um das Kollektivinteresse. Und das haben alle Betriebsratsmitglieder gemeinsam wahrzunehmen.“

Müller illustriert das ideale Wirken von Betriebsräten mit Sportarten, bei denen ein Ball über ein Netz gespielt wird. „Viele begreifen die Betriebsratsarbeit als Tennisspiel. Die SpielerInnen bestreiten dabei das Match alleine, auch wenn sie etwa Teil des Davis Cup Teams sind, sind sie doch EinzelkämpferInnen. Die eigentliche Absicht des Betriebsratgesetzes war aber, dass der Betriebsrat ein Volleyballteam ist, das gemeinsam versucht, den Ball im Spiel zu halten und über das Netz zu bringen. Es kann im Betriebsrat unterschiedliche Fraktionen geben, aber am Ende ist es ein Betriebsrat.“

Historische Ursprünge

Entstanden ist die Idee, Betriebsräte zu formieren, aus der Rätebewegung, erzählt Müller. Tatsächlich waren die Arbeiterräte, die sich in Österreich während des Jännerstreiks 1918 bildeten, eine Massenorganisation. Sie wirkten allerdings außerhalb der Fabriken und Betriebe. Die sozialdemokratische Partei wollte sie auch innerhalb der Unternehmen verankern. Dem lag das Bestreben zugrunde, die Wirtschaft zu sozialisieren, wie der inzwischen bereits verstorbene Zeithistoriker **Hans Hautmann** in einem 2009 erschienenen Beitrag zur Bedeutung des Betriebs-

rätegesetzes in den Mitteilungen der **Alfred Klahr Gesellschaft** festhielt. Müller ergänzt, dass die Schaffung von Betriebsräten realpolitisch „ein Zugeständnis an die Bürgerlichen war, weil sie Angst hatten, dass die Arbeiter, die die Fabriken zum Teil schon besetzt hatten, diese enteignen würden“.

Geschulte Vertrauensmänner

Das Betriebsratgesetz wurde im Wesentlichen vom sozialdemokratischen Politiker, Theoretiker und Vordenker **Otto Bauer** (1881–1938) entworfen. Er

legte die Rolle der Betriebsräte wesentlich größer an, als sie heute gelebt wird. „Nur in allmählicher Entwicklung, allmählicher Selbsterziehung in der Praxis der Betriebsrats Tätigkeit wird die Arbeiterschaft aus ihrem Schoße einen Stab geschulter Vertrauensmänner hervorbringen können, der zur vollen Ausnutzung der neuen Institution befähigt sein wird. Diese Selbsterziehung der Arbeiterschaft in der und durch die Betriebsratspraxis schafft aber erst die Voraussetzungen einer sozialistischen Produktionsverfassung“, schrieb Bauer 1923 in seinem Buch „Die österreichische Revolution“. Die Sozialdemokratie wollte damals Betriebe nicht verstaatlichen, wie dies nach 1945 geschah, sondern „sozialisieren“ – ein Begriff, der heute etwas aus der Zeit gefallen scheint, beziehungsweise anders verwendet wird. Dem lag zwar auch der Wunsch der Enteignung von Eigentümerinnen von Groß- und Schwerindustrie zugrunde. Das Geld für die Entschädigung sollte aber nicht der Staat (beziehungsweise die SteuerzahlerInnen) aufbringen, sondern alle so genannten KapitalistInnen und GrundeigentümerInnen über eine progressive Vermögensabgabe.

Heute steht die konkrete Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen im Mittelpunkt der Betriebsratsarbeit. Müller würde sich aber wünschen, dass die gesamtgesellschaftliche Perspektive wieder stärker eingenommen wird.

Ein gutes Beispiel sei der Klimawandel. „Eigentlich braucht es den Kohleausstieg sofort. Dennoch setzen sich ArbeitnehmervertreterInnen in Deutschland für den Erhalt des Kohleabbaus ein, weil es um Arbeitsplätze geht.“ Hier stünden Partikularinteressen dem Kollektivinteresse entgegen. „Das zeigt sich aber nicht nur beim

„Wir müssen uns auch die Frage stellen: Geht unsere Art der Wirtschaft noch oder wie lange geht sie so noch?“

Martin Müller, Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB

Kohleabbau. Wir müssen uns auch die Frage stellen: Geht unsere Art der Wirtschaft noch oder wie lange geht sie so noch? Und wenn wir immer glauben, es wird schon noch so gehen, gibt es irgendwann den Punkt, an dem es nicht mehr geht?“

Müller macht klar: Es gehe eben nicht nur um den jährlichen Lohnabschluss, „sondern auch um den Umgang mit Ressourcen, die Frage, wie belastbar der Mensch ist, um das Leerfischen der Meere, Nachhaltigkeit, aber auch die Auswirkungen von Waffenexporten. Ich bin der Ansicht, das sind alles gewerkschaftliche Fragen.“

Klares Ergebnis

Schisslers Erfahrungen mit BetriebsrätInnen, die mithilfe von Erlebnispädagogik lernten, sich als Team zu begreifen, sprechen hier eine klare Sprache. „Wir merken, dass die Betriebsratsmitglieder, die an einer solchen Klausur teilgenommen haben, im Anschluss vermehrt Kurse absolvieren. Sie beteiligen sich mehr an gewerkschaftlichen Maßnahmen, auch an Kampfmaßnahmen, wenn es um den Kollektivvertrag geht.“



„Es geht um die Vertretung der Gesamtinteressen der erwerbstätigen Bevölkerung.“

Martin Müller

Aber auch diese Perspektive geht Müller noch nicht weit genug. Im Idealfall sollte es nämlich nicht nur um die Vertretung der Interessen von LehrerInnen, PolizistInnen oder LokführerInnen gehen. „Es geht um die Vertretung der Gesamtinter-

„Die Mitglieder sind auf die Führung angewiesen, aber jeder bringt andere Perspektiven ein.“

Peter Schissler, Bundessekretär PRO-GE

ressen der erwerbstätigen Bevölkerung. Branchenkollektivverträge machen Sinn, wenn sie Spezifika in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen berücksichtigen. Ideal wäre es aber, wenn der Betriebsrat nicht nur das eigene Unternehmen und die einzelne Gewerkschaft beziehungsweise nicht nur ihre Branche im Blick hat.“

Nämliches gelte auch innerhalb des Betriebsrats. Es sei eben nicht so, dass eine Abteilung dann quasi ihren Vertreter oder ihre Vertreterin in dem Gremium sitzen habe. Dieses Denken führe auch dazu, dass die Betriebsratsmitglieder zwischen Partikular- und Kollektivinteressen zerrieben würden. Austausch im Sinn aller wäre hier der bessere Weg.

Wichtiger Perspektivenwechsel

„Turmbau“ nennt sich eine Übung, mit der Schissler seinen KlausurteilnehmerInnen vor Augen führt, dass Aufgaben oft nur zu lösen sind, wenn man sie aus den verschiedensten Perspektiven betrachtet. Mit einem Hebegerät, das über Schnüre bedient wird, müssen die TeilnehmerInnen aus Bauklötzen einen Turm bauen. Von jeder Position aus hat man dabei einen anderen Blick – aber nur das Berücksichtigen aller Blickwinkel erlaubt schließlich das erfolgreiche Errichten des Turms. Umgelegt auf die Betriebsratsarbeit, bedeute das: „Die Mitglieder sind auf die Führung angewiesen, aber jeder bringt andere Perspektiven ein“, so der PRO-GE-Bundessekretär. Österreichweit gab es laut ÖGB mit Ende 2017 7.814 Betriebsräte mit insgesamt 36.193 Mitglie-

dern, davon 24.073 männlich und 12.120 weiblich. Je größer die Belegschaft eines Unternehmens ist, desto wahrscheinlicher ist zudem, dass es einen Betriebsrat gibt. Die in Österreich stark vertretenen Klein- und Mittelbetriebe haben oft kei-

mung in Österreich durchgeführt. Dabei wurde auch der Arbeitsstil der BetriebsrätInnen in den Fokus gerückt. Demnach gaben 70 Prozent der Befragten an, dass Entscheidungen in Diskussionen des Betriebsratsgremiums getroffen werden. Nur drei Prozent meinten, der oder die Vorsitzende gebe allein die Richtung vor. Die viel zitierten „Betriebskaiser“ sind demnach auf dem Rückzug. Der Kollektivgedanke scheint nicht gänzlich verloren.

Dass die Betriebsratsarbeit immer noch eine männlich dominierte Bastion ist, ist laut dieser IFES-Umfrage vor allem dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschuldet. 57 Prozent der befragten Beschäftigten nannten als Hindernis für eine Kandidatur die Sorge vor zeitlicher Überlastung. Grundsätzlich weiß aber die Mehrheit der Beschäftigten, wie wichtig der Betriebsrat ist. Für 93 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen ist das Vorhandensein dieses Vertretungsorgans sehr wichtig (62 Prozent) oder wichtig (31 Prozent).

Teamentscheidungen

Im Jahr 2015 hat das Meinungsforschungsinstitut IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Wien eine repräsentative Befragung von 2.401 unselbstständig Beschäftigten und 500 Betriebsratsmitgliedern zur betrieblichen Mitbestim-



Doch auch von Unternehmensseite werden Betriebsräte durchaus positiv gesehen. Seit 2004 führt die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound) regelmäßig eine Europäische Unternehmenserhebung durch. Die jüngste Erhebung stammt aus dem Jahr 2013, dafür wurden in Österreich 972 VertreterInnen der Unternehmensführung und 453 Betriebsratsmitglieder befragt. Die Mehrzahl der befragten ManagerInnen schätzt die Arbeit des

etriebsrat auch wirtschaftlich erfolgreicher sind als solche ohne, untermauern diese Befragungsergebnisse.

Politischer Gegenwind

Das steht allerdings dem politischen Diskurs entgegen, in dem, wie AK-Direktor Christoph Klein kritisiert, „Betriebsräte und die sie tragende Gewerkschaftsbewegung von neoliberalen Meinungsmachern gerne als altmodisch, rückschritt-

„Wir müssen den Betriebsrat so begreifen, dass er nur handeln kann, wenn ich mich auch für das Kollektivinteresse einsetze und einbringe.“

Martin Müller

Betriebsrats, betont die Politologin Ursula Filipic von der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien.

95 Prozent der ManagerInnen gaben demnach an, dass aus ihrer Sicht dem Betriebsrat vertraut werden kann. 92 Prozent bejahen, dass die Einbindung des Betriebsrats zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen führe, und 86 Prozent meinten, dass der Betriebsrat helfe, die Arbeitsleistung im Betrieb zu verbessern. Studien aus Deutschland, die zeigen, dass Unternehmen mit Be-

lich, Verhinderer und Betonierer – kurz als unzeitgemäß und überholt“ – dargestellt würden. Das scheint allerdings nie anders gewesen zu sein. Denn AK-Gründer Ferdinand Hanusch (1866–1923) sagte einst: „Es gab noch keine Zeit, in der über die sozialpolitischen Lasten nicht gejammert wurde. Nicht nur die Unternehmer, sondern auch die ganze bürgerliche Presse jammern, die Volkswirtschaft könne sich nicht wieder erheben, die sozialen Lasten erschlugen die Industrie. Auch die gegenwärtige Regierung hat sich diesen Standpunkt zu eigen gemacht, die Volkswirtschaft stehe auf der Kippe, noch ein kleines Quäntchen Belastung, und sie gehe dem Untergang entgegen.“

Österreich nahm mit seinem Betriebsrätegesetz im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle in Sachen betrieblicher Mitbestimmung ein. „Die Unternehmer beugten sich damals aus Angst vor einem möglichen Nachvollziehen des Beispiels der im Frühjahr 1919 in Ungarn und München errichteten Räterepubliken schwerwiegenderen Eingriffen in ihre Herrenrechte, als dies bei späteren Betriebsrätegesetzen anderer Staaten, beispielsweise 1920 in Deutschland und 1921 in der Tschechoslowakei, der Fall war, schrieb Historiker Hautmann. Die Intention des Gesetzes hat sich bis heute nicht geändert. War die Funktionsperiode zunächst nur für ein Jahr vorgesehen, ist sie inzwischen allerdings – in Anlehnung an die Periode des Nationalrats – fünf Jahre lang.

In der Diktatur abgeschafft

Die Betriebsräte waren übrigens eine der Errungenschaften, die diktatorische Regimes in Österreich, Italien, Deutschland bald nach ihrer Machtübernahme außer Kraft setzten. In Österreich gab es zwischen 1934 und 1945 keine Betriebsräte. Diese Form der Mitbestimmung ist also nicht selbstverständlich, auch wenn es vielen heute so erscheint.

Am besten funktioniert die Betriebsratsarbeit, wenn sich nicht nur die einzelnen Betriebsratsmitglieder, sondern alle Beschäftigten einbringen, ist Martin Müller überzeugt. „Wir müssen den Betriebsrat so begreifen, dass er nur handeln kann, wenn ich mich auch für das Kollektivinteresse einsetze und einbringe. Es ist nicht so, dass ich jemanden wähle, und der tut dann für mich. Ich muss mich auch selbst für die Gesamtinteressen einsetzen. Wenn sich dieses Bewusstsein wieder durchsetzt, führt das auch insgesamt zu einer Stärkung der Demokratie. Die Rätebewegung bedeutete die Selbstorganisation der Menschen. Das gilt es wieder zu begreifen.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexia.weiss@yahoo.com
 oder die Redaktion
aw@negh.at



HeldInnen von heute und morgen

Foto: © Roland de Roo

Auch in Zukunft werden JugendvertrauensrätInnen wie Elisabeth Kerndl die Interessen der Lehrlinge in ihrem Betrieb vertreten.

Barbara Kasper
ÖGB-Kommunikation

Jugendvertrauensrätin zu werden war die beste Entscheidung, die ich treffen konnte“, sagt die 23-jährige Elisabeth Kerndl im Gespräch mit der Arbeit&Wirtschaft. Eloquent, kritisch und engagiert: Das sind die Eigenschaften, die die junge Frau unbestritten charakterisieren. Sie nimmt einen Schluck Espresso und strahlt über das ganze Gesicht. „Ich bin richtig froh, dass mich meine Betriebsrätin damals darauf angesprochen und mich ermutigt hat, diese Aufgabe zu übernehmen.“

Seit 2017 ist die sympathische Wienerin – im Waldviertel aufgewachsen – nun Jugendvertrauensrätin bei einer Buchhandelskette am Westbahnhof. Dort hat sie die Lehrausbildung „Buch- und Medienwirtschaft“ absolviert und vertritt mit zwei weiteren KollegInnen

die Interessen von rund 90 Lehrlingen. Wie man die Aufgabe angeht, sei eine persönliche Sache, das mache jeder anders. In Elisabeths Fall kommt hinzu, dass die Lehrlinge in den einzelnen Filialen über ganz Österreich verstreut sind. Das macht das Kontakthalten schwieriger. Die Herausforderung dabei ist: „Wie kann ich das Vertrauen der Jugendlichen gewinnen, die ich nur sehr selten sehe?“

Freude über Verbleib

Noch vor wenigen Monaten wollte die Regierung den Jugendvertrauensrat abschaffen. Die Anliegen der Jungen könnten vom Betriebsrat mitvertreten werden, so die Argumentation. Doch dann kam Anfang Februar die positive Nachricht: Der Jugendvertrauensrat soll bleiben. Für die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) war das ein Tag zum Feiern. Mit

der großen Kampagne „JVR bleibt“ haben Hunderte engagierte Jugendliche – so auch „Lisi“, wie sie ihre FreundInnen nennen – über ein Jahr lang für den Erhalt des Jugendvertrauensrats gekämpft. Sie haben Gespräche mit MinisterInnen geführt, Menschen auf der Straße und im Betrieb darüber aufgeklärt, was der Jugendvertrauensrat ist, und mehr als 40.000 Unterschriften gesammelt.

Erleichterung und Freude kamen zusammen. Denn hätte die Regierung ihren Plan, den Jugendvertrauensrat abzuschaffen, umgesetzt, hätte es Menschen wie Elisabeth, die sich für die Interessen der jungen KollegInnen stark machen, in den Betrieben bald nicht mehr gegeben. Mehr als 3.000 Jugendvertrauensräte kümmern sich österreichweit um die Anliegen der Lehrlinge und verbessern die Ausbildung im Betrieb weiter. Sie haben nicht nur ein offenes Ohr für private und betriebliche Sorgen, son-

dern können Situationen abfangen, bevor sie zu Problemen werden. Auch viele Firmen wissen, was sie am Jugendvertrauensrat haben. Die Drogeriemarktkette DM beispielsweise schätzt es, gemeinsam mit dem Jugendvertrauensrat Themen zu diskutieren und die Organisation weiterzuentwickeln.

Gewerkschaftlicher Grundstein

Vertrauen gewinnt man, indem man ehrlich auf die Leute zugeht, zuhört und Hilfe anbietet. „Aber ohne Informationsbeschaffung kann ich nicht arbeiten. Da zähle ich auch die eigene Bildung dazu“, so die 23-jährige Elisabeth Kerndl. Bildung ist der gewerkschaftliche Grundstein für alles, was man machen will, ist sie sicher. „Denn frei nach Goethe: ‚Man sieht nur, was man weiß.‘ Nur wenn man schon ein bisschen Vorbildung hat, merkt man im persönlichen Gespräch, ob es rechtlich wo hakt“, weiß sie aus eigener Erfahrung.

Der Jugendvertrauensrat bleibt, aber zu verbessern gebe es noch einiges. Ein großes Problem ist das irrsinnig kleine Kontingent an Freistellungen, das ein Jugendvertrauensrat hat. Nur zwei Wochen für die Funktionsperiode von zwei Jahren stehen einem zu. Wer die Funktion ernst nimmt und sich für die betriebliche Arbeit weiterbilden will, kommt damit nicht aus. „Da hat man einen Grundkurs für Jugendvertrauensräte, einen Aufbaukurs, interne JVR-Meetings, Betriebsratssitzungen, externe JVR-Meetings. Und da sind die KV-Verhandlungen noch gar nicht dabei“, zählt Lisi die vielfältigen Herausforderungen auf, die während der kurzen Freistellung kaum zu bewältigen sind. Für sie war es schwierig, die Kollektivvertragsverhandlungen mit der Arbeit zu kombinieren, auch wenn sie viel Unterstützung von ihrer Chefin bekommt. „Es hemmt auch, denn wenn man es ernst nehmen und die Probleme lösen will, kostet das Zeit. Und das ist auch zum Vorteil der Arbeitgeber.“

Jede Verhandlung ist anders

Kollektivvertragsverhandlungen bedeuten intensive Vorbereitung. „Ich habe auch noch nach der Arbeit intensiv re-

cherchiert, um vorbereitet zu sein“, erzählt die Buchhändlerin. „Aber das Gefühl, fertig zu sein, hatte ich nie. Womöglich auch deswegen, weil jede Verhandlung anders ist.“ Letztes Jahr war sie zum ersten Mal dabei und durfte die 15.000 Lehrlinge im Handel vertreten. Durchschnittlich acht Prozent mehr Lehrlingsentschädigung, Anspruch auf die 4-Tage-Woche und mehr haben die Verhandlungen für die Beschäftigten gebracht. „Es war sehr inspirierend zu sehen, wie sich die Gewerkschaft für die ArbeitnehmerInnen einsetzt. Das habe ich so noch nie erlebt.“

Schon jetzt bereitet sie sich für die nächsten Verhandlungen im Herbst vor, um sich zu sammeln und mit möglichst vielen Leuten zu reden. „Das muss ich, weil ich nicht für 15.000 Menschen sagen kann, was sie wollen. Da ist der eigene Tunnelblick, da sind die eigenen Bedürfnisse, die man nicht in den Vordergrund stellen will. Und man will ja niemanden auslassen.“ Sie will den Leuten auch nicht zu viel Hoffnung machen, weil der Verhandlungsspielraum begrenzt ist. Es sei ein Spagat zwischen dem eigenen Idealismus, zwischen dem, was man gerne hätte, und dem, was man wirklich durchsetzen kann.

Ruhig bleiben

Ob in der betrieblichen Arbeit, in der allgemeinen Gewerkschaftsarbeit oder bei Kollektivvertragsverhandlungen – das Um und Auf ist, Ruhe zu bewahren. Wer sich aufregt und aus der Ruhe bringen lässt, spielt den Arbeitgebern in die Hände. „Am Verhandlungstisch fallen Aussagen von Arbeitgebern, die einen sehr bewegen und wütend machen, die so respektlos gegenüber den Beschäftigten sind, dass man fast nicht ruhig bleiben kann“, schildert sie ihre ersten Erfahrungen bei KV-Verhandlungen.

Dankbar ist sie dennoch, historisch wie global gesehen, dass man mit Arbeitgebern überhaupt am Tisch sitzen könne, um über rahmenrechtliche oder monetäre Forderungen zu reden. „Das ist eine Besonderheit, die auch unbedingt erhalten bleiben muss. Aber wirklich zufrieden ist man halt nie“, erzählt sie selbstkritisch. Grundsätzlich gilt: Je

breiter die Zustimmung der Bevölkerung, umso wirkungsvoller kann die Gewerkschaft verhandeln, und der Organisationsgrad bestimmt schlussendlich das Verhandlungsergebnis mit. „Kurz gesagt: Es müssen alle Räder ineinandergreifen.“

Kritisch sein und bleiben

Als Interessenvertretung im Betrieb sieht Kerndl ihre Aufgabe auch darin, einen positiven Einfluss auf Jugendliche auszuüben und die nächste Generation möglichst kritisch heranzuziehen. Damit sie reflektieren und nicht alles so hinnehmen, wie es ist. Die Jugendversammlungen widme sie meist einem Thema, so wie etwa der Medienlandschaft in Österreich und deren Besitzverhältnissen – damit den angehenden BuchhändlerInnen das Boulevard-Niveau mancher Zeitungen und der politische und kirchliche Einfluss auf manche Medien bewusst wird.

Das Problematische bei den kommenden Generationen und auch bei ihrer eigenen sei, dass vieles als selbstverständlich hingenommen werde. Erst wenn die Dinge zu wackeln beginnen, sehe man, was alles kippen kann, reflektiert sie. Auch der 12-Stunden-Tag ist eine mögliche Einschränkung für BetriebsrätInnen. Denn je ausgelagter die Leute durch die Arbeit sind, umso weniger können sie sich für die Beschäftigten einsetzen oder sich gesellschaftlich engagieren. „Das kommt der Wirtschaft genauso zugute wie der 12-Stunden-Tag, und das müssen wir verhindern. Wir arbeiten, um von etwas leben zu können, und müssen daher einen großen Teil unserer Zeit am Arbeitsplatz verbringen. Deshalb ist es mein Ziel, diesen möglichst sinnvoll, angenehm und bereichernd für die Beschäftigten zu gestalten.“

Weitere Informationen:
www.oegb.at

Weiterbildungsangebote:
www.voegb.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
barbara.kasper@oegb.at

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Rückhalt in der Krise

Wird ein Unternehmen umstrukturiert, fällt den BetriebsrätInnen eine besondere Rolle zu. Zwei von ihnen sprechen darüber, wie sie Krisen gemeistert haben.

Sandra Knopp und Udo Seelhofer
Freie JournalistInnen

Der 29. Dezember 2017 war für Sonja Karner ein „Tag des großen Krachs“. An diesem Tag erfuhr die Belegschaft von Kika/Leiner, wie schlecht es um ihr Unternehmen wirklich stand. „Großen Teilen der Belegschaft wurde kein Gehalt ausgezahlt“, erinnert sich die Kika-Betriebsratschefin. Zwei Arbeitstage später war das Geld zwar am Konto, bloß die Unsicherheit blieb. „Kika/Leiner-Mutter Steinhoff: Der Hut brennt“ oder „Kika/Leiner immer mehr unter Druck“ titelten Zeitungen.

Über das Unternehmen, dessen Mutterfirma **Steinhoff** in einen Bilanzskandal verwickelt war, gab es kaum Informationen. Mehrmals versuchten die BetriebsrätInnen, in Besprechungen mehr zu erfahren. „Es war frustrierend, mehr Versprechungen statt klarer Antworten zu bekommen“, betont Karner. Zwei Monate ging es scheinbar bergauf, doch dann wurden Waren verspätet geliefert – und die Belegschaft war wieder sehr verunsichert. Als im Juni 2018 der Kreditversicherer absprang, drohte die Insolvenz.

Verhandeln bis zur Zufriedenheit

Wie ein zufriedenstellender Sozialplan aussieht, lernten die Kika-BetriebsrätInnen, als sie im ersten Halbjahr 2018 die Schließung einer Kika-Filiale in Wolfsberg in Kärnten organisierten. Von dieser Erfahrung profitierten sie später. Im Juni 2018 kaufte die **Signa-Gruppe** des Tiroler Immobilieninvestors **René Benko** Kika/

Leiner. „Wir erfuhren das zehn Minuten, bevor es in der Zeitung stand“, erzählt Karner. Schon bald war die Rede von Effizienzchecks und Personalabbau. Im Sommer 2018 wurde bekannt, dass vier Kika/Leiner-Filialen schließen müssen und in der Verwaltung gespart wird. Karner erzählt von Zeitdruck und einem Besprechungsmarathon.

Die Kommunikation mit den Beschäftigten blieb dadurch auf der Strecke – und das in dieser heiklen Phase, was viele KollegInnen verärgerte. Es brauchte einen Sozialplan wie jenen von Wolfsberg. „Die Firma wollte zuerst wegen der finanziellen Situation weniger anbieten, aber wir haben so lange verhandelt, bis wir zufrieden sein konnten“, betont Karner.

Der Sozialplan ist nach Punkten gestaffelt. Je nach Lebensalter, Dienstalter und familiärer Situation bekamen die von der Kündigung betroffenen MitarbeiterInnen mehr oder weniger Geld. Der zweite Sozialplan umfasste auch ein Zusatzbudget für MitarbeiterInnen in sozial besonderen Umständen sowie Unterstützung und Organisation von eigenen Job-Coachings und Bewerbungshilfen für die MitarbeiterInnen. Bei der Errichtung der beiden Sozialpläne unterstützte die Gewerkschaft bei den umfangreichen Berechnungen.

Insgesamt waren über 1.100 Kika/Leiner-MitarbeiterInnen, davon etwa 400 bei Kika, beim AMS vorgemerkt. Die Vorschläge kamen von der Firmenleitung, aber die BetriebsrätInnen hatten ein Einspruchsrecht. „Wir haben in vielen Fällen interveniert, um gute KollegInnen zu halten. Es wurden auch

Stundenkürzungen akzeptiert“, erzählt Karner. Letztlich wurden 700 Kika/Leiner-Beschäftigte abgebaut, etwa 300 bei Kika. Kürzlich wurde bekannt, dass die Geschäftsleitung die Möbelhäuser innerhalb von drei Jahren sanieren will. 50 zusätzliche KüchenfachberaterInnen und 140 Lehrlinge sollen künftig aufgenommen werden.

Fürs Betriebsklima

Karner ist seit elf Jahren Kika-Betriebsratsvorsitzende, seit 2013 ist sie Kika-Zentralbetriebsrätin und in dieser Position freigestellt. Sie arbeitet seit 1995 bei Kika, begonnen hat sie als Beraterin in der Vorhangabteilung, später war sie im Bereich Wohnzimmer und Küche tätig. Betriebsrätin ist sie auch deshalb geworden, weil sie sich in einem Streit um unbezahlte Arbeitsstunden allein gelassen fühlte und anderen diese Erfahrung ersparen wollte. Es gehe auch darum, sich für andere starkzumachen. Die Kündigungen wirkten sich aufs Betriebsklima aus. Einige betroffene KollegInnen fühlten sich von anderen ausgegrenzt. „Vielleicht hatten einige der anderen MitarbeiterInnen Angst, selbst gekündigt zu werden. Wir haben ihnen klargemacht, dass alle weiterhin vollwertige Teammitglieder sind.“

Warten auf den Auftrag

Szenenwechsel nach Wien-Liesing. Dort produziert ein Werk von Rheinmetall MAN Military Vehicles, kurz RMMV, Militär-Lkw. Nachdem ein Großauftrag von über 7.500 Fahrzeugen für die briti-

sche Armee abgewickelt war, geriet das Werk mit 750 MitarbeiterInnen im Jahr 2013 in die Krise. Kurzarbeit brachte nur vorübergehend Entlastung. Um den Wiener Standort zu halten, leiteten die Eigentümer einen kräftigen Personalabbau von 306 Jobs ein. Betriebsratschef Michael Walczyk, der vor fast 40 Jahren in der Fertigung begonnen hatte, suchte händeringend Lösungen, um möglichst viele KollegInnen zu halten. Immerhin stand ein Großauftrag von mehr als 2.500 Militär-Lkw für die australische Armee im Raum. Zwei Regierungswechsel in Australien verzögerten aber den endgültigen Vertragsabschluss.

Mit offenen Karten

Oberste Priorität hatte ein Sozialplan samt Arbeitsstiftung. In diesem Prozess saßen Walczyk und sein Team regelmäßig mit der Werksleitung, Vorstand, Vertretern von Arbeitsmarktservice (AMS), Wirtschaftskammer und Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) an einem Tisch. Walczyk empfand die Gespräche auf Augenhöhe. „Es war unsere einzige Chance, mit offenen Karten zu spielen.“

Mitten in den Verhandlungen trat ein Betriebsratskollege aus Protest gegen den Jobabbau für drei Tage in Hungerstreik, was Walczyk bis heute für kontraproduktiv hält. „Wir waren in den Schlagzeilen, was Rüstungsbetriebe sich ohnehin nicht wünschen. Und wer vergibt einen langfristigen Auftrag an ein Unternehmen, das offensichtlich in der Krise steckt? Wir haben ihm abgeraten, aber er tat es dennoch.“

Die Verhandlungen zu Sozialplan und Arbeitsstiftung waren langwierig. Walczyk war eine ausgeglichene Beschäftigungsstruktur wichtig. Es durften nicht zu viele altgediente KollegInnen mit reichem Erfahrungsschatz gehen und nicht zu viele Junge mit Innovationskraft. Dazu kam, dass manche Führungskraft bereit war, Kürzungen unwidersprochen hinzunehmen, auch aus Angst, selbst den Job zu verlieren. In solchen Fällen fragte der Betriebsrat nach, wie zukünftige Abläufe mit so wenigen KollegInnen bewältigt werden sollten.



Sonja Karner ist seit elf Jahren im Betriebsrat von Kika. Im Jahr 2017 erlebten sie und ihre KollegInnen einen großen Crash.

© ÜöB-Verlag/Michael Marzohl

„Stehe ich auf der Liste? Muss ich gehen?“, fragten viele. Was viele KollegInnen ihrem Betriebsrat anfangs nicht glaubten, war, dass Walczyk die Namen der betroffenen KollegInnen selbst lange nicht wusste. Um möglichst unvoreingenommen verhandeln zu können, standen auf seiner Liste nur Eckdaten wie Geburtsjahr, Eintrittsdatum, Funktion und Spezialkenntnisse. Er hatte mehr als nur eine schlaflose Nacht, erinnert er sich. „In der Nacht, bevor die KollegInnen informiert werden sollten, haben wir beinahart für einzelne Personen gekämpft“, so Walczyk.

Sozialplan

Mit dem Sozialplan zeigte er sich zufrieden, weil er den Eintritt in die Arbeitsstiftung und Bildungskarenzen ermöglichte und den KollegInnen so Perspektiven eröffnete. Einige hatten die Chance, bei Werken der Rheinmetall in Deutschland unterzukommen. Insgesamt wurden 200 Jobs abgebaut, darunter nur „10 tatsächliche Kündigungen“.

Der Großteil der MitarbeiterInnen kam in der Arbeitsstiftung unter. Auch heute noch, sechs Jahre später, wird klar, wie belastend die Situation für den heu-

te 60-Jährigen war. Er musste langjährige Kollegen ebenso verabschieden wie jüngere, mit deren Vätern er gearbeitet hatte. „Das war grauslich, es hieß nur: Augen zu und durch.“

Über den Berg war das Werk erst, als 2015 endlich der australische Großauftrag fixiert war. Rund 70 KollegInnen, die sich in der Arbeitsstiftung weiterqualifiziert hatten, arbeiten heute wieder im Unternehmen. Im September 2018 wurde bekannt, dass das australische Militär weitere 1.000 Lkw in Auftrag gibt. Nach 20 Jahren als Betriebsratsvorsitzender ist Walczyk nun Stellvertreter und wird nicht mehr kandidieren. Es brauche neue Leute mit neuen Ideen. Sein größter Erfolg? „Dass wir überlebt haben und besser dastehen als vorher.“

VÖGB-Lehrgang „Soziale Kompetenz“
tinyurl.com/y6o35vcx

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
sandra.knopp@gmx.at
udoseelhofer426@msn.com

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Kommunikation mit App

Die Veränderungen der Arbeitswelt machen es für BetriebsrätInnen oft schwierig, mit den KollegInnen in Kontakt zu treten. Eine App soll Abhilfe schaffen.

Beatrix Mittermann

Redakteurin des ÖGB-Verlags

Die Kommunikation mit den Beschäftigten ist eine der wichtigsten Aufgaben von BetriebsrätInnen. Um sich als Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Betriebsleitung für die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestmöglich einsetzen zu können, sind sie auf eine gute Kommunikation angewiesen. Doch auf welchen Wegen findet diese statt?

Eine Frage, die Reinhold Binder, Bundessekretär der PRO-GE, beantworten kann. Das Hauptaugenmerk seiner Arbeit liegt auf der Betreuung und Servicierung von BetriebsrätInnen. Er betont: „Im Zentrum der Betriebsratskommunikation stehen immer noch die persönliche Ansprache bzw. das persönliche Gespräch. Direkt mit der Belegschaft in Kontakt zu treten ist nach wie vor das A und O.“

Gutes altes Schwarzes Brett

Ebenfalls häufig von BetriebsrätInnen genutzte Kommunikationswege sind ihm zufolge Anschlagtafeln und schwarze Bretter im Unternehmen beziehungsweise – dort, wo sie vorhanden sind – Betriebsratszeitungen. All diese Möglichkeiten, mit der Belegschaft in Kontakt zu treten, sind ausschlaggebend für die öffentliche Wahrnehmung der betrieblichen Bemühungen und Leistungen. Ebenso gibt es viele Unternehmen, in denen die Kultur von Betriebsversammlungen eine hohe Priorität hat. Und das ist laut Binder auch gut so. All diese Kom-

munikationswege werden auch zukünftig wichtig bleiben und daher auch weiterhin bestehen.

Dennoch gibt bei Gewerkschaft und BetriebsrätInnen das Bestreben, dieses bestehende Kommunikationsnetz zu ergänzen. Denn nicht in jedem Unternehmen können alle MitarbeiterInnen damit erreicht werden. Im Rahmen der Digitalisierung sind beispielsweise neue Arbeitsmodelle entstanden wie Remote oder Teleworking sowie das Arbeiten im Home-Office. „Hier braucht es eine andere Ebene für den Kontakt“, merkt Reinhold Binder an.

Ein erster Schritt dahin, auch MitarbeiterInnen zu erreichen, die nicht tagtäglich im Betrieb sind, wurde 2003 mit der Betriebsrats-Homepage gesetzt. Dabei handelt es sich um einen Web-Auftritt von BetriebsrätInnen, über den der Belegschaft Informationen zugänglich gemacht werden können. Im Rahmen eines VÖGB-Seminars werden sie dahingehend von Wolfgang Brandl geschult, der im Bereich Web-Konzeption und -Produktion im ÖGB Verlag tätig ist. Sie haben die Möglichkeit, eine vordefinierte Website auf ihre individuellen Bedürfnisse sowohl inhaltlich als auch grafisch anzupassen.

Erleichterungen

Eine noch relativ neue Entwicklung ist die Betriebsrats-App (kurz BR-App). Diese wurde vom ÖGB Verlag in Kooperation mit der Fachgewerkschaft PRO-GE entwickelt. Im Vorfeld wurde erhoben, was BetriebsrätInnen brauchen und wo sie sich Unterstützung wünschen.

Gefragt war ein stabiles und datenschutzkonformes Kommunikations-Tool mit dem Ziel, die Kommunikation mit der Belegschaft zu erleichtern. Denn diese wird vor allem in solchen Unternehmen zur Herausforderung, in denen MitarbeiterInnen im Außendienst beschäftigt sind, auf Montage arbeiten oder viele KundInnentermine auswärts wahrnehmen müssen.

Neue Arbeitswelt

Die Erfahrung hat gezeigt: Je geringer die Anwesenheitszeiten im Betrieb, desto schwieriger ist es für BetriebsrätInnen, direkt mit den MitarbeiterInnen in Kontakt zu treten. Alle zu einem bestimmten Zeitpunkt gleichzeitig zu erreichen wird da fast zur Unmöglichkeit. Und genau da kommt die BR-App ins Spiel.

Kurz zusammengefasst, handelt es sich dabei um ein Kommunikations-Tool, bei dem die Informationen der BetriebsrätInnen direkt auf die mobilen Geräte der KollegInnen kommen – und das zeitnah, ortsunabhängig und persönlich. „Das Einzige, was jeder hat, ist ein Handy“, so Reinhold Binder. Gerade deshalb ist für ihn die BR-App das geeignete Kommunikations-Tool für den Betriebsrat.

Die erste Erstellung ist relativ einfach: Die App verfügt über ein Grundgerüst, das sich rasch nach den Bedürfnissen der einzelnen BetriebsrätInnen individualisieren und adaptieren lässt. Angeboten werden die unterschiedlichsten Features: Es können News veröffentlicht und Veranstaltungen promotet werden. Zudem gibt es die Möglichkeit, **Push-Notifications**

zu versenden. Bei individuellen Fragen können die MitarbeiterInnen des Unternehmens direkt mit dem Betriebsrat über ein Kontaktformular in Kontakt treten. Hierbei ist die Vertraulichkeit der Anfrage von großer Bedeutung, die Kommunikation findet dann nicht öffentlich, sondern per E-Mail statt.

Datensicherheit hat generell einen sehr hohen Stellenwert: Der ÖGB legt großen Wert auf die Sicherheit der ihm anvertrauten Daten. Daher sind sensible Informationen durch einen Log-in geschützt. Es handelt sich um eine stabile technische Basis, die mit Transparenz, Effizienz, Qualität und Sicherheit punktet. Neben der App ist auch eine Desktop-Variante verfügbar.

Seit Kurzem ist die App bereits im Einsatz: „Die ersten Betriebe nutzen die App schon, und einige weitere sind bereits in der Vorbereitungsphase“, berichtet Binder. Die Rückmeldungen fasst er folgendermaßen zusammen: „BetriebsrätInnen schätzen die Realisierung einer raschen Kommunikation, die einfache Handhabung und den guten Marketingauftritt der Betriebsratskörperschaft.“

Social Media unausweichlich

Wenn man von modernen Kommunikationsmedien spricht, kommt man in der heutigen Zeit kaum an Social-Media-Kanälen vorbei. Doch eignen sich diese auch für BetriebsrätInnen, und werden sie von ihnen genutzt? Reinhold Binders Einschätzung: Eher nicht. Zwar nutzen Gewerkschaften den Kanal Facebook, um Informationen unter die Leute zu bringen, aber auf Betriebsratsebene ist dies

häufig schwierig. Ein Betriebsrat hat zwar die Aufgabe, Informationen an die Belegschaft weiterzureichen, ist aber auch zur Verschwiegenheit verpflichtet. Aktuelle Probleme innerhalb des Unternehmens auf einer öffentlichen Plattform zu diskutieren ist deshalb heikel.

Sicherer Ort der Kommunikation

Die BR-App stellt da einen sichereren Ort für diese Art von Kommunikation zur Verfügung. Eines sollte man aber auch hier nicht vergessen: Social Media haben die Art und Weise, wie Menschen heutzutage Informationen konsumieren, grundlegend verändert. Wenn also Informationen in Form von News über die App verfügbar gemacht werden, sollte man laut Binder Folgendes beachten: „Die Bildsprache ist enorm wichtig geworden. Sie ruft Emotionen hervor und zielt auf das Bauchgefühl von Menschen ab. Niemand liest sich gerne einen endlos langen Beitrag durch. Ja, Informationen sind wichtig, aber am leichtesten konsumierbar, wenn sie knackig und fetzig sind.“

Fallweise finden auch WhatsApp-Gruppen Verwendung unter den BetriebsrätInnen. „Vor allem dann, wenn MitarbeiterInnen dezentral tätig sind“, weiß Wolfgang Brandl vom ÖGB Verlag. Öfters wird zudem das Firmen-Intranet genutzt, um für die Belange der Betriebsratskörperschaft einen eigenen Bereich zu erstellen. Viele BetriebsrätInnen haben jedoch festgestellt, dass sie dabei von der Firma abhängig sind, die jederzeit Zugriff auf diese Seite hat. Daher ist der Wunsch entstanden, et-

Im VÖGB-Seminar können BetriebsrätInnen bei Wolfgang Brandl ihre eigene Homepage an ihre Bedürfnisse anpassen. Ein neues Service ist die Betriebsrats-App.

was Eigenständiges zu haben, wie eben die BR-Homepage oder die BR-App.

Schon vor der Einführung der BR-App konnte er einen Trend weg von der Website und hin zu einer App feststellen. „Mit der App hat man die Informationen direkt in der Hosentasche“, fasst Brandl den großen Vorteil zusammen. „Damit muss man nicht erst aktiv auf eine Website gehen. Statt der Holschuld der MitarbeiterInnen kann der Betriebsrat oder die Betriebsrätin mithilfe von Push-Nachrichten Informationen direkt aufs Handy senden. Und ein Handy hat heutzutage wirklich schon jeder.“

Analog bleibt wichtig

Auch Brandl bestätigt, dass viel noch über analoge Wege funktioniert – das persönliche Gespräch sowie Anschläge auf schwarzen Brettern werden für BetriebsrätInnen nie komplett wegfallen. Aber mithilfe der neuen technologischen Möglichkeiten lässt sich die Kommunikation dennoch vereinfachen und auf Personen ausdehnen, die auf anderen Wegen nicht erreicht werden können.

Interesse an der App? Anmeldung:

www.meinbr.online

VÖGB-Seminar „Die Betriebsratswebsite“

tinyurl.com/y6joe8rf

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin beatrix.mittermann@oegbverlag.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at



Georg Michenthaler ist wissenschaftlicher Projektleiter am Institut für empirische Sozialforschung (IFES). Erstmals Mitglied der Gewerkschaft wurde er 1972 als Ferialarbeiter beim Kraftwerksbau, bei IFES war er später auch Betriebsratsvorsitzender. Michenthaler hat den österreichischen Arbeitsklimaindex (www.arbeitsklimaindex.at) der Arbeiterkammer Oberösterreich mitentwickelt, der seit mehr als 20 Jahren erhoben wird.

Gute Arbeit

gewinnt an Gewicht

Interview: Michael Bonvalot

Fotos: Christian Fischer

Georg Michenthaler vom IFES forscht seit Jahren zur Arbeitswelt. Betriebsräte sind für ihn auch in der individualisierten Welt noch zeitgemäß. Arbeitszeitverkürzung wäre eine weitgehend akzeptierte Forderung.

Arbeit&Wirtschaft: *Der Neoliberalismus will uns lehren, dass jeder Mensch selbst seines Glückes Schmied sei. Brauchen Belegschaften in so individualisierten Zeiten noch kollektive Organisation und BetriebsrätInnen?*

Georg Michenthaler: Zeitgemäß sind Betriebsräte auf jeden Fall. Doch vieles ist schwieriger geworden. Die Arbeitswelt und Arbeitsprozesse haben sich verändert. Die Arbeit wird selbstbestimmter und weniger disziplingesteuert, es zählt das Ergebnis. Das fördert die Individualisierung. Es gibt heute viele unterschiedliche Erwartungen, und damit wird es oft schwieriger, kollektive Interessen zu identifizieren und zu vertreten.

Wo sehen Sie solche unterschiedlichen Erwartungen?

Früher war beispielsweise die gewünschte Arbeitszeit im Durchschnitt deutlich höher als heute. Da waren Überstunden ein wesentlicher und oft notwendiger Teil des Einkommens. Für jüngere Menschen ist es heute dagegen oft viel wichtiger, mehr Zeit mit Familie und Kindern zu verbringen.

Gute Arbeitsbedingungen gewinnen gegenüber der Höhe des Einkommens an Gewicht. Immer wichtiger werden die Qualität der Arbeit, die Ge-

sundheit, die Nachhaltigkeit und das Wohlbefinden. Arbeitszeitverkürzung wäre daher heute eine weitgehend akzeptierte Forderung. Eine Arbeitszeitverkürzung könnte auch die ungleiche Geschlechterverteilung bei der Teilzeitarbeit reduzieren.

Wo gibt es heute in Österreich starke Belegschaftsvertretungen und wo sind die größten Baustellen?

Die stärksten Belegschaftsvertretungen gibt es dort, wo die Organisation am besten möglich ist – Ursache und Wirkung sind da austauschbar –, also klassisch in den großen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen.

Besonders gut organisierte Bereiche sind der öffentliche Dienst, die Industrie, der großbetriebliche Bausektor, Banken und Versicherungen sowie große Hilfsorganisationen und Handelsketten. Im Gewerbe wird es schon schwieriger. Eine ziemlich schwache Organisation gibt es etwa in der Gastronomie oder generell im kleinbetrieblichen Dienstleistungssektor. Das sind auch Branchen, in denen viele Frauen, viele Teilzeitbeschäftigte und viele MigrantInnen arbeiten.

Wo Arbeitskräfte aufgrund des Qualifikationsniveaus über wenig Arbeitsmarktstärke verfügen und leicht austauschbar sind, ist auch die Interessenvertretung schwieriger.

Eine zunehmende Baustelle sind die vielen neuen quasiselbstständigen Beschäftigungsverhältnisse, die sogenannte „Gig-Economy“. Das sind oft temporäre Jobs, wo Beschäftigte kaum zu organisieren sind. Und dann gibt es auch Bereiche mit einer sehr individualistischen Mentalität, etwa viele Start-ups.

In kleinen Betrieben ist es schließlich oft nicht einfach, einen Betriebsrat zu gründen, oft fehlt auch Interesse. Teils gibt es starke Betriebsidentitäten, die der Gründung von Betriebsräten im Wege stehen. Da gibt es teils hohe Verbundenheit mit dem Betrieb und die – oft wohl illusionäre – Hoffnung, sich die Dinge mit dem Chef selbst ausmachen zu können.

Es gibt aber durchaus eine Reihe großer Unternehmen, die über keine betriebliche Interessenvertretung verfügen. Das liegt meist nicht am fehlenden Interesse, sondern es gab zumeist Widerstände seitens der Geschäftsführungen gegen eine Betriebsratsgründung. Versuche, einen solchen zu gründen, haben für InitiatorInnen oft negative Folgen.

Welche Modelle wären möglich, um auch in schwächer organisierten Branchen die gewerkschaftliche Kampfkraft zu erhöhen?

Die besten OrganisatorInnen sind immer die BetriebsrätInnen vor Ort. Besonders schwierig ist es da, wo Anker fehlen. Da, wo es Betriebsräte gibt, gibt es etwa auch einen substanziell höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und auch die Neurekrutierung ist leichter.

Wichtig sind natürlich auch Kampagnen für die Gründung von neuen Betriebsräten. Bei der Gewinnung neuer Mitglieder schließlich können auch innovative Wege beschritten werden, etwa in der Kommunikation, im Auftreten oder in der Form der Mitgliedschaft.

Was waren Ihre ersten eigenen Erfahrungen mit der Gewerkschaft?

Erstmals Mitglied wurde ich 1972, damals bei der Gewerkschaft Bau-Holz. Ich war Feriarbeiter beim Kraftwerksbau in Ferlach. Auf großen Baustellen wie dieser war es selbstverständlich, der Gewerkschaft beizutreten.

Als Betriebsratsvorsitzender von IFES habe ich dann im Grundkurs der GPA erlebt, was Gewerkschaft bedeutet. In diesem Grundkurs waren BetriebsrätInnen aus ganz Österreich und aus unterschiedlichsten Branchen. Dort habe ich festgestellt, dass die Grundanliegen und Grundprobleme der Beschäftigten über alle Branchen recht ähnlich sind. Es verbindet uns weit mehr, als uns trennt.

Was wollen die Beschäftigten heute von ihrer betriebsrätlichen Vertretung?

Aus unseren Studien wissen wir, dass Kommunikation für die Belegschaften extrem wichtig ist. Wohlgedacht: Kommunikation und nicht nur Information. Das bedeutet engen Kontakt und Austausch mit der Belegschaft und Inputs durch die Belegschaft.



Von BetriebsrätInnen wird erwartet, dass sie auf die Rahmenbedingungen schauen. Da gibt es die klassischen Themen wie Einkommen, Arbeitszeit und die Personalpolitik, also Einstufungen, Kündigungen oder Entlassungen. Dazu kommen neue Themen wie Gesundheit und Digitalisierung.

„BetriebsrätInnen sollten die Belegschaften öfter zu wichtigen Themen abstimmen lassen – hinhören und die eigene Tätigkeit bestätigen lassen.“

Georg Michenthaler

Zu überlegen wären in diesem Zusammenhang eine breitere Arbeitsteilung und Delegation innerhalb der Betriebsratskörperschaften. In großen und komplexen Betrieben gibt es heute viele SpezialistInnen für die verschiedenen Bereiche. Betriebsratskörperschaften können davon sicher lernen und ebenfalls SpezialistInnen für verschiedene Bereiche ausbilden. Die

Betriebsratsvorsitzenden können natürlich nicht allein SpezialistInnen für alles sein.

Und schließlich haben die BetriebsrätInnen noch eine weitere wesentliche Funktion – wir könnten von einem „Kollateralnutzen“ sprechen: Das ist die Schiene zu kollektiven Vertretungen wie Arbeiterkammer und Gewerkschaften.

Die BetriebsrätInnen geben hier Informationen an die Belegschaften weiter, etwa über Möglichkeiten der rechtlichen Vertretung. Im Gegenzug sehen wir auch, dass etwa die Beteiligung an den Wahlen zur Arbeiterkammer wesentlich höher ist, wo es Betriebsratskörperschaften gibt. Wo es keine BetriebsrätInnen gibt, haben die Beschäftigten insgesamt oft stärker den Eindruck, auf sich allein gestellt zu sein.

Sie haben die Kommunikation angesprochen: Wie können sich die BetriebsrätInnen gut mit den Belegschaften rückkoppeln?

Betriebsversammlungen werden in Österreich oft schon als Vorstufe zum Streik angesehen. Doch solche Versammlungen könnten und sollten viel öfter stattfinden. Bestimmte Fragen müssen ja sogar in einer Betriebsversammlung abgestimmt werden.

BetriebsrätInnen sollten die Belegschaften öfter zu wichtigen Themen abstimmen lassen – hinhören und die eigene Tätigkeit bestätigen lassen. Auch ein regelmäßiger Jour fixe ist eine gute Idee. Dazu kommt natürlich die Information über eigene Medien.

Auch die Arbeitswelt hat sich verändert, und weniger Menschen bleiben lebenslang im gleichen Betrieb. Alle fünf Jahre die Betriebsratskörperschaft zu wählen ist ein Modell, das auf Großbetriebe in den 1950er-Jahren abzielt. Das spiegelt nicht immer den Stand der Möglichkeiten und die Realität der Beschäftigungsverhältnisse wider. Hier könnte man häufigere Wah-

len oder ein Nachrückprinzip überlegen, um die Repräsentation der unterschiedlichen fluktuierenden Beschäftigtengruppen zu verbessern.

Wie gut repräsentieren Betriebsratskörperschaften in Österreich die Belegschaften, etwa im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft oder Alter?

Die Betriebsratsstrukturen spiegeln heute sicher oft weit mehr das männliche Normalarbeitsmodell wider als die Belegschaften insgesamt. Das hat mit den geschichtlichen Hintergründen der Gründung von Betriebsräten in den großen, männlich dominierten Produktionsstätten und Fabriken zu tun. Aber auch mit eingeschränkten Möglichkeiten, etwa von Frauen, eine Betriebsratsfunktion zu übernehmen.

Heute sind Frauen, Junge und MigrantInnen insgesamt in den Betriebsratskörperschaften klar unterrepräsentiert. Daraus kann natürlich ein Repräsentationsproblem entstehen, wenn die Betriebsratsstrukturen sich nicht aktiv um entsprechenden Nachwuchs bemühen.

Das betrifft vor allem große Betriebe, in denen zu den BetriebsrätInnen kein persönlicher Kontakt mehr besteht. Wenn das dann eine Person ist, in der ich mich überhaupt nicht wiederfinde, kann schnell ein Gefühl entstehen, dass die BetriebsrätInnen gar nicht wissen, wie es mir geht. Ich bin auch kein Freund des „Berufsbetriebsrats“. Da gehen sehr viele Erfahrungen aus der Arbeitswelt verloren.

Wie sehen Sie speziell die Repräsentanz von Frauen und MigrantInnen?

Frauen sind hier eindeutig unterrepräsentiert. Im Handel oder im Gesundheitssektor gibt es zwar viele BetriebsrätInnen, oft sind sie dann aber nicht Betriebsratsvorsitzende, obwohl die Belegschaft mehrheitlich weiblich ist. Das hat auch strukturelle Gründe. Betriebsratsarbeit passiert oft in der Freizeit, und die familienbedingte zeitliche Mehrfachbelastung hängt immer noch meistens an Frauen.

Besonders hohen objektiven Vertretungsbedarf gibt es sicher in den Bereichen, wo viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Es wird aber besser, vor allem im Handel, im Reinigungsbereich, am Bau und in der Indus-

trie. Dabei sollten wir nicht vergessen, dass bis vor wenigen Jahren Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft gesetzlich noch gar nicht passiv zum Betriebsrat wahlberechtigt waren.

Und was haben die Beschäftigten heute noch von einer betriebsrätlichen Vertretung?

Wir haben uns im Arbeitsklimaindex vergleichbare Betriebe herausgesucht, Betriebe mit Belegschaften zwischen 50 und 200 MitarbeiterInnen, jeweils mit und

„Die Betriebsräte bräuchten meines Erachtens deutlich mehr Rechte bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung ...“

ohne Betriebsrat. Es zeigt sich, dass da, wo es Betriebsräte gibt, die Einkommensspannen zwischen Höchst- und NiedrigstverdienerInnen geringer sind, und zwar zum Vorteil der MindestverdienerInnen. Auch die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung im Betrieb ist höher, daneben gibt es noch eine Reihe weiterer positiver Aspekte.

Wo lauern aus Ihrer Sicht aktuell besondere Gefahren?

Die derzeitige Bundesregierung hat eindeutig bestimmte Interessen, es gibt eine klare Schiefelage zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Es geht in die Richtung, die Rechte von ArbeitnehmerInnen eher zu reduzieren und damit auch die Voraussetzungen zu schaffen, um möglichen Widerstand gegen arbeitnehmerInnenfeindliche Maßnahmen zu verringern.

Im Regierungsprogramm sind etwa die Abschaffung der Jugendvertrauensräte und die Zusammenlegung der Betriebsräte für ArbeiterInnen und Angestellte vorgesehen. Wenn die Jugendvertrauensräte abgeschafft werden, wird eine relevante Gruppe von spezifischer Mitbestimmung ausgeschlossen, und der Nachwuchs in der Betriebsratsarbeit fehlt.

Wenn es durch eine Zusammenlegung von Körperschaften insgesamt weniger BetriebsrätInnen gibt, muss die betriebsrätliche Arbeit auf weniger Men-

schen aufgeteilt werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass nur die BetriebsrätInnen rechtlich durch den besonderen Kündigungsschutz abgesichert sind.

Die Regierung ließ Fragen zur Überstundenbezahlung und zur Arbeitszufriedenheit aus einer Umfrage der Statistik Austria streichen. Wie sehen Sie diese Entwicklung?

Die Regierung ist offensichtlich weniger daran interessiert, dass Statistiken zur Arbeitswelt und Arbeitszufriedenheit erho-

ben werden. So gibt es offensichtlich kein Interesse daran, dass die Statistik Austria im Rahmen ihrer regelmäßigen Erhebungen heiklen Fragestellungen nachgeht, beispielsweise den Auswirkungen von All-inclusive-Verträgen. Insofern könnte auch der Arbeitsklimaindex künftig noch deutlich mehr an Bedeutung gewinnen.

Abschließend ein Blick in die Zukunft: Wo sollten die BetriebsrätInnen künftig Ihrer Meinung nach noch genauer hinsehen?

Die Betriebsräte bräuchten meines Erachtens deutlich mehr Rechte bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung und bei strategischen Grundsatzentscheidungen. BetriebsrätInnen werden oft extrem kurzgehalten, was die Informationen betrifft. Teilweise könnte das sogar eingeklagt werden.

Für die Sozialpläne sind die Betriebsräte meistens gut genug. Wenn es darum geht, die Scherben aufzukehren, werden sie zum anerkannten Player. Doch es sollte bereits zuvor viel mehr Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen geben.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
michael@bonvalot.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Marion Polaschek, Betriebsrätin der Uni Wien, profitierte vom frauenpolitischen Lehrgang des VÖGB. Besonders zu schätzen weiß sie, dass sie jetzt besser vernetzt ist.

Weibliche Interessen

*Seit mehr als 100 Jahren setzen sich Frauen für ihre KollegInnen ein.
An vielen Stellen dominieren aber weiter die Männer.*

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Eine Frau als Vorsitzende eines Konzernbetriebsrats, das ist sogar Tageszeitungen einen längeren Artikel wert: Im Mai 2018 wurde Christine Asperger Betriebsratsvorsitzende im OMV-Konzern. Worauf die 54-Jährige, der Gleichstellungspolitik ein großes Anliegen ist, derzeit besonders stolz ist: Die Belegschaftsvertretung der OMV hat zum „Papamonat“ eine wirklich einzigartige Vereinbarung fixieren können. Das derzeit viel diskutierte Thema wurde erfolgreich in einer Betriebsvereinbarung verankert und wird von den jungen Vätern sehr gut angenommen.

An sich sind Frauen in Betriebsräten nichts Neues. Schon als diese noch Vertrauenspersonen hießen und juristisch nicht anerkannt waren, setzten sie sich für ihre KollegInnen ein. 1895 soll in

einer Nickelfabrik die erste Vertrauensfrau diese Funktion übernommen haben. Diese Frauen hatten es sicher nicht leicht, in der Männerdomäne vor Ort und auch innerhalb der Gewerkschaft dauerte es einige Zeit, bis männliche Widerstände überwunden waren. 1910 etwa begrüßte Anton Hueber prinzipiell weibliches Engagement, aber er war gegen eine eigene Frauenorganisation: „Fällt uns gar nicht ein, uns auch in solche separate Geschichten einzulassen.“ Erst Anfang 1929 wurde dann tatsächlich die Frauensektion der Gewerkschaft konstituiert und Anna Boschek zur Vorsitzenden bestellt.

Brot oder Gewerkschaft

Der Organisationsgrad weiblicher Beschäftigter war von Anfang an viel niedriger als der der Männer – auch weil sich viele die Beiträge einfach nicht leisten

konnten. Während des Ersten Weltkriegs stieg in vielen Branchen der Frauenanteil unter den Beschäftigten. So gab es etwa 1917 bei den MetallarbeiterInnen fast fünfmal mehr Frauen als 1914. Der Anteil weiblicher Gewerkschaftsmitglieder stieg aber nur um das Dreifache.

Rückkehr in die Hauswirtschaft?

Als der Krieg vorbei war, hungerten alle, und es gab kaum Kohle zum Heizen. Von den Frauen wurde erwartet, Platz zu machen. Es sei, so ein Erlass des Staatsrats für soziale Fragen, „einer Frau zumutbar, wieder jene Tätigkeit auszuüben, die sie vor 1914 geleistet hat, und ein möglichst großer Teil soll zur Hauswirtschaft zurückkehren“.

Das wiederum konnten sich viele gar nicht leisten. Auch die Sozialdemokratin Rosa Jochmann (1901–1994) arbeitete seit ihrem 14. Lebensjahr in der Fab-

rik. Mit 18 Jahren wurde sie Betriebsratsvorsitzende in einer Simmeringer Fabrik für Gasglühstrümpfe. Nach dem Zweiten Weltkrieg ging die Sache der Frauen in der Gewerkschaft rascher voran, schon im Juni 1945 wurde das Frauenreferat im provisorischen Gewerkschaftsbund eingerichtet.

Als dann im Laufe der Zeit die Wirtschaft florierete, arbeiteten immer mehr Frauen in Teilzeit. Trotzdem wuchs der Anteil weiblicher ÖGB-Mitglieder kontinuierlich. 1980 wurde die 30-Prozent-Marke erreicht.

Gleicher Lohn und Quote

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Das sind seit Jahrzehnten die großen Themen der ÖGB-Frauen. Auch um hier mehr zu erreichen, wurde immer wieder über Frauenquoten diskutiert. 2006 schließlich wurde bei einer ÖGB-Reformklausur beschlossen, dass Frauen in allen Gremien verpflichtend mindestens entsprechend dem weiblichen Mitgliederanteil vertreten sein müssen – was allerdings bis heute noch nicht in allen Gewerkschaften der Fall ist.

Zwischen 2003 und 2013 hat sich der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender um rund vier Prozent auf 23 Prozent erhöht. Knapp 33,5 Prozent aktive Betriebsrätinnen meldete der ÖGB für 2017. Das ist etwas weniger als die Frauenquote unter den Mitgliedern (36 Prozent).

2011 befragten die ÖGB-Frauen in Oberösterreich ihre weiblichen Mitglieder, um herauszufinden, unter welchen Umständen sich Frauen verstärkt in Gewerkschaften engagieren oder eine Funktion übernehmen würden. „90 Prozent der Frauen haben geantwortet, dass sie zunächst zahlreiche Schulungen absolvieren müssten, bevor sie sich eine Funktion zutrauen“, erinnert sich Bettina Stadlbauer vom ÖGB Oberösterreich. „Diesen Blödsinn wollten wir ihnen schleunigst ausreden und etwas entgegenseetzen.“

Dieses „Den-Rücken-Stärken“ übernimmt zum Teil der VÖGB (Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung), der beispielsweise seit 2010 in Kooperation mit den ÖGB-Frauen den

Frauenpolitischen Lehrgang anbietet. „Zielgruppen sind Betriebsrätinnen und Frauensekretärinnen aus ganz Österreich“, erklärt Lehrgangsleiterin Tina-Bianca Ennikl. Der Lehrgang besteht aus vier Modulen. „Hier treffen sich Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund, Alter, Erfahrungswerten, Berufsrealitäten und aus unterschiedlichsten Branchen, um mit Wissen angereichert und entsprechenden Werkzeugen ausgerüstet zu werden.“

Auch die persönliche Weiterentwicklung und der Erfahrungsaustausch werden forciert. „Ab drei Kindern, was selten vorkommt, ist Kinderbetreuung möglich. Bei weniger Kindern können die Aufenthaltskosten für eine Begleitperson teilweise übernommen werden. So ist eine Teilnahme an den dreitägigen Modulen auch für Mütter mit kleinen Kindern möglich, die aus den Bundesländern anreisen.“

Ideale Lösung

Eine davon war 2017 Nicole Mayr, Betriebsrätin bei BMW Motoren Steyr und in der Frauenarbeit von PRO-GE aktiv. Die gelernte Produktionstechnikerin war Ersatzbetriebsrätin und schwanger, als der Frauenpolitische Lehrgang startete. In der Sommerpause kam dann ihr Sohn zur Welt. Gemeinsam mit ihrer Zwillingsschwester und dem zwei Monate alten Baby fuhr Nicole Mayr dann nach Wien. „Das war eine ideale Lösung, so konnte ich mich voll auf das Seminar konzentrieren“, erzählt sie. Jetzt, nach der Karenz, profitiert sie als aktive Betriebsrätin vom Lehrgang.

„Ich habe schon als Jugendvertrauensrätin einen Rhetorik-Kurs gemacht, doch der Lehrgang hat mein Selbstbewusstsein wieder merklich gestärkt. Mein Motto ist, nicht zu lange nachzudenken. Wenn mich etwas interessiert, dann mache ich es einfach.“ Nur 20 Prozent der Beschäftigten bei BMW Motoren Steyr sind Frauen, noch niedriger ist die Quote im Betriebsrat (4 Frauen und 36 Männer).

Nicole Mayr ist allerdings zuversichtlich, dass sich das nach der BR-Wahl in rund einem Monat ändern wird. Auch Marion Polaschek hat vom Lehrgang profitiert: „Es war ein enormer Wissens-

gewinn und der Austausch mit den Kolleginnen sehr wertvoll.“ Sie ist seit 2012 Betriebsrätin und seit 2014 Erste stellvertretende Vorsitzende des Angestellten-Betriebsrats der Universität Wien.

Geschätzte Vernetzung

„Ich hatte immer im Kopf, dass ich etwas für die weiblichen MitarbeiterInnen machen möchte, wusste aber nicht genau, was. Jetzt habe ich zum Beispiel zum Frauentag einen Workshop organisiert. Ich war auch schon vorher nicht schüchtern, habe aber jetzt durch den Lehrgang mehr Selbstbewusstsein, um konkrete Angebote zu machen, Aussendungen zu verfassen, mich durchzusetzen et cetera.“ Als Gewerkschafterin weiß Marion Polaschek besonders zu schätzen, dass sie jetzt besser vernetzt ist. „Ich wusste zwar früher auch schon, dass ich mich mit meinen Anliegen und Fragen an den ÖGB wenden kann, aber die Strukturen sind mir jetzt klarer.“

Als Betriebsrätin ist es für Marion Polaschek weiterhin ein Thema, Frauen nach vorne zu bringen. Wenden sich Kolleginnen hauptsächlich an sie, weil sie eine weibliche Ansprechperson möchten? „Interessante Frage, aber ich denke nicht. Ich war vor meiner Betriebsratsstätigkeit schon zehn Jahre im Betrieb und komme aus dem IT-Bereich. Eines meiner Themen ist daher Datenschutz, und das weiß man hier.“

Außerdem habe sie sich immer für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiert, so die Betriebsrätin. „Ich habe zum Beispiel eine Kinderbetreuung für Fenstertage organisiert. Vereinbarkeit ist nach wie vor ein zentrales Thema meiner Arbeit, um das sich allerdings vor allem Frauen kümmern. Erst langsam steigt bei den jüngeren Männern das Interesse daran.“

ÖGB-Frauen:
www.oegb.at/frauen

Spaziergang Gewerkschaftliche Frauengeschichte
tinyurl.com/yxa5rdga

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
afadler@aon.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Vielen Dank für die Blumen!

Welche Betriebe haben einen Betriebsrat?



Quelle: Ifes 2012



Weibliche Betriebsratsvorsitzende



Zum Vergleich
Frauenquote unter den ÖGB-Mitgliedern

36 Prozent

Quelle: ÖGB, 2017

Gründe für das Fehlen von Betriebsrat oder Personalvertretung aus Sicht der Beschäftigten

- 62% „Der Betrieb ist so klein, BR/PV zahlen sich nicht aus.“
- 56% „Anliegen der Beschäftigten sind individuell besser durchzusetzen.“
- 51% „Es gibt keine Probleme, BR/PV sind nicht notwendig.“
- 41% „Die Belegschaft legt keinen Wert auf BR/PV.“
- 21% „Die Geschäftsleitung ist gegen die Wahl von BR/PV.“

Quelle: Ifes 2012

Welche Themen beschäftigen den BR?

23%

Umstrukturierungen

22%

Arbeitsorganisation

20%

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wie gut wurde der Betriebsrat dabei eingebunden?

Umstrukturierungen
Vorher informiert 93%
Konsultiert 53%
In die Entscheidung eingebunden 47%

Arbeitsorganisation
Vorher informiert 88%
Konsultiert 69%
In die Entscheidung eingebunden 62%

Wie geschätzt fühlen sich BR von den KollegInnen?



Wie nehmen ManagerInnen den Betriebsrat wahr?

„Dem Betriebsrat kann vertraut werden.“

95%

„Einbindung des Betriebsrates führt zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen.“

92%

„Der Betriebsrat hilft, die Arbeitsleistung zu verbessern.“

86%

„Wir verhandeln lieber direkt mit den MitarbeiterInnen.“

35%

„Einbindung führt zu großen Verzögerungen.“

20%



Gewerkschaftlich organisierte ZuckerarbeiterInnen nach 1920.

Kämpfe im Wandel

Im Jahr 1919 hat Österreich als erster demokratischer Staat den Betriebsrat eingeführt. Ein Streifzug durch 100 Jahre Geschichte.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Ein halbes Jahr nach Kriegsende, im Mai 1919, waren die Menschen im geschrumpften Österreich – vom heimgekehrten Soldaten bis zur Kriegerwitwe – vor allem damit beschäftigt, mit der neuen Situation zurechtzukommen: Lebensmittel waren knapp, viele suchten Arbeit und eine leistbare Wohnung. Der Schleichhandel blühte, die politische Situation war alles andere als stabil: Es gab immer wieder Demonstrationen und blutige Zusammenstöße politischer Gruppierungen.

Arbeiter- und Soldatenräte

So mancher Soldat hatte aus Russland kommunistische Ideen mitgebracht, und schon ab 1918 waren auch hierzulande Arbeiter- und Soldatenräte entstanden.

So setzte etwa in der Mitterberger Kupfer AG in Salzburg der Arbeiterrat den Direktor ab und erklärte die Belegschaft zur Besitzerin des Betriebes. „Die Führung der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (DSAP) setzte ein Schiedsgericht ein und konnte so die Situation beruhigen“, weiß die Historikerin Brigitte Pellar.

„Im Werk Donawitz der Österreichisch-Alpinen Montangesellschaft wiederum löste eine Erhöhung von Lebensmittelpreisen am 7. April 1919 eine Protestaktion aus. Die Belegschaft streikte, verjagte die Direktion und setzte ein Direktorium ein, das aus zwei Ingenieuren und je einem sozialdemokratischen und einem kommunistischen Arbeiter bestand. Dieses Management funktionierte anscheinend gut, denn während der dreitägigen Selbstverwaltung wurde in allen Abteilungen gearbeitet. Das Experiment, dem sich auch die Bergarbeiter und Bergarbeiterinnen

des Unternehmens anschlossen, wurde durch den örtlichen Arbeiterrat beendet. Er erklärte sich zur einzigen berechtigten Instanz, um Streitigkeiten zwischen Belegschaft und Werksleitung zu schlichten.“

Unruhige Zeiten

Vor allem in Wien kam es immer wieder zu größeren Demonstrationen, so zogen im März 1919 rund 10.000 Lehrlinge vor das Rathaus. Der Druck der Straße war deutlich spürbar, und die Regierung befürchtete eine Radikalisierung der Arbeiter- und Soldatenräte. Unter diesen Umständen waren auch christlichsoziale Abgeordnete bereit, Sozialreformen zuzustimmen. In Zusammenarbeit mit dem gut eingespielten und nach wie vor vorhandenen Beamtenapparat der Monarchie entstanden damals gleich mehrere für ArbeitnehmerInnen entscheidende

Gesetze. So wurde am 15. Mai 1919 das Betriebsrätegesetz verabschiedet. Aus den Vertrauensmännern und -frauen, die sich seit Ende des 19. Jahrhunderts hauptsächlich in Fabriken für die Interessen der ArbeiterInnen eingesetzt hatten, wurden BetriebsrätInnen. Vorgesehen war ein dreiköpfiger Betriebsrat für alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, um die „wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen und zu fördern“. Auch die Kooperation mit den Gewerkschaften wurde im Gesetz erwähnt.

Verbesserungen im Arbeitsrecht

Mit dem Arbeiterurlausgesetz erhielten auch ArbeiterInnen das Recht auf bezahlten Urlaub. Ein weiteres Gesetz beschäftigte sich mit der Arbeitszeit: Es sah den achtstündigen Normalarbeitstag mit der Möglichkeit einer Höchstarbeitszeit von 10 Stunden an 30 Tagen im Jahr vor.

Und im Dezember 1919 wurde das Gesetz über Einigungsämter verabschiedet, das man auch als „erstes Kollektivvertragsgesetz“ bezeichnen könnte. Das Amt war mit VertreterInnen der Arbeitsmarktparteien paritätisch zusammengesetzt und diente auch als Schlichtungsstelle bei „Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis“. Historikerin Brigitte Pellar: „Die ersten Betriebsräte mussten sehr oft vor das Einigungsamt gehen, da die Unternehmen immer wieder versuchten, die Kollektivverträge zu unterlaufen. Ihnen standen dabei keine Rechtsanwälte als professionelle Berater zur Verfügung, sie mussten ihre Anliegen selbst vorbringen und verteidigen.“

Johann Swatschina, damals junger Betriebsratsvorsitzender und gewerkschaftlicher Vertrauensmann der Hohehauer Zuckerfabrik, erinnerte sich 1972 als Zeitzeuge an diese Kämpfe: „Nach 1919 gab es öfters Auseinandersetzungen über die Auslegung des Kollektivvertrags, sodass wir bis zum Einigungsamt gehen mussten. Wir hatten auch Erfolg, trotzdem ihr Vertreter ein Rechtsanwalt war und wir nur die Volksschule besucht hatten ...“

Im Winter 1919 standen BetriebsrätInnen zusätzlich noch vor ganz anderen Herausforderungen: Nicht nur Lebensmittel waren knapp, es gab auch kaum

Kohle zum Heizen. Zum Teil versuchten sie gemeinsam mit Arbeiterkonsumgenossenschaften, das Nötigste für die hungernden und frierenden Beschäftigten zu besorgen.

In der Zwischenkriegszeit kam es nicht nur in den Fabriken und seitens der ArbeiterInnen zu Arbeitskämpfen. 1924 etwa endete der Streik von 30.000 Bankbeamten nach 20 Tagen erfolgreich für die Gewerkschaft. Später wurde (vergeblich) versucht, den Streikenden die Schuld am ersten großen Bankensterben zuzuschieben.

Nach langer Zwangspause während der NS-Herrschaft wurden unmittelbar nach Kriegsende in den Betrieben spontan BetriebsrätInnen gewählt, die sich meist aus den Mitgliedern ehemaliger Widerstandsgruppen zusammensetzten. Nicht wenige waren gemeinsam inhaftiert bzw. im KZ gewesen. 1947 wurde das Betriebsrätegesetz mit mehreren Verbesserungen neu beschlossen: Ein Zentralbetriebsrat wurde eingeführt sowie die Möglichkeit, Betriebsversammlungen abzuhalten. Schutzbestimmungen für BetriebsrätInnen wurden ausgebaut, ab 200 Beschäftigten waren freigestellte BetriebsrätInnen vorgesehen.

Maria Metzger, von 1949 bis 1955 Betriebsrätin in einer Handelsfirma, erzählt von Solidarität unter den KollegInnen: „Anfang der 50er-Jahre gab es eine Demonstration der Handelsangestellten gegen die Verschlechterung der Ladenschlussbestimmungen. Und ich konnte erreichen, dass meine Kollegen hundertprozentig mitgingen, obwohl wir bei uns längst am Samstagvormittag freihatten.“

Altbekannte Probleme

Anfang der 1960er-Jahre setzte der Siegeszug der Lebensmittel- und Kaufhausketten ein. Die Probleme der Handelsangestellten änderten sich dadurch nicht viel: Ladenschlusszeiten, Streit um Feiertagsöffnung und familienfeindliche Arbeitszeiten. Emmi Scharnsteiner arbeitete von 1957 bis 1966 in einem Kaufhaus in Wien-Favoriten. Das Problem längerer Pausen zwischen den Arbeitseinheiten gab es auch damals: „Die Mittagspause dauerte viel länger, als ich zum Essen brauchte. Mittagessen gab es

in der Werksküche im Keller des Gebäudes. Danach ging ich meist in die hauseigene Schneiderei. Denn ich nähte fast die gesamte Kleidung für meine beiden kleinen Töchter selbst. So konnte ich wenigstens die Zeit nützen. Meinen freien Tag verwendete ich für Hausarbeiten und zum Einkaufen, denn abends gelang es mir nur manchmal, beim Mini-Markt ums Eck schnell noch unter dem halb geschlossenen Rollbalken durchzuschlüpfen, um Milch und Brot zu kaufen.“

Mit dem Arbeitsverfassungsgesetz, das im Juli 1974 in Kraft trat, wurden die einzelnen Gesetze zur Regelung des Arbeitsrechts (BR-Gesetz, KV-Gesetz etc.) zusammengefasst. Es gab auch einige Neuerungen, etwa die Drittelbeteiligung der BetriebsrätInnen an Aufsichtsräten, das Einspruchsrecht gegen wirtschaftliche Maßnahmen oder die Etablierung der JugendvertrauensrätInnen. Natürlich wurde das Gesetz in der Zwischenzeit mehrmals novelliert, unter anderem 1987 unter Sozialminister Alfred Dallinger.

Gleiche Themen

Selbst wenn sich die Arbeitswelt in den vergangenen 100 Jahren verändert hat, im Wesentlichen sind die Themen der Betriebsratstätigkeit die gleichen geblieben: gerechte Entlohnung, Arbeitszeitregelungen, humane Arbeitsbedingungen und Ähnliches. Besonders anschaulich lassen sich die Fortschritte beim ArbeitnehmerInnenschutz darstellen. So verzeichnete die AUVA 1985 beispielsweise 289 tödliche Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle), im Jahr 2017 waren es „nur“ noch 76. Auch Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle insgesamt sind in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen, was vor allem auf das positive Zusammenwirken von Arbeitsinspektoren, AUVA, Gewerkschaften und BetriebsrätInnen bzw. Beauftragten vor Ort zurückzuführen war.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
afadler@aon.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at



Sprachrohre & PionierInnen

Sehr stressig ist logischerweise die Arbeit jener Menschen, die Sabine Gabath im Landeskrankenhaus Salzburg vertritt. Sie weiß dies aus eigener Erfahrung, noch bis September 2018 arbeitete sie als Pflegerin in der Kiefer- und Gesichtschirurgie.

Ob Lösungen für Konflikte oder der Kampf gegen Personalabbau, ob das Gespräch mit den Dienstgebern oder die Verhandlungen zum Kollektivvertrag: Die Arbeit von BetriebsrätInnen ist vielfältig und herausfordernd – aber auch lohnend. Ein Besuch bei den BetriebsrätInnen des Landeskrankenhauses Salzburg und der Energie Steiermark in Graz.

Text: Sonja Fercher, Fotos: Michael Mazohl

„Wollt ihr unsere Schokokammer sehen?“, fragt Sabine Gabath schmunzelnd. „Nervennahrung“ hält die Betriebsrätin immer bereit, denn gerade Pflegekräfte oder ÄrztInnen können diese bei der anspruchsvollen Arbeit am Landeskrankenhaus Salzburg oft genug gebrauchen. Auch die Räume des Betriebsrats nutzen Beschäftigte durchaus als Rückzugsraum, um sich auszuruhen oder einen „Break zu machen, wenn sie nimmer können“, wie es Gabath formuliert. Dann können sie sich mit Obst, Kaffee oder Tee oder an-

deren guten Dingen versorgen. Das Betriebsratsgebäude liegt gleich am Eingang zum großen Krankenhauskomplex, auf dem sich ein Gebäude an das andere reiht.

Sabine Gabath selbst ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und hat als solche gearbeitet, bevor sie im September als Betriebsrätin freigestellt wurde. Nun betreut sie hauptamtlich die Interessen ihrer KollegInnen, gemeinsam mit zwei weiteren Freigestellten, dem Betriebsratsvorsitzenden Markus Pitterka und ihrer Kollegin Kristina Pflugbeil,

oder sich eine Lösung wünsche. „Das ist auch immer schwierig. Es ist wichtig dass die MitarbeiterInnen kommen und im Vertrauen ihre Situation beschreiben. Ideal finde ich, wenn wir eine Lösung finden, manchmal reicht einfach nur zuhören.“

Wenn man mit Sabine Gabath über das Gelände des Klinikums spaziert, bekommt man einen Eindruck, wie groß das Gebiet ist, auf dem sie sich bewegt. „Wir haben ein Pavillonsystem“, erklärt sie. Insgesamt stehen fast 2.000 Betten

„Wollt ihr unsere Schokokammer sehen? Nervennahrung.“

Sabine Gabath, Betriebsrätin im Landeskrankenhaus Salzburg

und 20 Nicht-Freigestellten. Insgesamt arbeiten rund 5.000 Menschen am Landeskrankenhaus, das unweit der Salzburger Innenstadt liegt. Gabath und ihr Team des Angestellten-Betriebsrats sind für sehr viele unterschiedliche Personengruppen zuständig: „Alle Ärzte, die ganze Pflege, Röntgenassistenten, Hebammen, Medizinisch-Techniker, die Forscher, die ganze Verwaltung, also Abrechnung, Buchhaltung“, zählt die Betriebsrätin ohne Anspruch auf Vollständigkeit auf. Zudem gibt es einen Arbeiter-Betriebsrat, der rund 300 Arbeiter vertritt: „Das sind Schlosser, Tischler, die Küche, die ganze Logistik, die Träger (alte, aber immer noch übliche Bezeichnung für jene, die PatientInnen von einem Ort an einen anderen im Spital transportieren, Anm.) gehören alle zu ihm.“

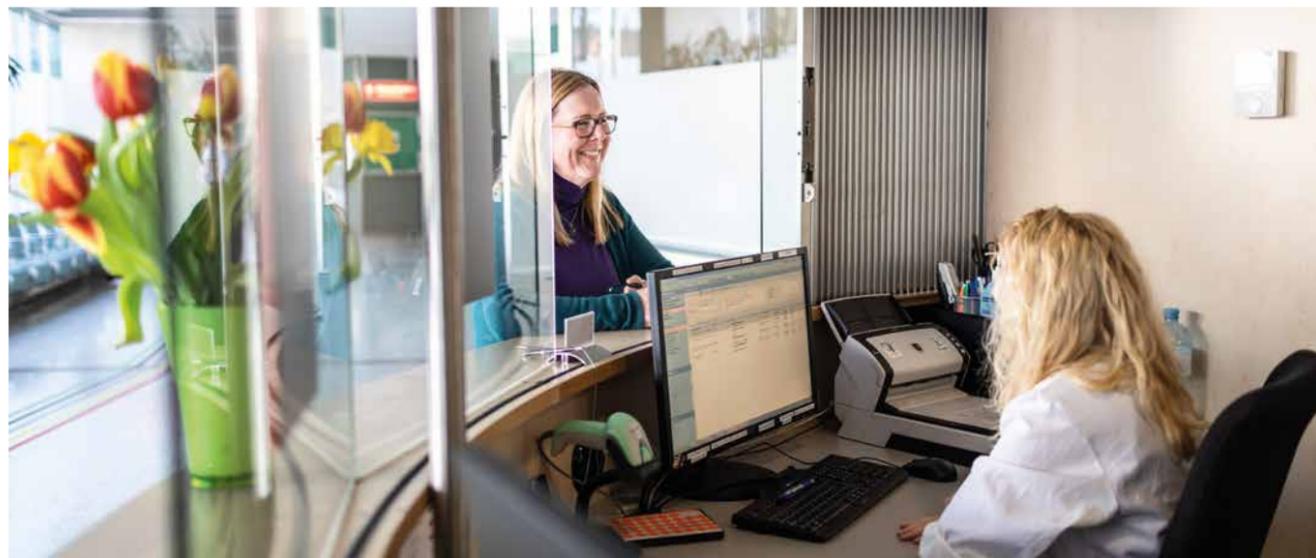
All diese Gruppierungen mit ihren verschiedenen Interessen als Betriebsrätin unter einen Hut zu bringen: Darin sieht Gabath eine große Herausforderung. Ein weiteres großes Spannungsfeld beschreibt sie als „Klagemauer“ oder „lösungsorientiertes Arbeiten“. „Manche wollen alles erzählen können, und dann gehen sie wieder“, sagt sie. Es ist der Betriebsrätin aber sichtlich lieber, wenn sie die Situation eines Kollegen oder einer Kollegin tatsächlich verbessern kann. Wie so oft findet sie auch hier pointierte Worte: „Das ist wie ein Kriminalfall: Warum sitzt der da?“ Man müsse also herausfinden, ob die Person gerne ihr Herz ausschütten wolle

für die PatientInnen bereit. Von Augenheilkunde bis Unfallchirurgie findet man nahezu alle Fachgebiete der Medizin. „Du rennst eine Viertelstunde von einem Ende zum anderen“, schätzt Gabath. Das macht die Weitergabe und das Einholen von Informationen logischerweise zur Herausforderung. Während die Betriebsrätin über das Gelände führt, kommentiert sie das System, mit dem man versucht hat, die verschiedenen Pavillons alphabetisch zu beschriften, dass man sich leicht orientieren kann: „D steht zum Beispiel für Dermatologie, H für HNO und F für Frauenheilkunde.“

Persönliches Gespräch im Zentrum

Die schiere Größe des Betriebs bedeutet für den Betriebsrat eine enorme Herausforderung, was die Informationspolitik betrifft. Umso umtriebiger müssen die Betriebsrätin und ihre KollegInnen sein. Ob bei MitarbeiterEinführungen oder in der Krankenpflegeschool, bei Kursen oder Kindergartenfesten: Überall versuchen sie, präsent zu sein, wie Gabath erzählt. Einen eigenen Newsletter hat der Betriebsrat nicht. Dafür sind sie auf den Newslettern der Abteilungen vertreten. Das wichtigste Kommunikationstool ist das Schwarze Brett – und natürlich das persönliche Gespräch.

Die Probleme, mit denen Beschäftigte sich an den Betriebsrat wenden, sind so vielfältig wie die Belegschaft selbst. Am



Was der Pflegerin Sabine Gabath bisweilen von Arbeitgeberseite fehlt, sind grundsätzlichere Lösungen, die so manche Probleme im Alltag erst gar nicht entstehen lassen.

häufigsten aber würden sie bei Umstrukturierungen angesprochen, erzählt Gabath: „Wenn der Dienstgeber Dienstpläne ändert, Teams zusammenlegt oder wer wo einspringen muss oder Überstunden entstehen: Das kriegen wir gleich einmal mit. Weil das die Leute zwar schon kompensieren, aber nicht lang.“ Hier unterstützend zu wirken ist eine ihrer Aufgaben. Wogegen sich Gabath klar und deutlich verwehrt: Von der Führungsebene dafür missbraucht zu werden, Sparpläne

Worte zu wechseln. „Du erlebst bei 5.000 Leuten natürlich wesentlich mehr Schicksalsschläge, Krankheiten, Partner, die sterben – wirkliche Notfälle“, erzählt sie. „Da muss man natürlich anders agieren, als wenn jemand kommt und meint: Wir haben zwei in unserer Abteilung, die furchtbar streiten“, erläutert sie. „Man muss alleweil schauen: Was ist hilfreich?“

Die Sorgen und Nöte der KollegInnen zu lindern, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, Folgen von

andersetzen, das größte Spannungsfeld sind naturgemäß historisch gewachsene Ungerechtigkeiten, wenn etwa die einen Beschäftigten deutlich schlechter verdienen als andere.

Richtungweisender KV

Besonders zufrieden ist Johann Hubmann, Konzernbetriebsrat in der Energie Steiermark, dass es ihm und seinem Team gelungen ist, dass in seinem Haus ab April nur noch ein einziger KV für alle gelten wird. Ausgangspunkt dafür waren die KV-Verhandlungen für die Energiewirtschaft. Dabei haben sich ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber darauf geeinigt, dass diese Harmonisierung in der ganzen Branche erreicht werden soll. Eine der treibenden Kräfte auf Betriebsratsseite war Hubmann selbst, der in der GPA-djp Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Energie ist.

In der konkreten Umsetzung würden in manchen Firmen in Österreich noch einzelne Kämpfe ausgetragen, erzählt der Steirer. Umso glücklicher ist er, dass sein eigener Betrieb in dem Fall so etwas wie eine Vorreiterrolle einnimmt. Gemeinsam mit seinem Kollegen Stefan Steinberger sitzt er im Büro des Betriebsrats, das an Aufklebern von „PRO-GE“ und „GPA-djp“ sofort erkennbar ist. An der Wand hängt un-

„Ich habe das Gefühl, dass wir oft nur Feuer löschen. Wir hüpfen von einem Haus zum anderen.“

Sabine Gabath

zu kommunizieren oder gar daran mitzuwirken, das System zu „optimieren“. Dennoch findet sie gute Worte für ihre Chefs: „Der Dienstgeber ist nicht leicht, aber er bietet immer auch Lösungen an.“

Vielfältige Lebensgeschichten

Während des Spaziergangs über das Gelände der Salzburger Klinik begegnet Gabath immer wieder bekannten Gesichtern und bleibt kurz stehen, um ein paar

Einsparungen abfedern: Das sind wohl die zentralen Aufgaben von BetriebsrätInnen. Eine mindestens so wichtige Baustelle, bei der sie tatkräftig mitmischen, sind die Kollektivverträge (KVs) bzw. die Verhandlungen mit den Arbeitgebern.

Hier stehen gerade BetriebsrätInnen in großen Häusern, noch dazu mit ausgegliederten Bereichen, vor großen Herausforderungen. Unter anderem müssen sie sich mit verschiedenen KVs ausein-



In der steirischen Landeshauptstadt Graz entsteht momentan ein neuer Standort der Energie Steiermark: das Stadtkraftwerk an der Mur. Momentan halten sich dort noch viele Menschen auf, denn die Baustelle ist in vollem Gange.

ter anderem das Organigramm des Betriebsrates, der so komplex ist wie das Unternehmen selbst. In Österreich arbeiten rund 1.500 Menschen für den Energiekonzern, der in acht Tochtergesellschaften gegliedert ist.

„Wir haben mehrere unterschiedliche KVs gehabt“, erinnert sich Hub-

formal in der Energie Steiermark keine mehr, vielmehr sind alle Beschäftigten als Angestellte eingestuft.

Zurück zum Kollektivvertrag der gesamten Branche. Darin sind nämlich einige innovative Zugänge enthalten, die auf die Veränderungen der Wirtschaftswelt Rücksicht nehmen. Auch

hier war Hubmann eine treibende Kraft. So gibt es beispielsweise die Position „Koordinationsverantwortung für externe Auftragnehmer“. „Hinter dem verbirgt sich, wenn bei uns zum Beispiel ein Monteur eine Baustelle mit Fremdfirmen leitet“, erläutert Hubmann. Bisher war die Person als „normaler Monteur“ eingestuft, weil sie keine Personalverantwortung oder jedenfalls kein Team an internen MitarbeiterInnen geführt hatte. „Mit dem neuen Titel kann die Person jetzt finanziell weiterkommen.“ Anders ausgedrückt: Mit den neuen Positionen sollen Beschäftigte beim Gehalt größere Sprünge machen können, auch wenn sie keine „klassische“ Karriere machen (wollen).

Ein weiteres Beispiel ist die Position „Leitung und Mitarbeit an Projekten“, die für Personen gedacht ist, die in verschiedenen Projekten quer über Abteilungen oder Gesellschaften hinweg mitarbeiten oder diese koordinieren. „Die



mann, „und wir haben erreicht, dass sofort diverse Firmen in den neuen Kollektivvertrag übertreten. Dann sind alle Beschäftigten im EVU-KV, also Fernwärme, die Gasbereiche, die Handelsbereiche, dann gibt es einen kaufmännischen Servicebereich und so weiter. Ein paar hundert Leute sind jetzt direkt in den KV gekommen.“ Arbeiter gibt es

„Wir haben mehrere unterschiedliche KVs gehabt. Wir haben erreicht, dass sofort diverse Firmen in den neuen Kollektivvertrag übergetreten sind.“

Johann Hubmann, GPA-djp



Noch hängt der Turbinenleitapparat in der Luft, in Zukunft wird er den Wasserzufluss zur Turbine steuern.

Hanns Hubmann auf der Baustelle des Stadtkraftwerks an der Mur. „Wir schauen, dass wir mit Informationen erstens besser sind als die Firma und uns zweitens quer durch die Gesellschaften und auch auf Bezirksebene austauschen.“

haben oft keine Zeit für ihre eigene Karriere. Mit diesem Titel können sie in sehr hohe Gruppen kommen“, so Hubmann.

Noch ein Beispiel sind „Fachexperten“, die keine Leitungsfunktion haben, aber großes Fachwissen. Auch sie haben nun die Chance, besser zu verdienen, ohne dass sie eine Leitungsaufgabe übernehmen müssen. Hubmanns Betriebsratskollege Steinberger, der selbst als Techniker arbeitet: „Das ist ganz wichtig, weil so drängst du den Experten nicht, ohne dass er das möchte, in eine Führungsrolle. Der wäre eigentlich Techniker mit Leib und Seele, muss aber noch Personalführung machen, und das liegt ihm vielleicht gar nicht.“

Nicht nur am Papier

Um zu erreichen, dass der KV nicht nur auf dem Papier eine Gleichstellung der Beschäftigten in der Energiebranche vorsieht, ist ein Mechanismus vorgesehen. „Im Anhang des KV gibt es eine eigene Liste, welche Unternehmen den KV anwenden. Die wird jedes Jahr evaluiert, und es wird angeschaut, wer dazukommen muss“, erklärt Gewerkschafter Hubmann.

Zudem gilt: Wird in einer Firma eine gesellschaftsrechtliche Änderung vorgenommen, überprüfen die dortigen Sozialpartner, ob nun der neue KV für alle angewendet werden soll oder nicht. Nach den Beratungen auf Firmenebene geht der Prozess auf KV-Ebene weiter.

Verschiedene Kulturen

Ein Blick von Graz zurück nach Salzburg: Die Arbeitsplätze von Sabine Gabath und Johann Hubmann könnten unterschiedlicher kaum sein. Schon wenn man das große Hochhaus des steirischen Strom- und Gasanbieters in Graz sieht, weiß man: Das ist ein Konzernsitz. Trifft man im Salzburger Krankenhaus auf viele Frauen, sind es an den Grazer Standorten in erster Linie Männer. Während bei den einen die Menschen im Vordergrund stehen, ist es bei den anderen die Technik. Mit verschiedenen Menschen haben freilich auch die steirischen Betriebsräte zu tun.

„Wir haben viele große Standorte von Schladming bis Feldbach mit unterschiedlichsten Kulturen und auch unterschiedlichsten Dialekten.“ Entspre-

chend müssen auch die Betriebsräte darauf Rücksicht nehmen. „Wennst in Feldbach mit den Oststeirern redest und in Knittelfeld mit den Obersteirern, wo man den Dialekt natürlich auch merkt – das ist schon ein Unterschied. Wenn du dann noch die Ennstaler hast, da ist die ganze Kultur noch einmal ein bisschen anders.“

„Wir haben mehr als zehn Job-Descriptions ingesourct.“

Johann Hubmann

Was beide Arbeitsplätze und somit auch die Arbeit der BetriebsrätInnen zudem verbindet: Da wie dort treiben die Führungskräfte Auslagerungen voran, da wie dort geht dies meist mit Personalabbau einher. Im Fall der Energiewirtschaft etwa galt der Kollektivvertrag Mitte der 1990er-Jahre noch für 55.000 Beschäftigte. Mittlerweile sind es nur

noch um die 20.000. Umso mehr freut sich Johann Hubmann, dass er erreicht hat, dass Auslagerungen inzwischen auf den Prüfstand gestellt werden. Beliebterweise wird Outsourcing mit dem Kostenargument begründet. Doch ob das auch wirklich stimmt, ist zumindest die Frage wert. Denn oftmals werden in betriebswirtschaftlichen Kostenrechnungen nicht alle Faktoren berücksichtigt. Genau hier hat Johann Hubmann angesetzt, und zwar, als er wieder einmal mit dem Arbeitgeber über ein Sparpaket verhandelte. Man einigte sich auf einen formalisierten Insourcing-Prozess.

Bemerkenswert

Zunächst aber wurde berechnet, ob Outsourcing wirklich billiger ist. Das Ergebnis ist bemerkenswert: Versucht man möglichst viele Faktoren zu berücksichtigen und legt den Berechnungen sogar den teureren Kollektivvertrag zugrunde, so ist es oftmals deutlich billiger, wenn man die Tätigkeiten im eigenen Haus ansiedelt.

Einmal im Jahr setzt man sich im Betrieb zusammen und stellt jene Berei-

che, die outgesourct sind, jedes Mal aufs Neue auf den Prüfstand. Gelten soll dies für die gesamte Branche, für die Energie Steiermark kann Hubmann schon von Erfolgen berichten: „Wir haben mehr als zehn Job-Descriptions ingesourct.“

Anders als die Krankenpflegerin Sabine Gabath ist Hubmann nicht freigestellt, und auch nicht seine 59 weiteren Betriebsratskollegen. Zugute kommt ihm dabei klarerweise, dass er so manche Arbeit auch aus der Ferne per Computer via Netz erledigen kann. Das ist bei Sabine Gabaths Tätigkeitsfeld natürlich undenkbar.

Johann Hubmann und sein Kollege Stefan Steigenberger sehen den großen Vorteil darin, dass sie dadurch nahe dran am Geschehen sind. „Es kann dir niemand erzählen, dass etwas ganz klass und super ist, umgekehrt kann man auch sagen, dass etwas nicht funktioniert – und du musst das halt glauben“, erzählt Steigenberger. Zudem würden sie so auch eher mitbekommen, welche Bereiche etwa wieder eingegliedert werden könnten.

Ob in Salzburg oder Graz, ob Pflegerin oder Techniker: Alle drei machen die

Betriebsratsarbeit sichtlich gern. Und alle machen sich ganz grundsätzliche Gedanken, nicht nur über die Arbeit selbst, sondern auch über Gesundheits- oder Energiepolitik.

Menschen begleiten

Während Sabine Gabath über den absehbaren Pflegenotstand spricht und den finanziellen Engpass im Sozialbereich anprangert, erzählen Hubmann und Steigenberger von Energiepolitik, technischen Lösungen und Verteilungsfragen. Für Gabath ist das Schöne daran, Betriebsrätin zu sein: „Dass man die Leute begleiten kann, bei schönen Dingen, wenn sie sich wohlfühlen, verändern, schwanger werden, Babys kriegen – und dass man ihnen eine Hilfestellung geben kann, wenn es ihnen nicht gut geht.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
sonja.fercher@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Als Regionalsekretäre der GPA-djp wissen André Forster (links) und Ralph Sternjak, welche Widerstände die Gründung eines Betriebsrats bisweilen hervorruft.

Betriebsrat mit Widerständen

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Vier Insider berichten, wie österreichische Unternehmer versuchen, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern.

Dietmar Meister
ÖGB Kommunikation, besucht
derzeit die SOZAK

Sie wollen sich nicht in die Karten schauen lassen, möchten alles selbst bestimmen, sehen es als Störung, wenn Betriebsräte Fragen stellen“, beschreibt André Forster, der Regionalsekretär der GPA-djp in Oberösterreich, die Gründe, warum Unternehmer die Gründung von Betriebsräten verhindern wollen. „Oft geht es auch um Einstufungen, Zulagen, Zuschläge, da steckt dann auch ein finanzielles Motiv dahinter.“ Sein Kollege Ralph Sternjak, GPA-djp-Regionalsekretär in Kärnten, kennt das: „Vor allem unerfahrene GeschäftsführerInnen in kleinen Unternehmen wollen oft nicht, dass ihnen jetzt jemand auf die Finger schaut, Einblick in die Finanzen hat, sich die Arbeitszeitbestimmungen genauer anschaut. Oft

haben sie aber auch Angst, dass sie etwas falsch machen.“ Die Gewerkschaft versuche zwar, Vorbehalte in Gesprächen mit der Geschäftsführung auszuräumen. In einigen Fällen treffen die Versuche, einen Betriebsrat zu gründen, dennoch auf Widerstand.

Der Klassiker: Einschüchterung

Das beliebteste Mittel, zu dem Arbeitgeber greifen, um Betriebsratsgründungen zu verhindern, ist Einschüchterung. „Der Klassiker ist, dass man den ArbeitnehmerInnen droht, ihnen ab dem Zeitpunkt, an dem der Betriebsrat gegründet wird, jegliche Sozialleistungen, die das Unternehmen gewährt, zu streichen“, berichtet Reinhold Binder, Bundessekretär der Gewerkschaft PRO-GE. Zum Teil passiert das ganz vertraulich, in Einzelgesprächen mit jenen MitarbeiterInnen, die für den Betriebsrat kandidieren könnten.

Oft arbeiten GeschäftsführerInnen über die Gerücheküche. Die Vorgesetzten malen dann drohende negative Konsequenzen an die Wand. Ein anderes beliebtes Muster ist, KandidatInnen direkt anzugreifen: „Da sagt der Geschäftsführer: ‚Dir ist eh klar, dass du dich, wenn du auf der Liste für den Betriebsrat bist, in unserem Unternehmen nicht mehr weiterentwickeln wirst.‘“ So etwas werde oft auch ganz offen ausgesprochen.

Manchmal gehen Arbeitgeber sogar noch einen Schritt weiter: Um die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern, greifen manche Geschäftsführer zur ungerechtfertigten Kündigung von BetriebsratskandidatInnen. Häufig geschieht dies ohne jegliche Begründung. Dass viele dieser Kündigungen vor Gericht angefochten werden können, spielt dabei nur eine untergeordnete Rolle. Denn das Ziel dahinter ist die Einschüch-

terung anderer potenzieller KandidatInnen oder auch der gesamten Belegschaft. Reinhold Binder kennt das aus der Praxis: „Ab dem Zeitpunkt, an dem rauskommt, dass dieser oder jener Kollege sich als Betriebsrat aufstellen lässt, wird oft scharf geschossen: Auflösung des Dienstverhältnisses, fertig. Das löst bei den im Unternehmen verbliebenen Kollegen und Kolleginnen natürlich Angst aus.“

Plötzlich war die Arbeit schlecht

Es gibt aber auch Fälle, in denen Gründe für eine Kündigung oder Entlassung konstruiert werden, wie Toni Steinmetz, Landessekretär der PRO-GE in Wien, berichtet: „Das hat dann laut Arbeitgeber mit dem Betriebsrat gar nichts zu tun. Da war dann plötzlich die Arbeitsleistung schlecht, er oder sie war unsozial und hat sich in die Gruppe nicht eingegliedert – die ganze Litanei.“ André Forster erinnert sich auch an den Fall eines großen Drogeriemarktes: „Da hätte es eine Betriebsratsgründung geben sollen. Dann wurde die Betriebsrätin, noch bevor wir das Wahlverfahren starten konnten, entlassen – unter fadenscheinigen Vorwürfen, sie hätte irgendetwas mitgenommen, irgendetwas nicht verrechnet.“

In Ausnahmefällen versucht die Geschäftsführung auch, den Wahlprozess zu behindern. Zum Beispiel, indem sie notwendige Unterlagen nicht bereitstellt, wie in einem größeren Betrieb in Oberösterreich. „Da wollte der Geschäftsführer das ArbeitnehmerInnenverzeichnis nicht rausrücken, obwohl er nach dem Arbeitsverfassungsgesetz dazu verpflichtet ist“, erzählt Gewerkschafter Forster. „Unsere Rechtsabteilung hat ihm dann aber mit rechtlichen Schritten

gedroht. Noch am selben Tag haben wir das Verzeichnis bekommen.“

Einige Arbeitgeber versuchen es geschickter anzugehen und machen sich gezielt auf die Suche nach formalen Fehlern im Wahlprozess, um die Wahl anfechten zu können. „Die sagen dann, der Stimmzettel sei gekennzeichnet gewesen oder dies und jenes sei nicht eingehalten worden“, berichtet Toni Steinmetz.

In der Regel ist ihre Suche nach Fehlern jedoch vergeblich. Denn die zuständige Gewerkschaft unterstützt die Beschäftigten bei der Betriebsratswahl. Sie analysiert die Gegebenheiten im Betrieb und begleitet den Wahlprozess vom Anfang bis zum Schluss. „Wir schauen natürlich darauf, dass die Betriebsratswahl korrekt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz abläuft. Die betriebsbetreuenden GewerkschaftssekretärInnen und FachexpertInnen können auf viel Erfahrung mit Betriebsratsgründungen zurückgreifen“, sagt Reinhold Binder.

Wenn es Vorbehalte vonseiten der Geschäftsführung gibt, versucht die Gewerkschaft, diese schon im Vorfeld durch Gespräche auszuräumen. In den meisten Fällen gelingt das auch, erklärt Binder: „Wir haben über 1.650 Betriebsratskörperschaften. Allein 2018 sind – zum Teil trotz Widerständen – 22 neue dazugekommen. Das heißt: Fast jede Woche gibt es eine Betriebsratswahl, die erfolgreich abgeschlossen wird. Das ist schon ein Zeichen dafür, dass es grundsätzlich gut funktioniert.“

Das bestätigt auch Ralph Sternjak: „Widerstände gibt es fast nur dort, wo es noch keinen Betriebsrat gibt.“ Geschäftsführungen, die schon Erfahrungen mit Betriebsräten gemacht haben, setzen sich in der Regel nicht zur Wehr. Vor allem weil sie wissen, dass ein Betriebsrat auch für die Geschäftsführung etwas Positives sein kann.“

Gut fürs Image

Kann die Geschäftsführung in Gesprächen nicht überzeugt werden, überlegt die Gewerkschaft den Gang in die Öffentlichkeit. „Unternehmer legen ja einen unglaublichen Wert darauf, dass das Unternehmen nach außen gut dasteht, dass die öffentliche Performance passt. Deshalb sprechen sich gute Personalchefs oder Ei-

gentümer explizit für einen Betriebsrat aus“, sagt Reinhold Binder.

Bei einem bekannten Billig-Modehaus war das nicht der Fall, wie André Forster erzählt: „Da war die Betriebsrätin schwanger und ist in Karenz gegangen. Die Geschäftsführung hat dann versucht, ihre BetriebsratskollegInnen dazu zu bringen, sich aus dem Betriebsrat zurückzuziehen. Nach einigen Gesprächen hat die Geschäftsführung aber eingesehen, dass sie den Betriebsrat nicht verhindern kann. Sonst hätten wir den Fall öffentlich gemacht. Und dieses Imageproblem wollten sie sich nicht antun.“

Zusammenarbeit bringt's

Dabei versucht die Gewerkschaft stets, solche Konflikte zu vermeiden. „Wir probieren immer, einen partnerschaftlichen Weg zu gehen“, sagt Ralph Sternjak. „Geht es nach uns, soll es zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit geben.“ Ein innerbetriebliches Miteinander ist nicht nur für die Belegschaft von Vorteil, sondern auch für das Unternehmen. „Studien belegen, dass in Betrieben mit Betriebsrat die Sozialleistungen besser sind und die Löhne höher“, sagt Toni Steinmetz. „Der Betriebsrat sorgt aber nicht nur für mehr Gerechtigkeit im Betrieb, er ist auch der Einzige, der dem Geschäftsführer die Wahrheit sagt. Das ist zwar ab und zu unangenehm, ermöglicht letztlich aber dem Chef, den Betrieb besser zu steuern.“

Bei besseren Arbeitsbedingungen verringert sich außerdem der Anreiz, den Betrieb zu verlassen, was wiederum die Planbarkeit für den Arbeitgeber erhöht. „Das alles kommt zwar nicht von heute auf morgen, aber in kleinen Schritten“, sagt Steinmetz. Zum Abschluss hält er fest: „Wenn ich Chef wäre, bestünde ich darauf, dass sich die Leute einen Betriebsrat wählen.“

Info für (zukünftige) BetriebsrätInnen:
betriebsraete.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
dietmar.meister@oegb.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

BUCHTIPP

Thomas Kallab,
Erich Ullmann,
Silvia Hruska-Frank:
**Arbeitsverfassungsgesetz
in Frage und Antwort**
ÖGB-Verlag,
2015, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-129-7

Bestellung:
www.besserewelt.at



Solidarische Instrumente

In Österreich gelten für die meisten Beschäftigten Branchenkollektivverträge. Das bringt viele Vorteile. Dennoch wird das in Europa immer mehr zur Ausnahme.

Christian Bunke
Freier Journalist

Es ist im internationalen Vergleich eine Besonderheit – und für die ArbeitnehmerInnen hat es viele Vorteile: Die überwiegende Zahl aller Berufe in Österreich fällt unter Kollektivverträge auf Branchenebene. Für die Beschäftigten bedeutet das zunächst einmal Rechtssicherheit: Sie können nachschauen, wie viel Geld ihnen zusteht oder welche Arbeitszeiten erwartet werden. Dieses System ist hierzulande so alltäglich, dass viele es fast schon für ein Naturgesetz halten. Doch Branchenkollektivverträge fallen nicht vom Himmel. Sie sind europaweit bedroht, auch in Österreich. Das sollte Argument genug sein, ihre Wirkungsweise wie auch die Bedrohungen, denen sie ausgesetzt sind, genauer zu betrachten.

Ohne Pflichtmitgliedschaft kein KV

Rund 860 Kollektivverträge gibt es in Österreich. Etwa 480 von ihnen werden jedes Jahr neu verhandelt. Das liegt im Zuständigkeitsbereich der Unterorganisationen der Wirtschaftskammer sowie der Gewerkschaften. Für in Österreich ausgehandelte Kollektivverträge gilt eine Allgemeingültigkeitserklärung. Das heißt, sie sind für alle in einer Branche mit Kollektivvertrag arbeitenden Beschäftigten gleichermaßen gültig, egal ob sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind oder nicht. Die Allgemeingültigkeit wird hierzulande aus der gesetzlichen Mitgliedschaft in Arbeiter- und Wirtschaftskammern abgeleitet.

Der Ökonom Gunther Tichy schreibt in einem Kommentar für die Zeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“, dass das österreichische Modell der Branchenkollektivverträge ohne diese gesetzliche Mitgliedschaft nicht funktionieren könne. In Richtung schwarzblauer Bundesregierung legt er dar: „Derzeit arbeiten in Österreich 95 Prozent aller Arbeitnehmer unter dem Schutz eines Kollektivvertrages, eine Abdeckung, die ohne Pflichtmitgliedschaft kaum möglich wäre. Die Gegner der von ihnen so bezeichneten ‚Zwangsmitgliedschaft‘ übersehen, dass sie mit deren Abschaffung das gesamte System der Lohnbildung infrage stellen.“ Der Kollektivvertrag biete den Sozialpartnern eine „institutionalisierte Konfliktarena zur friedlichen Austragung von Interessengegensätzen“, die allerdings zunehmend unter Druck stehe.

Dieser institutionalisierte Konflikt bietet für beide Parteien – ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen – eine Reihe von Vorteilen, die in dem Artikel „Lohnpolitik und Gewerkschaften seit Beginn der Krise“ zusammengefasst sind. Benannt werden unter anderem die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen in einer Branche, die Unterbindung von Wettbewerbsverzerrungen durch Lohnwettbewerb nach unten (Lohndumping), der überbetriebliche Interessenausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern sowie die Friedensfunktion, indem Arbeitskämpfe für die Laufzeit eines Kollektivvertrages unterbunden werden. Hinzu kommt eine wirtschaftspolitische Komponente. Kollektivverträge sollen durch die Ga-

rantie steigender Löhne den Konsum ankurbeln und somit Unternehmen zu höheren Gewinnen verhelfen.

Neoliberaler Stresstest

Das hier beschriebene System wird in den Nachbarländern Österreichs allerdings einem immer härteren Stresstest unterzogen. So ist im von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebenen „Tarifpolitischen Jahresbericht 2018“ über die Situation in der Bundesrepublik Deutschland von einem „seit 1990 beobachtbaren Trend sinkender Tarifbindung“ die Rede.

Demnach „arbeiteten im Jahr 2017 in Deutschland insgesamt nur noch 55 Prozent aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 47 Prozent in Unternehmen mit Branchentarifverträgen und 8 Prozent in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen“. Besonders schlimm sei die Lage im privaten Dienstleistungsbereich. Hier falle nur noch eine Minderheit der Beschäftigten unter den Einfluss eines Branchentarifvertrages. Im Einzelhandel würden nur noch 39 Prozent der Beschäftigten in tarifvertraglich gebundenen Betrieben arbeiten. Mit Ende der Tarifrunde 2018 gebe es erstmals keinen Flächentarifvertrag in der Druckindustrie mehr.

Die negativen Effekte der Zerstörung einer Struktur von Branchenkollektivverträgen lassen sich am Beispiel Griechenland ablesen. Während der sogenannten „Eurokrise“ intervenierte die Troika aus Europäischer Zentralbank, der EU-Kommission und dem Internationalen Währungsfonds in dem Land, um

das dortige Kollektivvertragssystem außer Kraft zu setzen. Vor dem Besuch der Troika hatten drei Viertel aller griechischen Lohnabhängigen einen Kollektivvertrag mit Allgemeingültigkeit.

Inzwischen ist die Allgemeingültigkeit abgeschafft, Unternehmen können nach Belieben aus Kollektivverträgen austreten, und die Löhne wurden drastisch gesenkt. Wurden vor den von der Troika verordneten „Reformen“ noch 250 Kollektivverträge pro Jahr verhandelt, sind es inzwischen nur mehr 20. Die Hans-Böckler-Stiftung spricht hier von einer „radikalen Dezentralisierung und weitgehenden Auflösung von Flächentarifverträgen“. Ähnliches geschieht längst nicht nur in Südeuropa. 2015 drohte die finnische Regierung den dortigen Gewerkschaften mit gesetzlichen Maßnahmen wie Einsparungen und einer Dezentralisierung des Kollektivvertragswesens, damit diese schlussendlich einem zweijährigen Lohnstopp und einer Arbeitszeitverlängerung zustimmten.

Auch in Österreich sind Ansätze solcher Entwicklungen bemerkbar. Tichy zitiert in seinem Artikel Auffassungen, wonach Abschlüsse in Kollektivvertragsverhandlungen „einem wachsenden Teil der atypisch, diskontinuierlich und prekär Beschäftigten nur mehr eingeschränkt“ zugutekämen. Vor allem die Position von MigrantInnen habe sich verschlechtert.

Mobilisierung nötig

Die Gewerkschaften versuchten dem mit neuen Angeboten wie der Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (UNDOK) entgegenzusteuern. Hier ist spannend, dass gerade die UNDOK zu einem Opfer von Einsparungen durch die schwarzblaue Bundesregierung geworden ist.

Dies kann als ein Indiz für den Stellenwert sozialpartnerschaftlicher Einrichtungen in den Augen der derzeitigen Bundesregierung gelten. Hinzu kommt, dass ArbeitgeberInnen in manchen Branchen den Aufbau kollektivvertragsfähiger Strukturen verweigern. Das ist zum Beispiel bei den Fachhochschulen der Fall, deren Beschäftigte seit Jahren keinen Kollektivvertrag und somit auch keine regelmäßigen Gehaltserhöhungen haben. AK-

Schutz durch Kollektivverträge im europäischen Vergleich

Österreich

95% der Beschäftigten sind vom KV erfasst

Deutschland

55% der Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben
(47% in Unternehmen mit Branchentarifverträgen,
8% in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen)

Griechenland

Vor den von der Troika verordneten „Reformen“
250 Kollektivverträge pro Jahr
heute
20 Kollektivverträge pro Jahr

Quelle: AK, Hans-Böckler-Stiftung (2018)

Experte Sepp Zuckerstätter hält das österreichische Kollektivvertragssystem dennoch für gut aufgestellt. Gerade die Wirtschaftskammer diene als Ordnungsfaktor, so Zuckerstätter im Gespräch mit der Arbeit&Wirtschaft. In Bereichen wie dem Handel habe sich der Kollektivvertrag bewährt. Hier sei eine Vereinheitlichung der Löhne über unterschiedlichste Sparten wie den Buch- oder den Musikfachhandel gelungen.

Und doch wächst auch in Österreich der Druck. In der Metallindustrie arbeiten die UnternehmerInnen schon lange an einer Aufspaltung der Kollektivverträge. In anderen Branchen wächst der Druck auf die Gewerkschaften, Lohnzurückhaltung zu üben, was dem eigentlichen Sinn eines Kollektivvertrages, nämlich die Löhne der Beschäftigten zu steigern, entgegensteht.

Die Böckler-Stiftung beschreibt, wie in Deutschland die Industriegewerkschaften versuchen gegenzusteuern, indem sie ihre Kampfkraft in den Betrieben steigern und sich wieder konfliktfreudiger zeigen. So sei es gelungen, über Streiks einen Kollektivvertrag mit der Billig-Airline Ryanair abzuschließen und im Land Baden-Württemberg 106

metallverarbeitende Betriebe zurück unter das Dach des Branchenkollektivvertrags zu bringen.

AK-Experte Michael Mesch schlussfolgert deshalb in seinem Artikel für „Wirtschaft und Gesellschaft“, dass Gewerkschaften zur Verteidigung der Kollektivverträge „gar nicht umhinkönnen zu versuchen, unabhängige politische Akteure zu werden (...), also v. a. die Zahl der Mitglieder zu erhöhen und diese zu mobilisieren“.

Michael Mesch: „Lohnpolitik und Gewerkschaften seit Beginn der Krise“:
tinyurl.com/y2f2os28

Gunther Tichy: „Sozialpartner: Missverständnisse und bedroht“:
tinyurl.com/yx9kkkte

Böckler-Stiftung: „Tarifpolitischer Jahresbericht 2018“:
tinyurl.com/y39jnggr

Böckler-Stiftung: „Angriff auf den Flächentarif“:
tinyurl.com/yypkbveb

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
christian@bunke.info
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Job-Erosion verhindern

Die Sicherungsanker am Arbeitsplatz in der EU erstrecken sich vom Betriebsrat über den Europäischen Betriebsrat bis hin zur EU-Arbeitsbehörde.

Heike Hausensteiner
Freie Journalistin

BetriebsrätInnen in FPÖ-Manier als „Beidln“ zu diskreditieren, geht gar nicht. Erstens grundsätzlich. Zweitens besitzt gerade Österreich ein „duales System der Interessenvertretung“ auf der Seite der ArbeitnehmerInnen. Das bedeutet, dass die formalen Zuständigkeiten zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten getrennt sind, wie Susanne Pernicka, Soziologin an der Johannes-Kepler-Universität Linz, unterstreicht. Einerseits ist die Institution Gewerkschaft auf die überbetriebliche Ebene und Verhandlungen zum Kollektivvertrag (KV) fokussiert.

ExpertInnen für den Alltag

Andererseits sind in der Praxis viele BetriebsrätInnen auch Mitglieder und FunktionärInnen in Gewerkschaften und nehmen als solche teil an den KV-Verhandlungen. „Weil sie als ExpertInnen für das alltägliche betriebliche Geschehen ihr Wissen einbringen können“, wie Pernicka erklärt. Und die Berufserfahrung ist ein hohes Gut, wenn theoretische, abgehobene Beschlüsse und Bestimmungen in der Praxis vermieden werden wollen.

Allen Unkenrufen zum Trotz haben die österreichischen ArbeitnehmervertreterInnen einen wichtigen Stand im Ablauf des Wirtschaftslebens unseres Landes. Zwar sind nicht alle Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Doch in Österreich überwiegen Branchentarifverträge, die von den Wirtschaftskammern, denen alle Arbeitgeber ange-

hören müssen, und den Gewerkschaften ausverhandelt werden. Sie gelten somit für rund 95 Prozent der ArbeitnehmerInnen, auch wenn diese nicht Gewerkschaftsmitglieder sind. Verhandlungen auf betrieblicher Ebene (etwa zu Überzahlungen etc.) sind den Kollektivverträgen untergeordnet.

Freilich hat der gewerkschaftliche Organisationsgrad österreich- wie europaweit schon bessere Zeiten gesehen. Positiv stechen wie so oft in sozialrechtlichen Fragen die nordischen Länder hervor. In Finnland, Schweden und Dänemark liegt die Gewerkschaftsrate bei etwa 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen, die tarifvertragliche Abdeckung umfasst 80 bis 90 Prozent. Allerdings gibt es in diesen Ländern kein Betriebsratsgremium. Schlusslichter bei der Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen durch Gewerkschaften sind – wenig überraschend – die ost- und südosteuropäischen EU-Länder.

Frankreich ragt diesbezüglich heraus: Lediglich acht Prozent der Beschäftigten sind bei Gewerkschaften, diese verhandeln aber 98 Prozent der Tarifverträge. BetriebsrätInnen existieren fallweise (Wahlmöglichkeit). Das österreichische Kollektivvertrags-System lässt sich am ehesten mit der Situation in Deutschland vergleichen.

Grenzüberschreitende Arbeit

Nun gibt es im Jahr 2019 kaum mehr Dienstleistungen oder Produkte, die ausschließlich in einem Land entstehen. Das Gegenteil ist der Fall. Die von der Wirtschaft vorangetriebene Globalisierung

hat Österreich politisch mit der EU-Mitgliedschaft ab 1995 vollzogen. Gegenüber der grenzüberschreitenden Wirtschaftstätigkeit hinken transnationale Bestimmungen hinterher, zumal bei der Bezahlung von ArbeitnehmerInnen.

So etwas wie „europäische Tarifverträge“, die wie nationale KVs etwa prozentuelle jährliche Lohnsteigerungen vorsehen, existieren nicht. „Die Kompetenz der Lohnfestlegung obliegt ausschließlich den nationalen Sozialpartnerorganisationen“, stellt Vera Glassner, Soziologin bei der Arbeiterkammer (AK), gegenüber der Arbeit&Wirtschaft klar.

Ohne verbindliche Grundlage

Die europäischen Sozialpartnerorganisationen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) oder auch Europäische Betriebsräte koordinieren sich in ihrer Arbeitspolitik europaweit freiwillig und ohne rechtsverbindliche Grundlage. Sie stimmen sich in „Sozialdialogen“ zu Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, berufliche Weiterbildung und Arbeitszeitregulierung ab und vereinbaren mitunter Abkommen. Diese werden von den Sozialpartnerorganisationen in den Mitgliedsländern umgesetzt und sorgen in Ländern mit niedrigem Arbeitsschutzniveau für einheitliche Mindeststandards. Beispielsweise zur Organisation der Arbeitszeit von Seeleuten (1998), Beschäftigten in der Luftfahrt (2000) und der Binnenschifffahrt (2012).

Eine weitere Möglichkeit, Tarif- und Arbeitspolitik grenzüberschreitend zu koordinieren, besteht auf der Ebene

„transnationaler Unternehmen“ – durch den Europäischen Betriebsrat (EBR). Der EBR vertritt die Interessen der Beschäftigten aller Unternehmensstandorte in allen Staaten des europäischen Wirtschaftsraums. „Euro-Betriebsräte finden sich deshalb auch in Konzernen mit Unternehmenshaupt-sitz außerhalb Europas, wie beispielsweise Toyota oder Honda“, betont Vera Glassner.

Branchen, auf die sich Euro-Betriebsräte konzentrieren, sind die Metall- und Fahrzeugindustrie, speziell bei GM Opel und Volkswagen. Die Hauptfunktion ist, Informationen grenzüberschreitend zu erhalten und weiterzugeben. Rund drei Prozent aller EBR-Gremien verhandeln sogar grenzüberschreitende Unternehmensabkommen (bezüglich Restrukturierung oder neuer Technologien) mit dem Management. Tarifpolitische Fragen wie Arbeitszeit oder Entlohnung spielen eine untergeordnete Rolle.

Kampf gegen Dumping

Was verdienen aber slowenische Bauarbeiter oder ungarische Gastgewerbetkräfte in einem Land mit höherem Lohnniveau wie Österreich und wie viel Sozialabgaben entrichten die Arbeitgeber? „Den jeweils lokal gültigen Mindestlohn auch für Entsandte (grenzüberschreitend tätige ArbeitnehmerInnen, Anm.) vorzuschreiben ist die eine Sache, diesen zu kontrollieren und gegebenenfalls Sanktionen zu verhängen eine andere“, unterstreicht der AK-Jurist Walter Gagawczuk. Er ist Experte für den Kampf gegen Lohn-

und-Sozialdumping, ob in Österreich oder der EU.

Der entscheidende Vorschlag dazu kam vor einhalb Jahren vom scheidenden Präsidenten der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker: Eine Arbeitsrechtsbehörde sollte eingerichtet werden, um endlich besser gegen Lohndumping vorgehen und Verwaltungsstrafen bei Vergehen auch grenzüberschreitend vollstrecken zu können. Damit wurde eine jahrelange Forderung vor allem von sozialdemokratischen EU-ParlamentarierInnen Realität.

„Aufgrund der teilweise relativ hohen kriminellen Energie und vielfältiger Tricks mancher Unternehmen stößt die Kontrolle manchmal an die Grenzen ihrer Möglichkeiten“, formuliert es Walter Gagawczuk. Die Gehaltsunterschiede zwischen den neueren und den älteren Mitgliedsländern sind durch die so genannten Übergangsfristen ab 2004 mit der großen EU-Erweiterungsrunde nur aufgeschoben, aber nicht aufgehoben worden. Obwohl sich das Lohngefälle verringert hat, sind die Unterschiede noch immer enorm. Hinzu kommt: Oft werden Arbeitnehmerschutzvorschriften wie Höchstarbeits- und Ruhezeiten umgangen. Nicht nur am Bau.

Unfairer Wettbewerb

Lohn- und Sozialdumping bewirkt unfairen Wettbewerb. Unternehmen, die geringere Löhne zahlen, können günstigere Angebote legen und verdrängen Unternehmen, die die vorgesehenen Mindestlöhne zahlen. Indirekt verdrängen sie dadurch auch die bei diesen Unterneh-

Oliver Röpke arbeitet im ÖGB-Büro in Brüssel und ist seit Kurzem Vorsitzender der ArbeitnehmerInnen-Gruppe im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA). Diesen will er unter anderem für den Kampf gegen Sozialdumping nutzen.

men beschäftigten ArbeitnehmerInnen. Und das Lohngefüge als solches kommt unter Druck: Um mithalten zu können, pfeifen immer mehr Unternehmen auf die Lohnvorschriften. Es kommt zur Erosion bei den Mindestlöhnen und Arbeitsbedingungen. Vorrangig sind Branchen mit hohen Personalkosten betroffen sowie gering qualifiziertes Personal.

Sozialbetrug

Pro Jahr sind mehrere hunderttausend EU-Arbeitskräfte grenzüberschreitend in Österreich tätig. Laut Kontrollberichten besteht etwa bei den BauarbeiterInnen zur Hälfte der Verdacht auf Sozialbetrug seitens ihrer Arbeitgeber. Bedauerlicherweise hat sich ausgerechnet die ÖVP-FPÖ-Regierung gegen die Ansiedlung der EU-Arbeitsbehörde hierzulande ausgesprochen. Sehr zum Ärger von Gewerkschafts- und AK-VertreterInnen und SPÖ-ParlamentarierInnen. Dieses Torpedieren soll wohl die Zuwanderung von Dumping-Arbeitskräften fördern, so ihr Verdacht.

Arbeit&Wirtschaft 6/2018 mit dem Schwerpunkt „Europa“
archiv.arbeit-wirtschaft.at

ÖGB in Brüssel:
www.oegb-eu.at

AK in:
www.akeuropa.eu

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
heike.hausensteiner@gmail.com

oder an die Redaktion
aw@oegb.at



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Mit Szenarien in die Zukunft

Das Projekt „Mitbestimmung 2035“ stellt für die Diskussion über die Zukunft von Arbeit und Mitbestimmung interessante Grundlagen zur Verfügung.

Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung

Sascha Meinert
Institut für prospektive Analysen (IPA)

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in vollem Gange und somit auch die Mitbestimmung im Betrieb. Doch sie ist keine Naturgewalt. Wie sich die Arbeitsbeziehungen und -abläufe im Zuge dieses Prozesses verändern werden, hängt maßgeblich davon ab, wie und mit welchen Zielsetzungen digitale Technologien genutzt werden, in welchem gesellschaftlichen Kontext sie sich entfalten und wie die Interessen der Beschäftigten dabei einbezogen werden.

Fragen über Fragen

In dem Zusammenhang stellt sich eine Vielzahl an Fragen: Wie können die Möglichkeiten des zeit- und ortsflexiblen Arbeitens auch den ArbeitnehmerInnen einen echten Mehrwert bringen? Welche Daten werden erhoben und wie werden sie verwendet? Welche Anforderungen ergeben sich für die Aus- und Weiterbildung? Wie können wir sicherstellen, dass es nicht zu einer Enthumanisierung der Arbeit und einer Zunahme von prekärer Arbeit kommt? Wie kann der Strukturwandel sozial gestaltet werden?

Dies sind nur einige der Schauplätze, wo unterschiedliche Interessen austariert und faire Spielregeln ausgehandelt werden müssen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat sich gemeinsam mit dem Institut für prospektive Analysen im Rahmen des

Projekts „Mitbestimmung 2035“ mit diesem Themenfeld beschäftigt.

Man liest und hört in diesen Tagen immer wieder, dass wir in einer Welt leben, die von **Volatilität**, Unsicherheit, Komplexität und **Ambivalenz** gekennzeichnet ist. Eine zentrale Herausforderung unserer Zeit ist also, dass wir Entscheidungen mit Blick auf die Zukunft unter höchst unsicheren Rahmenbedingungen treffen müssen.

Aus heutiger Sicht sind viele wichtige Fragen noch offen und unterschiedliche Pfade vorstellbar, wie Digitalisierung unsere Arbeits- und Lebenswelt verändern wird. Um dennoch konstruktiv darüber diskutieren zu können, legten wir dem Projekt das Konzept der Szenarien zugrunde. Diese können uns unterstützen, Orientierung zu finden.

Szenarien handeln von Veränderungen, die sich aus heutiger Sicht schwer abschätzen lassen. Sie stellen unterschiedliche, aber in sich gleichermaßen plausible Zukunftsverläufe dar. Statt eine eindeutige Antwort auf die Frage nach der Zukunft zu geben wie bei einer Prognose, werden zentrale Unsicherheiten mit Blick auf die Zukunft identifiziert: Welche Faktoren werden einen maßgeblichen Einfluss haben, sind aber aus heutiger Sicht in ihrer künftigen Ausprägung hochgradig ungewiss? Welche kausalen Zusammenhänge könnten die eine oder die andere Entwicklung vorantreiben? Was wären dann die jeweiligen Auswirkungen?

Mithilfe von Szenarien können wir den Blick für längerfristige Chancen und Risiken weiten und so auch die Integrität unseres Handelns stärken. Gute

Szenarien sind plausibel, aber zugleich auch neuartig und herausfordernd. Sie eröffnen uns neue Perspektiven. Bei „Mitbestimmung 2035“ wurden vier unterschiedliche, aber gleichermaßen plausible Zukunftsszenarien der Digitalisierung der Arbeitswelt entwickelt. Sie zeigen verschiedene Chancen und Herausforderungen auf, die in der Zukunft für Akteure der Mitbestimmung eine mehr oder weniger große Rolle spielen könnten. Die Szenarien bieten einen Orientierungsrahmen, um aktuelle Entwicklungen sowie bestehende Handlungsstrategien zu bewerten und neue Gestaltungsspielräume für eine wirksame Mitbestimmung zu erschließen.

Peak Performance

Im ersten Szenario wird die Digitalisierung vorangetrieben, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Leistungsdruck und die permanente Optimierung der eigenen Performance prägen den Arbeitsalltag. Chancen und Risiken liegen hier oft dicht beieinander, die persönliche Verhandlungsmacht orientiert sich am Marktwert und die Polarisierung der Beschäftigungsverhältnisse nimmt weiter zu. In immer mehr Bereichen kommt es zum Wettbewerb zwischen Mensch und Maschine.

Persönliche Entfaltung

Im zweiten Szenario trägt die Digitalisierung zu mehr individuellen Gestaltungsspielräumen, Flexibilität und Vielfalt in der Arbeitswelt bei. Staatliche Standards sichern die Teilhabe sowie eine ausgewo-

gene Verteilung der Früchte der Digitalisierung und verhindern Machtmissbrauch. Die Arbeitgeber-Reputation ist angesichts des begrenzten Arbeitskräfteangebots ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Zusammenhalt

Im dritten Szenario vollzieht sich die Digitalisierung eingebettet in kollektiven Aushandlungsprozessen und demokratischen Unternehmensstrukturen. Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern tragen so maßgeblich dazu bei, dass der technologische Wandel und effiziente Produktionsweisen mit Beschäftigungssicherheit, guten Arbeitsbedingungen und individuellen Präferenzen Hand in Hand gehen.

Reset

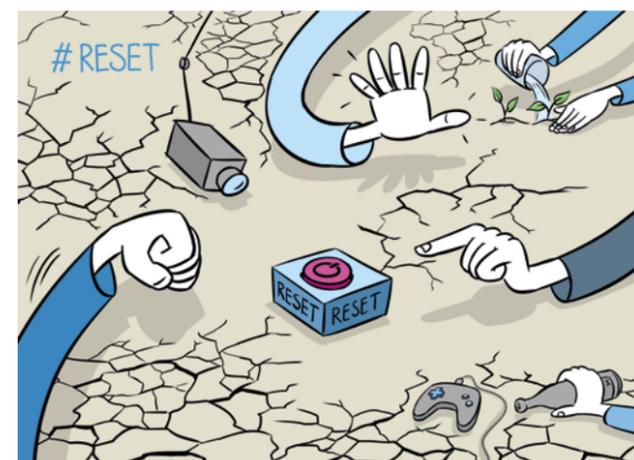
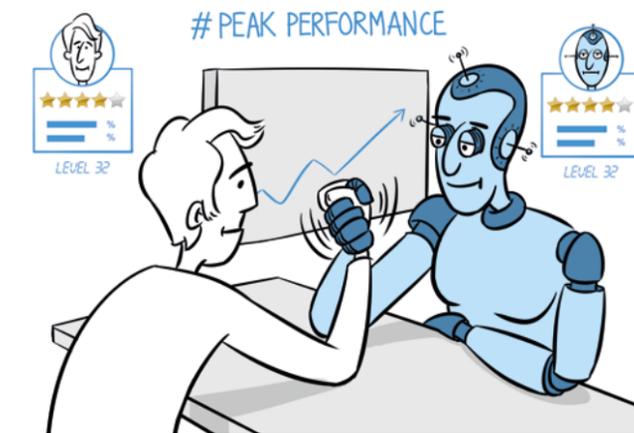
Im vierten Szenario führen Digitalisierung und Automatisierung nicht nur zu einem drastischen Verlust an Arbeitsplätzen, sondern auch zur Ausbreitung prekärer, inhumaner Arbeitsbedingungen. Das erzeugt massiven Widerstand und Konflikte, aus denen schließlich neue Ansätze von kollektivem Handeln und Solidarität sowie alternative Wirtschaftskonzepte hervorgehen.

Die vier Szenarien verdeutlichen in ihrer Gesamtzusammenschau, in welchem Maße die Zukunft der Digitalisierung der Arbeitswelt offen ist und was auf dem Spiel steht. Damit möchten wir dazu beitragen, der Digitalisierung eine Richtung zu geben. Unser Anspruch muss sein: Nicht abzuwarten, was passieren wird, sondern die Zukunft selbst aktiv mitzugestalten, indem wir unsere Anliegen in einen längerfristigen und größeren Bezug stellen, zugleich aber zu fragen: Was können wir heute tun, damit es in eine gute Richtung geht?

Anregungen und Materialien:
www.mitbestimmung.de/mb2035

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren
michael-stollt@boeckler.de
meinert@ipa.netzwerk.de

oder an die Redaktion
aw@oegb.at





© Klaus Mitterhauser

Nicht zuletzt

von
Reinhold Binder
 Bundessekretär für Organisation in der PRO-GE

Da geht noch was

Europäische Betriebsräte sind ein bewährtes Instrument zur Mitwirkung in Konzernen. Der Brexit bringt Euro-Betriebsräte und Gewerkschaften unter Druck.

Nani Kauer
 Freie Journalistin

Im Vergleich zum 100-jährigen Betriebsrätegesetz ist die Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR) noch relativ jung, nämlich 25 Jahre. Sie ist das Ergebnis einer Forderung der Europäischen Gewerkschaftsbewegung von Mitte der 1990er-Jahre. Ziel war und ist der Schutz der Interessen der ArbeitnehmerInnen in europaweit tätigen Unternehmen. Anfang 2009 wurde dieses EU-Recht nachgebessert. Grundsätzlich können Euro-Betriebsräte in länderübergreifend tätigen Unternehmungen mit insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigten installiert werden, wenn mindestens zwei Standorte in mehreren europäischen Ländern mehr als 150 Beschäftigte haben.

Instrument gegen Ausgrenzung

Hintergrund der Forderung war die Globalisierung. Weltweit tätige Konzerne treffen wichtige Entscheidungen in ihren Zentralen. In den Niederlassungen gibt es kaum Mitsprache. Mit dem EBR haben sie nun ein Instrument, um dem zu be-

gegnen. Für jede EBR-Körperschaft ist eine Konzernvereinbarung zu verhandeln, die im Rahmen der Vorgaben der Richtlinie die konkreten Spielregeln festlegt.

Mehr Kompetenzen und Rechte nötig

Ein EBR ist allerdings kein Betriebsrat, wie man ihn in Österreich kennt. Die Richtlinie sieht in erster Linie Information und Anhörung vor. Ein wesentlicher Vorteil für die ArbeitnehmerInnen ist aber, dass sich ihre jeweiligen Vertretungen über Ländergrenzen hinweg institutionalisiert vernetzen und Absprachen treffen können. Geplante Entscheidungen werden so rascher an anderen Standorten bekannt, und bis zu einem gewissen Grad funktioniert auch das Ausspielen von Standorten gegeneinander nicht mehr.

„Das europäische Recht liefert Euro-Betriebsräten grundlegendes Handwerkszeug zur wirtschaftlichen Mitwirkung im Konzern“, sagt Wolfgang Greif, Leiter der Bildungsabteilung in der GPA-djp. „Aus Gewerkschaftssicht ist da allerdings weit mehr drinnen, einerseits hinsichtlich der Kompetenzen des EBR selbst, andererseits auch was die

Interventionsrechte betrifft, wenn Unternehmen EU-Recht nicht einhalten.“

Der Brexit wirft auch hier viele Fragen auf: Gilt die Richtlinie weiter, wenn es zu einem Brexit mit Übergangsfrist kommt? Ist mit einem harten Brexit alles auf null gestellt? „Klar ist, dass das EBR-Recht nicht mehr für Großbritannien und für britische Mitglieder in EBRs gelten wird“, erklärt Greif. „Daraus ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten für die Gewerkschaften.“

Was sind Europäische BetriebsrätInnen (EBR)?
tinyurl.com/y6sjh74x
 European Works Councils (EWC):
tinyurl.com/y4dzvnk4
 Die neue EWC-Datenbank:
www.ewcdb.eu

Greif Wolfgang, „Der Europäische Betriebsrat – angepasst an die neu gefasste EBR-Richtlinie 2009/38 EG“:
tinyurl.com/yxsrm22w

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
kauer.nani@gmail.com
 oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Stärke durch Betriebsrat!

Betriebsratsverseucht“ wurde vor einigen Jahren zum „Unwort des Jahres“ gekürt. Verwendet wurde es von Führungskräften einer großen deutschen Baumarktkette: MitarbeiterInnen seien „betriebsratsverseucht“, wenn sie von einem Standort mit Betriebsrat in einen ohne Betriebsrat wechseln wollten. Die abwertende Bezeichnung hatte natürlich System, und niemand soll glauben, dass das „Union Busting“, also das gezielte Verhindern einer arbeitgeberunabhängigen Interessenvertretung, in österreichischen Betrieben nicht vorkommt. Im Gegenteil!

Soziales Gewissen

Auch 100 Jahre nach der Geburtsstunde für die Gründung von Betriebsräten in Österreich braucht es KollegInnen, die informieren und die für die Anliegen der Beschäftigten kämpfen. Zusammen mit Gewerkschaft und Arbeiterkammer sorgen sie für ein besseres Leben der ArbeitnehmerInnen, ermöglichen Mitbestimmung im Betrieb, mobilisieren für ArbeitnehmerInnenanliegen und stärken die Durchsetzungskraft bei Kollektivvertragsverhandlungen.

Der Betriebsrat ist das soziale Gewissen im Unternehmen, das Sprachrohr für die KollegInnen und die Gegenmacht zu den Unternehmerinteressen. Dass sich der Einsatz für gute Chancen, Arbeits- und Lebensbedingungen lohnt,

beweisen zahlreiche Studien: BetriebsrätInnen wirken ausgleichend und vermindern die Kluft zwischen „unten“ und „oben“. In Unternehmen mit Betriebsrat ist die Arbeitszufriedenheit höher, die Beschäftigten verdienen durchschnittlich mehr und die Beschäftigungsverhältnisse sind stabiler. Deswegen gehören österreichische Unternehmen zur Weltspitze, und deswegen ist die heimische Sozialpartnerschaft ein Vorbild für viele andere Länder. Dass die betriebliche Sozialpartnerschaft ein wichtiger Motor für wirtschaftliche, gesellschafts- und sozialpolitische Erfolge sein kann, ist aber nicht in Stein gemeißelt. Veränderungen der Arbeitswelt kratzen stetig am bewährten System. Normalarbeitsverhältnisse werden weniger oder erst viel später erreicht als noch vor einigen Jahren.

Dazwischen liegen oft Phasen von Praktika, Kettenarbeitsverträgen oder Leiharbeit. Unternehmen gliedern zudem gerne aus: Der Portier ist eigentlich Mitarbeiter einer Security-Firma, und die Reinigungskräfte werden von externen Dienstleistungsunternehmen gestellt. Die fortschreitende Digitalisierung tut ihres dazu, den Flexibilitätszwang noch zu verschärfen. Werkverträge und entgrenzte Arbeitszeiten nehmen rasant zu, ständige Erreichbarkeit ist schon lange kein ausschließliches Managerproblem mehr. Diese Veränderungen haben unmittelbare Auswirkungen: Sie

unterlaufen die Rechte der ArbeitnehmerInnen und schwächen ihre kollektive Gegenmacht zu den Arbeitgeberinteressen – und damit schließlich die Sozialpartnerschaft. Mitbestimmung und Dialog werden schwieriger, aber gleichzeitig steigen die Anforderungen an die BetriebsrätInnen.

Darum ist es wichtig, Betriebsratsrechte zu stärken und Mitglieder für die Gewerkschaftsbewegung zu gewinnen. So müssen etwa Behinderungen von Betriebsratswahlen unter Strafe gestellt und erstmalige Wahlen durch kürzere Fristen sowie Kündigungsschutz erleichtert werden. Die Betriebsratsarbeit während der Arbeitszeit gehört besser abgesichert, Freistellungsgrenzen müssen flexibilisiert und die Bildungsfreistellungen ausgeweitet werden.

Stellung verbessern

Es gilt – gerade unter einer arbeitnehmerfeindlich eingestellten Regierung – mit aller Kraft die Stellung der BetriebsrätInnen zu verbessern. Und das geht am besten durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Eine hohe Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern ist das Rückgrat für eine aktive und durchsetzungsfähige Interessenvertretung. Nur so wird die Sozialpartnerschaft in Österreich eine gute Zukunft haben. Nur so werden die Anliegen der ArbeitnehmerInnen auch weiterhin Gehör finden.

awblog.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“. Frisch gebloggt zeigt die Highlights.

Langzeitpflege braucht zeitgemäße Rahmenbedingungen

Heidemarie Staflinger und Gudrun Bauer

Die beruflichen Anforderungen in der Langzeitpflege haben sich stark verändert. Die Beschäftigten sind zum einen mit einem höheren Pflege- und Betreuungsbedarf konfrontiert, zum anderen mit gestiegenen Erwartungshaltungen von Betroffenen und ihren Angehörigen. In Alten- und Pflegeheimen sind die Personalschlüssel längst veraltet. Im mobilen Pflegebereich sind zeitlich ausgedehnte, flexiblere Angebote anstelle von minutiös getakteten Arbeitsverrichtungen notwendig. Denn sich Zeit für die Betroffenen zu nehmen ist in der Langzeitpflege für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten wichtig und wirkt sich positiv auf die Lebensqualität der betreuten Menschen aus.

Ob die Arbeit in der Langzeitpflege auch langfristig ausgeübt werden kann, ist vor allem vom erlebten Ausmaß der Belastungen am Arbeitsplatz abhängig. Denn in der Langzeitpflege stehen psychische und körperliche Belastungen auf der Tagesordnung. Die von der Regierung groß angelegte Imagekampagne ist daher nicht ausreichend, um dem steigenden Personalmangel zu begegnen. Ausschlaggebend sind die Rahmenbedingungen der Arbeit.

Lesen Sie mehr:
awblog.at/zeitgemaesse-rahmenbedingungen-fuer-die-langzeitpflege/

Weniger Markt, mehr Politik – Europa rehabilitieren

Björn Hacker

Nach zehn Jahren Dauerkrise ist die EU in schlechter Verfassung. Der Kontinent ist gespalten, doch die Parteinahme „für“ oder „gegen“ Europa geht an der zentralen Konfliktlinie vorbei. Die EU könnte durchaus eine andere Rolle ausfüllen als die des Katalysators einer ungeliebten Globalisierung. Um vom Sündenbock zum Problemlöser zu werden, müsste sie sich von der derzeit dominanten Marktgläubigkeit der Europapolitik lösen und den politischen Gestaltungsanspruch in den Mittelpunkt stellen.

Die EU ist das falsche Feindbild. Es waren die Mitgliedsstaaten, die mit nationaler Deregulierung und marktschaffenden europäischen Verträgen der marktliberalen Dominanz das Tor aufgestoßen haben. Sie können es allein nur dann wieder schließen, wenn die EU ihnen durch einen regulierenden Rahmen Schützenhilfe leistet. Europa würde so rehabilitiert als Problemlöser, als Beschützer und als Gestalter der künftigen Weltordnung. Denn globale Risiken sind Scheinriesen, wenn man ihnen mit entschlossenem gemeinschaftlichem Handeln begegnet.

Lesen Sie mehr:
awblog.at/eu-politisch-gestalten-statt-an-den-markt-glauben/

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

awblog.at

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter
facebook.com/arbeitswirtschaft & twitter.com/AundW

News von den AK-Wahlen

Kärnten:

Rekordergebnis für FSG

Spitzenkandidat Goach erreicht mit 77,6 Prozent den höchsten Gewinn eines Kandidaten in der Zweiten Republik: „Fühle mich Arbeitnehmerinteressen verpflichtet.“

Die Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen sind mit ihrem Spitzenkandidaten Günther Goach der überragende Sieger der AK-Wahl in Kärnten: Sie erreichten 77,6 Prozent der Stimmen (2014: 76,9 Prozent). Das ist der höchste Gewinn eines Kandidaten bei einer AK-Wahl in der Zweiten Republik. Die Wahlbeteiligung lag bei 38,8 Prozent.

In der neuen Vollversammlung sind die SozialdemokratInnen künftig mit 56 Mandaten vertreten. Die Freiheitlichen Arbeitnehmer – FPÖ mit dem Spitzenkandidaten Manfred Mischelin erreichten 13,1 Prozent (2014: 8,5 Prozent), der ÖAAB – Christliche GewerkschafterInnen (ÖAAB – FCG) mit Christian Struger als Spitzenkandidat kam auf 5,2 Prozent (2014: 5,2 Prozent), die Grünen und unabhängigen GewerkschafterInnen Kärnten/Koroška – GrüneUG, mit Birgit Niederl als Spitzenkandidatin, erhielten 2,6 Prozent der Stimmen (2014: 5,4 Prozent), und der GLB Gewerkschaftlicher Linksblock mit

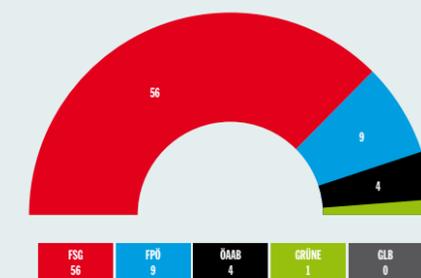
Christina Tamas als Spitzenkandidatin erhielt 1 Prozent der Stimmen (2014 nicht angetreten).

AK-Präsident Goach bezeichnete die 77,6 Prozent für seine Fraktion als großen Erfolg: „Die Wähler haben uns in hohem Ausmaß vertraut und mit ihrer Stimme bekundet, dass wir aufseiten der Arbeitnehmer stehen.“ Das sei ein klarer Auftrag, weiterhin für die Arbeitnehmerrechte zu kämpfen. Er werde die AK

auch künftig als unabhängige Interessenvertretung führen. Denn eine starke AK sei in Zeiten vieler Angriffe auf die ArbeitnehmerInnen seitens der Bundesregierung wichtiger denn je, sagte Goach. „Wir kämpfen für die Kärntner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – allein ihren Interessen fühle ich mich verpflichtet. Wir werden helfen, wenn Hilfe gebraucht wird!“, so Goach.

Mehr: tinyurl.com/y6hvh7ap

Mandatsverteilung Kärnten



Arbeit&Wirtschaft

„Das gibt Brösel“

Diskussion über die Spaltung der Gesellschaft

Wie sie funktioniert. Wovon sie ablenken soll. Worüber wir reden müssen.

15. Mai 2019, 18.30 Uhr, Fachbuchhandlung des ÖGB

Rathausstraße 21, 1010 Wien

Es diskutieren

Erich Fenninger, Geschäftsführer der Volkshilfe
Romana Brait, Ökonomin, Arbeiterkammer Wien
Katharina Rogenhofer, Fridays for future

Moderation

Sonja Fercher (Arbeit&Wirtschaft)

Arbeit&Wirtschaft
vorbestellen
aw@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

Man kann nicht alles wissen ...

Alfred Klahr Gesellschaft (AKG): 1993 gegründeter Verein zur Erforschung der Geschichte der ArbeiterInnenbewegung mit Sitz in Wien; benannt nach dem österreichischen Staatswissenschaftler und kommunistischen Parteifunktionär Alfred Klahr, der 1944 von einer SS-Streife in Warschau erschossen wurde. Alfred Klahr gilt als erster Denker des marxistischen Spektrums, der Österreich vor dem Hintergrund der Deutschen Frage als unabhängige Nation konzipierte. Von 1993 bis 2005 verwaltete und erschloss die AKG das Archiv der KPÖ. (Seite 8)

ambivalent: in sich widersprüchlich (Seite 40)

Bauer, Otto: österreichischer Politiker (1881–1938); mit dem Buch „Die Nationalitätenfrage und die Sozialdemokratie“ wurde er 1907 auf einen Schlag bekannt. Von 1918 bis 1934 stellvertretender Parteivorsitzender der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP), ab 1919 Parlamentsabgeordneter. Als führender Theoretiker des Austromarxismus prägte er 1926 das Linzer Programm seiner Partei, das damals auch den Passus der „Diktatur der Arbeiterklasse“ enthielt. Nach der Niederlage des sozialdemokratischen Schutzbundes gegen das faschistische Dollfuß-Regime im Februar 1934 errichtete Otto Bauer in Brünn das „Auslandsbüro der Österreichischen Sozialdemokratie“. Er wurde Herausgeber der (illegalen) „Arbeiter-Zeitung“ und übernahm die Redaktion der Zeitschrift „Der Kampf“. Das 1936 erschienene Werk „Zwischen den zwei Weltkriegen? Die Krise der Weltwirtschaft, der Demokratie und des Sozialismus“ gilt als sein politisches Testament. Mit dem darin ausgeführten Konzept des „Integralen Sozialismus“ entwickelte er Perspektiven des gemeinsamen Wirkens von Sozialdemokraten und Kommunisten gegen Krieg und Faschismus. (Seite 8)

Benko, René: österreichischer Unternehmer und Investor im Immobilien-, Medien- und Handelsbereich, geb. 1977; der Tiroler zählt zu den reichsten ÖsterreicherInnen. 1999 gründete er das Immobilienunternehmen ImmoFina, aus dem 2006 die Signa Holding (siehe unten) wird. Ende 2017 kauft Benko über seine Privatstiftung und mit Hilfe des Bundeskanzlers das Leiner-Haus auf der Mariahilfer Straße. (Seite 14)

Boschek, Anna: österreichische sozialdemokratische Politikerin (1874–1957), nach dem Tod ihres Vaters musste sie im Alter von neun Jahren die Schule abbrechen und arbeiten; ab 1890 als erste Frau im Parteivorstand der SDAP, 1918–1920 Gemeinderätin, 1920 bis 1934 NR-Abgeordnete. (Seite 22)

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen; 1975 gegründete EU-Ein-

richtung mit Sitz in Dublin, außerdem gibt es ein Verbindungsbüro in Brüssel. Ziel von Eurofound ist es, die Aktivitäten von EU-Organen, Regierungen, Interessenvertretungen etc. im Bereich der Politikgestaltung zu unterstützen, durch wissenschaftlich fundierte Informationen, Beratung und Fachkenntnisse für Schlüsselfiguren auf dem Feld der europäischen Sozialpolitik. (Seite 11)

Gig-Economy: Teil des Arbeitsmarktes, bei dem kurzfristig kleine Aufträge an Selbstständige, FreiberuflerInnen etc. – in der Regel über Online-Plattformen – vergeben werden. Der Begriff nimmt Bezug auf die Art und Weise, wie MusikerInnen arbeiten, nämlich in Form einzelner Auftritte, der Gigs. (Seite 19)

Hans-Böckler-Stiftung: 1977 gegründetes Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Düsseldorf ist benannt nach dem ersten DGB-Vorsitzenden Hans Böckler. Sie unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein. (Seite 36)

Hanusch, Ferdinand: österreichischer sozialdemokratischer Politiker (1866–1923); 1918–1920 Minister für soziale Fürsorge/Verwaltung; in diese Zeit fällt die Gründung der Arbeiterkammer. Außerdem etablierte Hanusch eine moderne Sozialgesetzgebung mit Krankenkassen, 48-Stunden-Woche, Verbot von Kinderarbeit, Arbeitslosenversicherung, Betriebsrätegesetz etc. (Seite 11)

Hautmann, Hans: österreichischer Zeithistoriker (1943–2018); 1993–2005 Präsident der Alfred Klahr Gesellschaft. (Seite 8)

Hueber, Anton: österreichischer SP-Politiker und Gewerkschafter (1861–1935), 1895 wurde der gelernte Drechsler Sekretär der Reichsgewerkschaftskommission in Cisleithanien und Herausgeber des Zentralorgans „Die Gewerkschaft“. Später wirkte er als Mitglied der Konstituierenden Nationalversammlung gemeinsam mit Ferdinand Hanusch maßgeblich an der sozialpolitischen Gesetzgebung mit. Hueber war Mitbegründer und erster Vorsitzender des 1928 gebildeten Bundes Freier Gewerkschaften. (Seite 22)

Jochmann, Rosa: österreichische Widerstandskämpferin und sozialdemokratische Politikerin (1901–1994), arbeitete mit 14 Jahren in einer Wiener Süßwarenfabrik, 1920 wurde sie Betriebsrätin in einer Firma für Gasglühstrümpfe. 1932 Zentralsekretärin der Sozialistischen Frauen Österreichs, von 1934–39 mehrmals verhaftet, danach ins KZ deportiert. 1945 bis 1967 war Jochmann Nationalratsabgeordnete, danach sprach sie als Zeitzeugin auf Kongressen und in Schulen

im In- und Ausland. 1993 hatte sie ihren letzten öffentlichen Auftritt beim Lichtermeer in Wien. (Seite 22)

Jugendvertrauensrat: In allen Betrieben, in denen dauerhaft mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen (= Beschäftigte unter 18 Jahren sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) beschäftigt sind, ist ein Jugendvertrauensrat (JVR) zu wählen. Die Funktionsperiode dauert zwei Jahre. Wahlberechtigt sind alle jugendlichen ArbeitnehmerInnen; kandidieren dürfen ArbeitnehmerInnen unter 23 Jahren, die seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind. (Seite 4)

Partikularinteressen: von Einzelnen/wenigen vertretene Interessen. (Seite 8)

Push-Notification (Push-Benachrichtigung): Nachricht, die auch dann auf dem Bildschirm eines mobilen Endgeräts angezeigt wird, wenn gerade nicht mit der App gearbeitet wird; erstmals von Apple 2009 eingesetzt. Eine solche Nachricht kann z. B. die Erinnerung einer Airline-App an den bevorstehenden Check-In oder eine Event-Benachrichtigung des Kalenders sein. (Seite 17)

Signa-Gruppe: Die von René Benko gegründete Signa Holding ist Österreichs größtes privates Immobilienunternehmen, das auch im großen Maßstab in Deutschland und Norditalien tätig ist. In den letzten Jahren hat sich die Signa Holding zusätzlich im Handelssektor engagiert und mit dem Erwerb von Karstadt, Kika/Leiner, zahlreichen Online-Retailern und Galeria Kaufhof etabliert. Ende 2018 stieg Signa mit jeweils fast 25 Prozent bei „Krone“ und „Kurier“ ein. (Seite 14)

Steinhoff International Holdings: 1964 vom deutschen Unternehmer Bruno Steinhoff in Niedersachsen gegründeter, heute börsennotierter, weltweit tätiger Einzelhandels- und Möbelkonzern mit Sitz in Amsterdam und operativer Hauptzentrale in Südafrika. 2016 waren rund 112.000 MitarbeiterInnen für das Unternehmen tätig. Ende 2017 wurde bekannt, dass Steinhoff Bilanzen gefälscht hat, der Bericht der WirtschaftsprüferInnen zeigte jetzt, dass u. a. Transaktionen erfunden und Scheinfirmen gegründet wurden. (Seite 14)

Turbokapitalismus: Die abwertend gemeinte Bezeichnung für eine deregulierte Marktwirtschaft geht zurück auf das gleichnamige Buch des US-Wirtschaftswissenschaftlers Edward Luttwak, das 1999 erschienen ist. (Seite 4)

UNDOK: 2014 eröffnete Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOKumentiert Arbeitender. (Seite 37)

Volatilität: (starke) Schwankungen von Kursen, Zinsen oder ganzen Märkten innerhalb kurzer Zeit (Seite 40)

OGB VERLAG

www.oegbverlag.at



Buch + e-book + Online

Arbeitszeitgesetz

5. neu bearbeitete Auflage

Georg Gasteiger/Gerda Heilegger/Christoph Klein

Gesetze und Kommentare 84 / 756 Seiten

EUR 78,00 / ISBN 978-3-99046-413-7

Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts ist für die praktische Anwendung so schwer zugänglich wie das Arbeitszeitrecht. Andererseits spielt die Gestaltung der Arbeitszeit für die Betroffenen eine ganz entscheidende Rolle. Klarheit und ausreichende Information über die Rechtsgrundlagen sind für sie deshalb besonders wichtig.

Einige Novellen zum Arbeitszeitrecht, insbesondere die Novelle BGBl I 53/2018, erforderten eine Neuauflage dieses bewährten Kommentars. Darüber hinaus gilt wie bisher, dass weite Bereiche des Arbeitszeitrechts weder in der rechtswissenschaftlichen Literatur noch in der Rechtsprechung systematisch aufgearbeitet wurden. Daher wurden für diesen Kommentar viele Fragen mit entsprechend ausführlicher Begründung und Ableitung aus der teils komplexen Gesetzeslage von Grund auf neu bearbeitet.

Dieser Kommentar erscheint als Kombination von Druckwerk, Online-Datenbank und e-book. Bei wichtigen gesetzlichen Neuerungen wird deren Kommentierung in der Online-Datenbank zeitnah ergänzt.

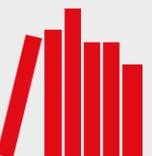
VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136





DIGITALISIERUNGSFONDS ARBEIT 4.0 JETZT EINREICHEN!

Die AK Wien sucht die besten Ideen für die digitale Arbeitswelt der Zukunft. Mit dem AK-Digitalisierungsfonds „Arbeit 4.0“ werden Projekte gefördert, bei denen ArbeitnehmerInnen im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.

Pro Jahr fördert die Arbeiterkammer Wien die vielversprechendsten Projekte mit vier Millionen Euro. Gesucht werden Initiativen, Impulse und Tools: für mehr Mitsprache im Unternehmen, innovative Gestaltung von Arbeitsplätzen und Abläufen oder auch für vorausschauende Weiterbildung.

- **Reichen Sie jetzt Ihre Projekte ein!**
- **Juni 2019: Förderung erster Projekte**
- **Herbst 2019: Zweite Förderrunde**

Wer kann einreichen?

Egal ob Betriebsrat, ArbeiterIn, Universitäten, EntwicklerInnen oder Unternehmen: Alle sind eingeladen, über die digitale Zukunft der Arbeitswelt nachzudenken und Projekte einzureichen.

Wie hoch sind die Förderungen?

Zwischen 2.000 und 200.000 Euro. Projekte von Unternehmen oder Gebietskörperschaften werden zu maximal 50 Prozent des Projektvolumens gefördert. Eine Jury entscheidet im Juni über die Vergabe der Projekte, danach steht der Umsetzung nichts mehr im Wege.

Alle Infos zum Digifonds:

Unterstützung zur Ideenfindung, Beispielprojekte zur Inspiration, Infos zur Förderungsvergabe und Leitfragen, um erste Ideen zu skizzieren auf wien.arbeiterkammer.at/digifonds.

JETZT EINREICHEN!

wien.arbeiterkammer.at/digifonds

Büro für Digitale Agenden der AK Wien | digifonds@akwien.at | 01/501 65-12398



Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW