

Arbeit & Wirtschaft



Alles im Lot?

Das Arbeitsverfassungsgesetz galt einst als Bollwerk gegen die Übermacht der Arbeitgeber:innen. Wie wir nach 50 Jahren das Machtgleichgewicht wiedererlangen.

Das Glück, am Recht zu arbeiten / 12

Im Interview mit der Verfassungsrichterin Sieglinde Gahleitner

Von unten gegen Ausbeutung / 40

Plattformarbeit bringt das Gesetz an seine Grenzen

#2



IRENE STEINDL CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ARTDIRECTON & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
GERHARD AMANN STILISTISCHES LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSSASSISTENZ

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Christian Bunke, Sophia Fielhauer, Johannes Greß,
 Susanne Haslinger, Margaretha Kopeinig, Stefan Mayer,
 Robert Misik, Rudolf Mosler, Martin Müller, Brigitte Pellar,
 Christian Resei, Alexandra Rottter, Alexia Weiss

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeberin

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 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, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Biokfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Michelle Cvörnjek, Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

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 Herausgeberin. Jeder Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen 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, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen

**VANESSA KOVAR****REDAKTIONSSASSISTENTIN**

Wir dürfen vorstellen: Vanessa ist unser Neuzuwachs in der A&W und schon unverzichtbar. Als Redaktionsassistentin greift sie uns beim Recherchieren, Texten und Organisieren unter die Arme.

Soeben hat sie ihren Master in Publizistik abgeschlossen.

**SUSANNE HASLINGER****JURISTIN**

Susanne Haslinger ist Juristin und seit jungen Jahren politisch aktiv. Seit 2023 leitet sie die Grundlagenabteilung in der Produktionsgewerkschaft. Eigentlich übersetzt sie Paragraphen in bildhafte Worte und politische Botschaften, und das messerscharf – zu lesen ab Seite 16.



Wenn wir **Johannes Greß** losschicken, kommt er immer mit einer packenden Reportage zurück. Hier bei der Recherche im Riders Collective Space in den Wiener U-Bahn-Bögen, wo Madelaine Engstler und Robert Walasinski Pionierarbeit für Rider leisten. Zu lesen ab **Seite 40!**

ERRATUM

In der Ausgabe 1/24 haben wir auf Seite 14 geschrieben: „Formal bestand die Arbeiterkammer auch während der nationalsozialistischen Periode weiter, wurde in dieser Zeit allerdings ihrer inneren Demokratie beraubt.“ Dies trifft jedoch nicht auf den Nationalsozialismus, sondern auf den Austrofaschismus zu. Die Nationalsozialisten lösten die Arbeiterkammern völlig auf. Wir bedauern den Fehler.

Die Menschen hinter den Paragrafen



IRENE STEINDL
CHEFIN VOM DIENST

Arbeitsrecht kam mir lange sehr trocken vor. Als ich vor ein paar Jahren für eine Arbeitsrechtsprüfung strebte, verzweifelte ich daran, die vielen Paragraphen in meinen Kopf zu bekommen. Mein damaliger Referent empfahl mir: „Frag bei jedem Paragraphen nach der Bedeutung für die Menschen in den Betrieben, nach den Auswirkungen auf ihr tägliches Arbeitsleben – denn Paragraphen sind in erster Linie politisch.“

Diese Ausgabe macht sich diese Maxime zu eigen: Wir analysieren den politischen Diskurs hinter den Paragraphen. Wir zeigen Schicksale, Arbeitsrealitäten, das Ringen um Mitbestimmung.

Das Arbeitsverfassungsgesetz feiert heuer seinen 50. Geburtstag. In den 1970er-Jahren geboren, war es damals ein innovatives Instrument, um das Machtgefüge zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen auszubalancieren. Heute gilt das nur mehr mit Einschränkungen. Neue Arbeitsformen und eine veränderte Betriebsstruktur haben das Machtverhältnis zugunsten der Arbeitgeber:innen verschoben.

Aus der aktuellen Mitbestimmungsstudie wissen wir: Viele Beschäftigte ohne Betriebsrat wünschen sich einen. Die Betriebsratswahl gestaltet sich jedoch oft sehr bürokratisch. Gewerkschaften und Arbeiterkammern fordern zu Recht Erleichterungen bei der Gründung eines Betriebsrats und einen früheren Kündigungsschutz für Anwärter:innen. Wie brisant die Thematik ist, wird deutlich, wenn wir die zahlreichen Betriebsratsverhinderungen betrachten. So viele Fälle von „Union Busting“ wie in den letzten fünf Jahren gab es in den zwanzig Jahren davor nicht. Kündigungen und Einschüchterungsversuche sind an der Tagesordnung, wenn Beschäftigte versuchen, ihre Rechte wahrzunehmen.

Worum geht es letztlich? Einerseits darum, das Arbeitsverfassungsgesetz zukunftsfit zu machen, zum anderen aber auch darum, die hart erkämpften Errungenschaften zu verteidigen. Die Vergangenheit lehrt uns, wie schnell arbeitnehmer:innenfeindliche Regierungen die Rechte der Beschäftigten einzuschränken versuchen. Wir erinnern uns noch gut: Schwarz-Blau wollte im Jahr 2019 die Jugendvertrauensräte abschaffen. Mit einer riesigen Kampagne und über 40.000 Unterschriften ist es der Österreichischen Gewerkschaftsjugend unter ihrer Vorsitzenden Susanne Hofer damals gelungen, diesen Versuch abzuwehren. Ich verspreche Ihnen: In dieser Ausgabe menschelt's. Gute Lektüre! **►**

Inhalt

EINE MEISTERLEISTUNG

06 50 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz: Für Österreichs oberste Arbeitsinspektorin ist es „ein ganz besonderes Gesetz“, für PRO-GE-Chef Reinhold Binder etwas, „das gefeiert gehört“. Robert Misik wagt den Rundumblick.

BETRIEBSRÄTE UNTER BESCHUSS

20 So viele Betriebsratsverhinderungen wie in den letzten fünf Jahren gab es noch nie. Besonders beliebt sind Kündigungen von Arbeitnehmer:innen, die einen Betriebsrat gründen wollen. Alexandra Rotter hat einige Fälle aufgespürt.

RECHTZEITIG DAS GRAS WACHSEN HÖREN

30 Wirtschaftliche Mitbestimmung beginnt lange vor dem Sozialplan. Oft werden Betriebsräte zu spät in wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens einbezogen. Wie der Betriebsrat als Co-Management rechtzeitig reagieren kann, hat Alexia Weiß recherchiert.

Warum brauchen wir eine Arbeitsverfassung?	11
Die große Frage beantwortet der Jurist Prof. Rudolf Mosler	
Das Glück, am Recht zu arbeiten	12
Im Gespräch mit der Verfassungsrichterin Sieglinde Gahleitner	
Macht im (Un-)Gleichgewicht	16
Wo die Arbeitsverfassung reformiert gehört	
Mitbestimmung im Fokus	24
Zahlen, Daten, Fakten aus der großen Mitbestimmungsstudie	
Gute Politik belohnen	26
Mümtaz Karakurt vom Verein migrare im Interview	
Schlichten statt richten	36
Schlichtungsverfahren können ein sinnvolles Instrument sein	
Mitbestimmung – nicht Gnade, sondern Recht!	39
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Von unten gegen Ausbeutung	40
Plattformarbeit bringt das ArbVG an seine Grenzen	
Demokratie für die Arbeitswelt	44
Das Arbeitsverfassungsgesetz hat eine lange Vorgeschichte	
Mehr Mitbestimmung wagen	45
Über die Rechte von Europäischen Betriebsräten	
Sprache schafft Realität	46
Das letzte Wort hat Martin Müller	





Arbeit&Wirtschaft

Abendpost

Hoch die Beine und mal kurz den Ablenkungen und Pflichten des Alltags entfliehen: Die Arbeit&Wirtschaft Abendpost versorgt Sie immer mittwochs mit Informationen und Empfehlungen zu den aktuellsten Beiträgen unserer Online-Ausgabe!

Wie du dazu kommst?

Ganz einfach: Melde dich an zu unserem Newsletter!

www.arbeit-wirtschaft.at/abendpost

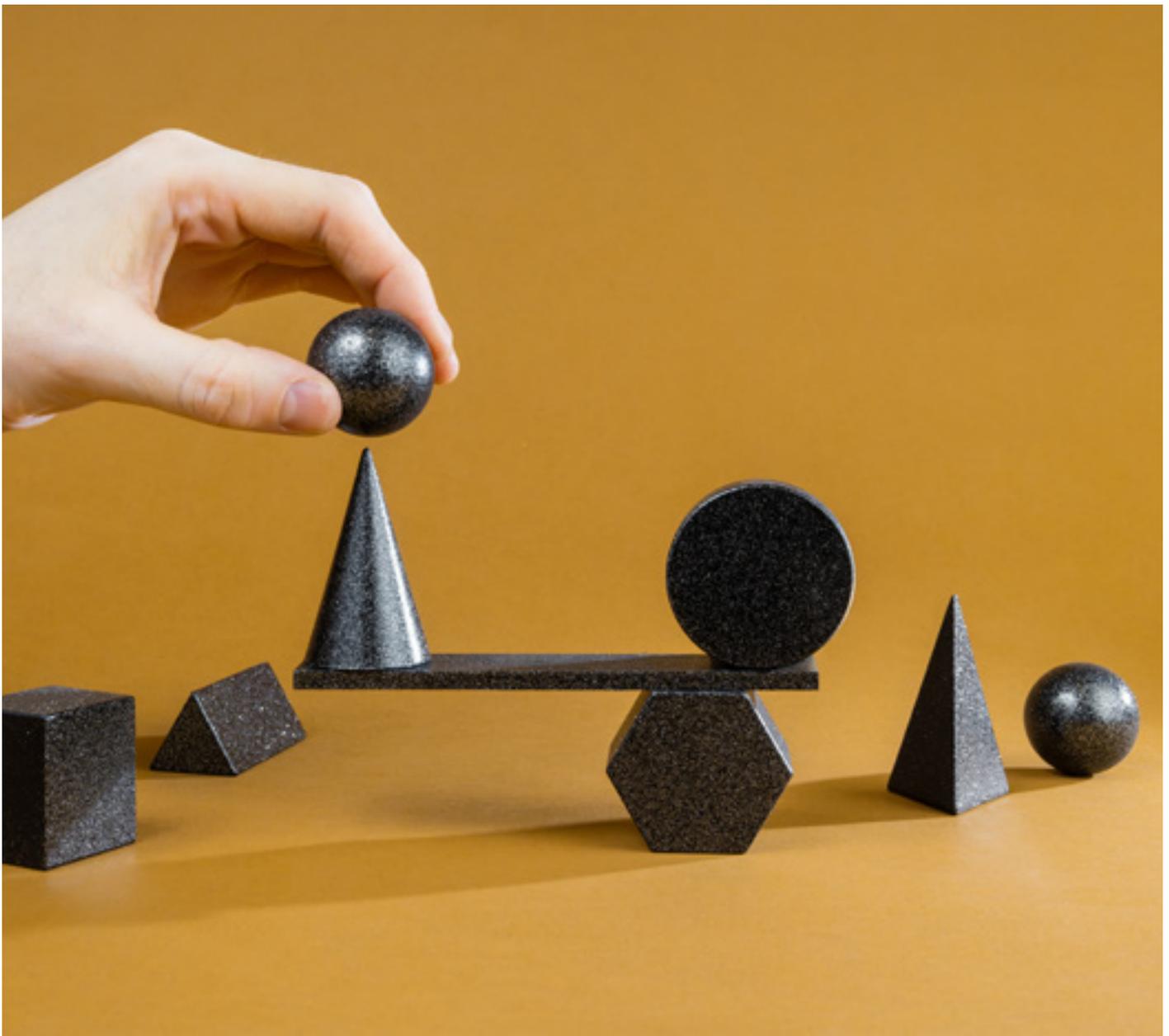
f t i /AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Eine Meisterleistung

50 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz: Für Österreichs oberste Arbeitsinspektorin ist es „ein ganz besonderes Gesetz“, für PRO-GE-Chef Reinhold Binder etwas, „das gefeiert gehört“.

TEXT ROBERT MISIK



Im gewerkschaftlichen Alltag häufen sich die Scharmützel, etwa wenn Firmenchefs versuchen, die Gründung von Betriebsräten mit fiesen Tricks, Druck und illegalen Machenschaften zu sabotieren.

Wenn Reinhold Binder, der neue Chef der Produktionsgewerkschaft, auf den jüngsten Arbeitskampf in der Metallindustrie zurückblickt, dann mischen sich schnell Aufgebrachtheit und Begeisterung. Um Betriebsversammlungen oder Streiks zu verhindern, wurden Kolleg:innen unter Druck gesetzt: „Da gab es viele Einschüchterungen und Bedrohungen.“ Aber gefruchtet hat das sehr wenig, Solidarität und Zusammenhalt waren hoch. Kein Wunder, bei Inflationsraten von bis zu zehn Prozent geht es bei vielen ja nicht nur um einen lieb gewonnenen Lebensstandard, sondern schnell auch um die nackte Existenz. Auch im „normalen“ gewerkschaftlichen Alltag häufen sich die Scharmützel, etwa wenn Firmenchefs versuchen, die Gründung von Betriebsräten mit fiesen Tricks, Druck und illegalen Machenschaften zu sabotieren. „Dabei wäre rechtlich ja alles klar“, so Binder. „Im Gesetz steht, ab fünf Beschäftigten ist in jedem Betrieb ein Betriebsrat zu wählen. Da steht ‚ist‘, nicht ‚kann‘!“

Wo Demokratie anfängt

Wenn unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen, dann geht es bisweilen rüde zu, und es gibt Krätemessen und juristisches Handgemenge. Dass Beschäftigte, Betriebsräte und Interessenvertretungen dabei rechtlich gut abgesichert sind, regelt das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). 1974 trat es in Kraft und ist damit 50 Jahre alt. Bei jedem runden Jubiläum wird es gefeiert. Es ist eine von diesen „Errungenschaften“, wie man das gemeinhin nennt, auf die die Arbeitnehmer:innenorganisationen besonders stolz sind – und das, obwohl die meisten Menschen nicht einmal von seiner Existenz wissen.

Metallerboss Binder – für Kolleg:innen und Gefährten nur „der Reini“ – war damals noch gar nicht geboren, sagt aber wie aus

der Pistole geschossen: „Das ist etwas, das gefeiert gehört! Gerade heute, wo die Demokratie ja auf dem Prüfstand steht und überall untergraben wird. Erinnern wir uns nur an die letzte schwarz-blaue Regierung. Die hat ausgepackelt, dass der Jugendvertrauensrat abgeschafft werden soll.“ Dass junge Lehrlinge ihre Vertretung wählen können, ist einer der vielen Punkte, die im Gesetz von 1974 festgeschrieben sind. „Da fängt ja die Demokratie an“, so Binder. Oder dass jede:r im Betrieb einen Betriebsrat wählen kann, unabhängig von Staatsbürgerschaft oder Herkunft. „Wir haben 125 Nationen unter unseren Mitgliedern.“

Von Arbeitsinspektorat bis Datenschutz

Nicht jede:r schafft es, über ein trockenes Gesetzeskonvolut mit derartiger Leidenschaft zu sprechen wie Binder. Jahrelang war über das große Gesetz verhandelt worden, das die Demokratie im Betrieb und die Rechte von Interessenvertretungen regeln und bündeln sollte. Betriebsräte gab es natürlich vorher schon, es gab das Betriebsrätegesetz, die Arbeiterkammern, auch welche Rechte Gewerkschaften haben, war da und dort geregelt. Aber mit dem Arbeitsverfassungsgesetz wurden die verschiedenen Bestimmungen erstmals zusammengefasst und ausgebaut, und es wurden Lücken geschlossen.

Und so regelt das ArbVG etwa, wie Kollektivverträge zu verhandeln sind und welche Bindungswirkung sie haben, wann und auf welche Weise ein Betriebsrat zu gründen ist, wer eine solche Wahl einberufen darf (drei Beschäftigte oder das dienstälteste Belegschaftsmitglied oder im Notfall die Gewerkschaft), wie das Verhältnis von betrieblicher Vertretung, gesetzlicher Interessenvertretung (Arbeiterkammer) und freiwilliger Berufsvertretung (Gewerkschaft) ist, in welchen Fragen ein Betriebsrat Mitwirkungs-



Ein kleiner Formfehler reiche, um Betriebsratswahlen zu torpedieren, meint der Arbeitsrechtsprofessor Elias Felten. Wahlprozesse gehören hier reformiert.

rechte hat und in welchen er nur informiert werden muss, wie Betriebsvereinbarungen zu schließen sind usw. Das Gesetz regelt so unterschiedliche Fragen wie die Digitalisierung und den Datenschutz oder auch, was zu tun ist, wenn das Arbeitsinspektorat vor dem Werktor steht (der Betriebsrat muss beigezogen werden und anwesend sein). Und es regelt auch, was passiert, wenn die Firmenleitung ihren Verpflichtungen nicht nachkommt – nämlich sehr oft nichts, es sei denn, der Betriebsrat klagt.

„Zwischen Norm und Realität besteht auch heute noch eine erhebliche Lücke“, beklagte bereits vor Jahren der einstige AK-Direktor Josef Cerny. Das Arbeitsverfassungsgesetz war ja von einem Geist, einem Ideal geprägt, nämlich der „Durchdringung aller Lebensbereiche mit Demokratie“, also auch einer völligen Demokratisierung der Arbeitswelt. Und bis zur völligen Wirtschaftsdemokratie sind auch heute noch ein paar Meter zu gehen, um es vorsichtig zu formulieren. Dieses demokratische und emanzipatorische Reformpathos der frühen 1970er-Jahre ist heute kaum mehr vorstellbar.

Für einen ersten Eindruck hier als Word-Rap ein paar Überschriften, die zeigen, was im ArbVG denn alles so zu finden ist: Kollektivvertragsrecht; Betriebsvereinbarungen; Betriebsbegriff; Arbeitnehmerbegriff; Betriebsversammlungen; Betriebsräte; Befugnisse der Arbeitnehmerschaft; Arbeitsschutz; Mitwirkungsrechte; Zustimmungspflichtige Maßnahmen; Informationsrecht; Anfechtung von Kündigungen; Mitwirkung im Aufsichtsrat.

Blinde Flecken reparieren

Einer der federführenden Verhandler war Anfang der 1970er-Jahre ein Gewerkschafter namens Alfred Dallinger. Später wurde er als Visionär zur Legende. Der Vorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) wurde 1980 von Bruno Kreisky in die Regierung berufen und verantwortete als Sozialminister die größ-

te Novellierung des ArbVG. Der modernistische, ideensprühende Linke Dallinger galt als Verkörperung der Zukunft der Arbeiter:innenbewegung. Er wäre eine noch viel prägendere Gestalt geworden, wäre er nicht 1989 auf tragische Weise bei einem Flugzeugabsturz zu Tode gekommen. Die kleine Maschine der Rheintalflug stürzte beim Landeanflug auf den vorarlbergisch-schweizerischen Flughafen Altenrhein in den Bodensee. Dallinger war eine derart populäre Figur, dass der „Zeit im Bild“-Moderator, der die Todesnachricht vortragen musste, zu weinen begann.

„Ohne Absicherung der Tätigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften geht's nicht, und da muss man wirklich sehr aufpassen.“

Bundespräsident Alexander Van der Bellen

„Fundamental am ArbVG ist, dass es die Beschäftigten und die Interessenvertretungen mit ganz klaren Rechten ausstattet“, sagt Elias Felten, Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Paris Lodron Universität Salzburg. In gewissem Sinne wird damit das Prinzip des Arbeitskampfes durch das Prinzip des Rechts ersetzt. Gewerkschaften könnten ansonsten Interessen nur durch Kampfmaßnahmen durchsetzen. Das ArbVG definiert dagegen ganz eindeutige Rechte. Dennoch ist es über die Zeit ein wenig reformbedürftig geworden, hat ein paar Schwächen, ist in die Jahre gekommen. Felten: „Dem ArbVG ist ja tatsächlich die Idee der vollständigen Demokratie im Betrieb inhärent. Deshalb regelt es auch die Betriebsratswahl fast so minutiös wie eine Nationalratswahl.“ Klingt gut, macht es aber

schwieriger, eine Betriebsratswahl gegen den Willen der Firmenleitung durchzusetzen. Gibt es einen kleinen Formfehler, kann man die Wahl anfechten, was denjenigen die Sache erleichtert, die Betriebsratswahlen torpedieren wollen. Felten: „Man könnte den Prozess vereinfachen.“

Nächstes Problem: Obwohl das ArbVG zu seiner Zeit nicht nur extrem modern, sondern sogar vorausschauend war, geht es doch von einem Betriebs- und Arbeitnehmer:innenbegriff aus, der seit her immer fragwürdiger wird. Ein Betrieb ist demnach eine Betriebsstätte an einem definierten Ort mit einer beständigen, homogenen Belegschaft, die sich in aller Regel an diesem Ort befindet. Das hat sich in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung längst überholt: Es gibt Betriebe mit einer kleinen Zentrale und vielen Außendienstmitarbeiter:innen oder vielen dezentral beschäftigten Teleworker:innen, und wer zur Belegschaft zählt, ist heute auch nicht mehr ganz so klar: nur die Angestellten? Etwaige freie Dienstnehmer:innen? Werkvertragsnehmer:innen? Nach und nach werden blinde Flecken repariert. So ist heute völlig klar, dass Leiharbeiter:innen ab Tag eins zum Betrieb gehören und auch bei Betriebsratswahlen mitbestimmen können.

Aber die Probleme haben zugenommen, oft ist die stabile Stammbeslegschaft geschrumpft, während die Anzahl der temporär Beschäftigten zunahm. Wer ein befristetes Dienstverhältnis hat, wird eher selten für den Betriebsrat kandidieren oder sich für gemeinsame Belange einsetzen – denn schließlich weiß man ja: Man ist bald wieder weg.

Neue Formen von Arbeitssicherheit

Mitbestimmungs- und Kontrollrechte sowie das Streikrecht – Rechte, die man auch einfordern kann –, die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die Kontrolle von Gesundheitsregeln und von Unfallverhütungsmaßnahmen: All das gehört seit mittlerweile 160 Jahren zusammen, also noch länger, als es das Arbeitsverfassungsgesetz gibt. Berühmte Namen sind mit den Reformen, die Schritt für Schritt umgesetzt wurden, verbunden. Die wenigsten wissen, dass der legendäre Victor Adler, bevor er die Sozialdemokratie gründete, eine Laufbahn als „Fabrikinspektor“ anstrebte. 1883 war das, die Institution war gerade nach englischem Vorbild von des Kaisers Regierung gegründet worden. Der junge Adler fuhr zu Studienzwecken sogar nach England. Dort schloss er mit einem Experten, dem er empfohlen worden war, sogleich eine Lebensfreundschaft: mit Friedrich Engels, dem Mitkämpfer von Karl Marx. Adlers Bewerbung zum Fabrikinspektor des Kaiserreiches wurde von der Obrigkeit schließlich abgelehnt.

Auch der Jahrhundertautor Franz Kafka machte sich um die Arbeitssicherheit verdient. Er war im Brotberuf bei der halbstaatlichen böhmischen „Arbeiter-Unfalls-Versicherungs-Anstalt“ beschäftigt, und er war ein innovativer Beamter. Kafka selbst kämpfte



Anna Ritzberger-Moser ist Sektionschefin im Arbeitsministerium und Österreichs oberste Arbeitsinspektorin. Das Arbeitsverfassungsgesetz ist für sie ein „ganz besonderes Gesetz“ – auch weil es das erste war, mit dem sie in ihrer Ministeriumslaufbahn zu tun hatte.

für bessere Arbeitsumstände. Er war eine Art Arbeitsinspektor, fuhr in seinem Verantwortungsgebiet herum, machte Vorschläge für Unfallverhütungsmaßnahmen, die der Industrie den Verlust von Gliedmaßen ersparen sollten – und er erließ neue Regeln mit dem Ziel, Unfälle zu vermeiden.

Anna Ritzberger-Moser ist Sektionschefin im Arbeitsministerium, in ihrer Sektion sind Arbeitsrecht und Arbeitsinspektorat gebündelt. Sie ist für die Fortentwicklung des ArbVG zuständig und zugleich Österreichs oberste Arbeitsinspektorin. Das Arbeitsverfassungsgesetz ist für sie ein „ganz besonderes Gesetz“, auch weil es das erste war, mit dem sie in ihrer Ministeriumslaufbahn beschäftigt war – aber vor allem, weil dieses Gesetz eine „Meisterleistung“ ist, wie sie sagt, weil es den gesamten Themenkomplex, der sehr zersplittert ist, „umfassend und konsolidiert“ behandelt. Bei Gesetzen geht es oft um das Kleingedruckte, aber zugleich werden die großen Fragen der Zeit behandelt. Digitalisierung, der Einsatz künstlicher Intelligenz, die Anwendung komplexester Algorithmen: „Da braucht es eine Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung“, erklärt Ritzberger-Moser. Logisch: Dinge, die kaum mehr jemand versteht und die, einmal etabliert, von selbst laufen, entziehen sich schnell der Mitbestimmung. Auch die Aufgaben der Arbeitsinspektor:innen wandeln sich. Wenn Homeoffice überhandnimmt, entziehen sich die Arbeitsplätze der Gesundheitskontrolle – und auch Arbeitszeitaufzeichnungen entsprechen wohl häufig nicht mehr der Realität. Die Entgrenzung der Arbeitszeit führt aber, so Ritzberger-Moser, zu „psychischem Stress“ und neuen Formen von Gesundheitsbelas-



„Wer Gemeinderatswahlen in einem Dorf fälscht, wird strafrechtlich verfolgt, aber wer Betriebsratswahlen sabotiert, hat vom Strafrecht nichts zu befürchten“, kritisiert ÖGB-Jurist Michael Trinko.

tungen. „Die Zahl der Arbeitsunfälle ist stark zurückgegangen, der Fokus verschiebt sich ein wenig von der Sicherheit hin zur Gesundheit.“ Es gibt hier Rückschritte, die markant sind, die messbar sind: „Muskel- und Skeletterkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, da gibt es europaweit Verschlechterungen“, weiß Ritzberger-Moser.

Groteske Schlupflöcher

„Ohne Absicherung der Tätigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften geht's nicht, und da muss man wirklich sehr aufpassen“, sagte auch Bundespräsident Alexander van der Bellen zur Eröffnung des Gewerkschaftskongresses im Vorjahr und erhielt tosenden Applaus. Denn die lässige Anmerkung war ein direkter Kommentar zu den verschiedenen Torpedierungen vonseiten der Interessenvertretungen der Wirtschaft und Gesetzesumgehungen durch Unternehmen.

Wie man Gesetzeslücken schließen könnte, darüber machen sich Jurist:innen der Gewerkschaften Gedanken, wie etwa Michael Trinko vom ÖGB. Wer Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, einfach feuert, hat im Grunde recht wenig zu befürchten, erzählt Trinko – das Schlimmste, was der Geschäftsleitung passieren

kann, ist, dass sie nach einem aufwendigen Verfahren vom Arbeitsgericht zur Wiedereinstellung der Gekündigten verpflichtet wird. „Wer Gemeinderatswahlen in einem Dorf fälscht, wird strafrechtlich verfolgt, aber wer Betriebsratswahlen sabotiert, hat vom Strafrecht nichts zu befürchten.“ Eine Lücke, die geschlossen werden sollte. Trinko: „Das hätte dann sofort eine generalpräventive Wirkung.“ Soll heißen: Wer weiß, dass dann der Staatsanwalt vor der Tür steht, wird so etwas meist von vornherein unterlassen. Wenn ein Unternehmen die Gründung eines Betriebsrats verhindert, sollten Arbeiterkammer und Gewerkschaften eine einfache Möglichkeit bekommen, Betriebsratswahlen abzuhalten – gegenwärtig sind die Regeln dafür zu komplex, sodass diese Möglichkeit in der Praxis nur sehr schwer durchgesetzt werden kann. Denn Betriebsratswahlen müssen „durch Aushang“ kundgetan werden. Gewerkschaften muss der Zugang zum Betrieb ermöglicht werden. Nur: Wenn der Zugang nicht ermöglicht wird, kostet dies das Unternehmen nichts – aber der notwendige „Aushang“ kann dann nicht gemacht werden. Solche grotesken Schlupflöcher müssen geschlossen werden. In Deutschland ist die Behinderung einer Betriebsratswahl eine strafbare Handlung. ▶

Warum brauchen wir eine Arbeits- verfassung?

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist 50 Jahre alt, Kollektivverträge und Betriebsräte gibt es in Österreich aber schon seit über 100 Jahren. Die Kollektivverträge wirken wie ein Gesetz und sind ein zentrales Instrument der Sozial- und Wirtschaftspolitik. Sie regeln vor allem die Mindestlöhne für fast 98 Prozent der Arbeitnehmer:innen, sind aber auch Impulsgeber für die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts, zum Beispiel bei der Arbeitszeit. Das ArbVG schafft nicht nur die gesetzliche Basis für den Abschluss von Kollektivverträgen, sondern auch für die Wahl von Betriebsräten und

schützt deren Mitglieder vor Kündigung. In Betriebsvereinbarungen werden betriebspezifische Angelegenheiten geregelt, die Arbeitsschutz, Leistungsentgelte, Betriebspensionen, Homeoffice oder Sozialpläne betreffen. Der Betriebsrat kann auch Kündigungen und Entlassungen bei Gericht anfechten und verschlechternde Versetzungen von Arbeitnehmer:innen bekämpfen. Die europäische Betriebsverfassung ermöglicht es Betriebsräten von international tätigen Unternehmen, wichtige Informationen zu erlangen und sich länderübergreifend zu vernetzen.



RUDOLF MOSLER

PROF. FÜR ARBEITS- UND WIRTSCHAFTSRECHT AN DER UNIVERSITÄT SALZBURG

Das Glück, am Recht zu arbeiten

Die Verfassungsrichterin Sieglinde Gahleitner im Interview über ihre Berufung zur Gerechtigkeit, über die fehlende Begründungspflicht beim Kündigungsschutz, die Rechte von Frauen in der Betriebsverfassung – und womit sie sich eine Auszeit von Paragraphen verschafft.

INTERVIEW SOPHIA FIELHAUER, CHRISTIAN RESEI

Sieglinde Gahleitner arbeitet in einem lichtdurchfluteten Raum ihrer Anwaltskanzlei in einem Gründerzeithaus unweit vom Lugeck in der Wiener Innenstadt – weitläufig genug, um bequem einen ovalen Konferenztisch für sechs Leute sowie ihren Schreibtisch voller Akten zu beherbergen. Nahe der Balkontür dirigiert eine hüfthohe Figur von Richard Wagner scheinbar in den Raum hinein. Die Verfassungsrichterin und Rechtsanwältin ist bekennender Opern-Fan, weniger begeistert ist sie von Hunden – eine Ausnahme ist der charmante Kanzlei-Vierbeiner Brezel, er darf zum Schnüffeln in Gahleitners Büro.

Arbeit&Wirtschaft: Frau Gahleitner, warum Ihre Spezialisierung aufs Arbeitsrecht?

Sieglinde Gahleitner: Gerechte Lebensbedingungen, vor allem aus der Sicht von Frauen, haben mich schon früh interessiert. So habe ich bereits bei meiner Matura das Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gewählt. Im Arbeitsrecht werden Konflikte bereinigt, und den wirtschaftlich Schwächeren wird geholfen, zu ihrem Recht zu

kommen. Ich stamme aus einem Handwerker-Haushalt und hätte mir nach dem Studium noch nicht zugetraut, tatsächlich Anwältin zu werden.

Stattdessen sind Sie ...

... in die Arbeiterkammer gegangen und habe als Referentin für Arbeitsrecht, Gesell-



SIEGLINDE GAHLEITNER

ist 1965 in St. Veit/OÖ geboren, arbeitete in der AK Wien, absolvierte 1998 ihre Rechtsanwaltsprüfung und führt seit 2011 ihre eigene Kanzlei.

Seit 2010 ist sie Mitglied des Verfassungsgerichtshofes und seit 2016 Honorarprofessorin an der WU Wien.

schaftsrecht und Sozialpolitik gearbeitet. 1998 habe ich dann meine Rechtsanwaltsprüfung abgelegt.

Warum ausgerechnet die AK?

Ich habe mir gedacht, es ist toll, was die Arbeiterkammer leistet, und dort würde ich gerne mitarbeiten – und das hat mir auch große Freude bereitet. Anfangs war ich in der Rechtsberatung, später habe ich Betriebsratsmitglieder unterstützt und geschult, dann in der sozialpolitischen Abteilung auch Gesetze mitverhandelt.

Bis das Gericht lockte ...

Im Alter von 30 Jahren habe ich nach einer neuen Herausforderung gesucht, wollte näher an die Durchsetzung des Rechts gehen und konkrete Sachen auch selbst austreten. Als Arbeitsrechtsanwältin arbeite ich nun sowohl für die Arbeitnehmer:innen- als auch für die Arbeitgeber:innenseite und ver suche, an Konfliktlösungen mitzuarbeiten.

Sie beraten Klient:innen in sämtlichen Fragen des kollektiven und individuellen Ar-

Die meisten Arbeitsverhältnisse in Österreich sind vom Kollektivvertrag erfasst. Für die Rechtsanwältin Sieglinde Gahleitner ist das ein großes Plus des Arbeitsverfassungsgesetzes.



beitsrechts. Wie sehen Sie das Arbeitsverfassungsgesetz – ist es ein gutes Gesetz?

Es ist grosso modo wirklich ein sehr gutes Gesetz. Die meisten Arbeitsverhältnisse in Österreich sind von Kollektivverträgen erfasst – die Pflichtmitgliedschaft in den Interessenvertretungen und die „Außenseiter-Wirkung“ der Kollektivverträge haben sich bewährt. Letzteres bedeutet: Der Kollektivvertrag gilt auch für Arbeitnehmer:innen, die keiner Gewerkschaft angehören.

Ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen meist harmonisch?

Gestreikt wird nur selten, und das ist sicher ein Verdienst der Sozialpartnerschaft. Doch die Konfliktlösungsbereitschaft hat sich eher verschlechtert, die Verhandler:innen wollen nun – oft auf Teufel komm raus – länger streiten. Es ist schwieriger geworden, außergerichtliche Kompromisse zu finden und Vergleiche abzuschließen. Auch sonst ist zu beobachten, dass in der Gesellschaft allgemein der Diskurs und Kompromisse weniger gesucht werden als das Beharren auf der eigenen Meinung.

Sozialpartnerschaft funktioniert vor allem über das Reden und Verhandeln.

Das stimmt schon, aber ein gewisser rechtlicher Rahmen ist nötig. Beim Kündigungsschutzverfahren etwa gibt es einen gesetzlichen Mechanismus, wie Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen miteinander verhandeln können. Die Arbeitnehmer:innen fechten die Kündigung zunächst bei Gericht an und legen dar, inwiefern ihre soziale Situation durch die Kündigung wesentlich beeinträchtigt ist. Auf der anderen Seite müssen die Arbeitgeber:innen nachweisen, dass sie wichtige Gründe für die Kündigung hatten. Im Rahmen dieser

„Ich bin mehr als unzufrieden mit dem, was sich in der Gleichbehandlung getan hat.“

Sieglinde Gahleitner

Argumente wird dann versucht, bei Gericht eine Abschlagszahlung zu verhandeln, die die Nachteile der Kündigung für die Arbeitnehmer:innen ausgleicht, was in den meisten Fällen auch gelingt. Ohne diesen rechtlichen Rahmen wären diese Einigungen aber nicht möglich.

Wo würden Sie im ArbVG nachbessern?

Mir gefällt die fehlende Begründungspflicht bei Kündigungen nicht. Erst wenn ich als Arbeitnehmer:in nachweise, dass die Kündigung meine Interessen wesentlich beeinträchtigt, müssen Arbeitgeber:innen einen Kündigungsgrund nennen.

Das ist in Deutschland anders.

Ja, dort gibt es eine Begründungspflicht, und das heißt: Alle Beschäftigten können überprüfen lassen, ob eine Kündigung gerechtfertigt war oder nicht. Auch die Grundrechte-Charta sieht vor, dass jeder in der Europäischen Union vor einer ungerechtfertigten oder unsachlichen Kündigung geschützt sein soll.

Es bleibt nicht viel Zeit, um auf eine Kündigung zu reagieren.

Genau. Auch die kurze Kündigungsanfechtungsfrist bereitet den Menschen Schwierigkeiten. Zwar wurde diese Frist von einer Woche auf zwei Wochen verlängert, doch das ist immer noch viel zu kurz. In einer Anfechtungsklage müssen alle Anfechtungsgründe genannt sein, doch Gekündigte stehen oft unter Schock und brauchen Zeit, um sich zu sammeln. Manchmal stellt sich etwa erst nach mehreren Gesprächen heraus: Die Vorgesetzten waren unleidlich,

weil die Arbeitnehmer:innen zum Beispiel auf die Auszahlung ihrer Überstunden bestanden haben. Wenn meine Mandant:innen das nicht gleich erzählen, dann kann dieses verpönte Motiv nicht geltend gemacht werden, es kann also nicht einfach nachgereicht werden (Anm.: Zu verpönten Motiven zählen u. a. auch Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters oder der Tätigkeit in einer Gewerkschaft).

Werden Arbeitnehmer:innen sonst ausreichend vor Kündigung geschützt?

Nun, es gibt kaum Schutz für leitende Angestellte, die maßgeblichen Einfluss im Betrieb haben. Auch wenn diese Beschäftigten teilweise eine Arbeitgeber:innen-Funktion ausüben, müssen sie trotzdem auch selbst gegen eine unfaire Kündigung geschützt werden. Problematisch sind auch Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmer:innen – einen Schutz vor unfairen Kündigungen gibt es dort praktisch nicht, außer durchs Gleichbehandlungsgesetz.

Ist unsere Arbeitswelt in den vergangenen 50 Jahren gerechter geworden?

Ich bin mehr als unzufrieden mit dem, was sich in Sachen Gleichbehandlung getan hat. Früher dachte ich: Wenn ich ins Pensionsalter komme, brauchen wir nicht mehr über den Gender-Pay-Gap reden. Und jetzt bin ich seit fast 30 Jahren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig, und es hat sich faktisch viel zu wenig getan.

Was schlagen Sie vor?

Die Rechte von Frauen sollten auch in der Betriebsverfassung noch klarer geregelt wer-

den. Frauenförderpläne sind wünschenswert und sollten erzwingbar sein. Aber vor allem brauchen wir mehr Transparenz bei den Löhnen und Gehältern.

Inwiefern?

Der Betriebsrat hat zwar das Recht zu erfahren, wie viel die einzelnen Beschäftigten verdienen, doch er darf diese Informationen nur sehr eingeschränkt weitergeben. Es sollte ein aktives Recht geben, die Entlohnung der vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen zu kennen, um den Gender-Pay-Gap sofort bekämpfen zu können.

Das ändert sich hoffentlich bald dank der EU-Lohntransparenzrichtlinie.

Die Transparenzrichtlinie der Europäischen Union wird hierbei ein bisschen weiterhelfen. Und man könnte im Arbeitsverfassungsrecht einige Hebel ansetzen, um eine Gehaltstransparenz durchzusetzen.

Der Gender-Pay-Gap ist nicht die einzige Sorge der Frauen ...

Die Fakten sind: Vor allem Frauen erziehen die Kinder, sie erledigen weiterhin die Gratisarbeit im Haushalt, und sie pflegen die eigenen Eltern, die Schwiegereltern und so weiter. Es wäre an der Zeit, auch gesetzgeberisch einzuschreiten – nicht nur im ArbVG. Der Gesetzgeber könnte zum Beispiel sagen, dass Kindererziehung nur 50:50 geht, also die Frau bekommt Teilzeit nur, wenn der Mann sie im gleichen Ausmaß nützt. Für Alleinerzieherinnen müsste es natürlich Ausnahmen geben. Aber so wie bisher brauchen wir nicht weitermachen.



Die Rechte von Frauen seien in der Betriebsverfassung zu unklar geregelt, meint die Rechtsanwältin Sieglinde Gahleitner. Auch in Sachen Gehaltstransparenz sieht sie Ansatzpunkte im Arbeitsverfassungsrecht.

Wo sehen Sie einen Lichtblick?

Es gibt jetzt etwas mehr Frauen in Vorstands- und Aufsichtsratsfunktionen, aber es sind noch immer relativ wenige. Und selbst das hat nur mit viel Druck aus Brüssel funktioniert, denn sonst wäre gar nichts weitergegangen. Je mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten, desto besser funktioniert die Gleichbehandlung auf allen Ebenen.

Und jenseits der Frauen?

Durch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz kann gegen Firmen vorgegangen werden, die vor allem Arbeitskräfte aus dem Ausland holen und diese unter dem österreichischen Lohnniveau bezahlen. Jetzt werden diese Arbeitgeber:innen nicht nur auf einzelvertraglicher Ebene, sondern auch behördlich in die Pflicht genommen. Das schützt auch ordentlich arbeitende österreichische Unternehmen, die sich an unsere Gesetze und Kollektivverträge halten.

Sollte jemand, der eine Betriebsratsgründung verhindert, bestraft werden?

Ja, das sollte mit massiven Konsequenzen verbunden sein. Ob das jetzt Verwaltungsstrafen sind oder die Tat noch härter bestraft werden sollte, das müsste diskutiert werden – eine Nachbesserung wäre jedenfalls nötig.

Von manchen Arbeitgeber:innen wird das als Bagatelle verstanden ...

Es ist außerordentlich wichtig, dass die Arbeitnehmer:innen von einem Betriebsrat vertreten werden. Die Arbeitsbedingungen sind in Betrieben mit Betriebsräten wesentlich besser. Es ist auch jetzt jedem und jeder klar, dass das Verhindern eines Betriebsrats rechtswidrig ist, aber spürbare Konsequenzen gibt es halt bisher nicht.

Was würde eine Betriebsratsgründung erleichtern?

Es wäre wichtig, Betriebsratswahlen zu vereinfachen, denn derzeit sind sie mit einem sehr hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Besonders in kleinen Betrieben ist es deshalb schwierig, Leute davon zu überzeugen, sich das anzutun.

Bitte erklären Sie mir Ihre Strategie, sich in Tausende Seiten einzulesen.

Ich muss sehr strukturiert und organisiert arbeiten, um das Pensum zu bewältigen, und auch viele Aufgaben im Team delegieren. Es gibt viele Fristen, alle Termine sind kalendriert, und darüber hinaus gibt es ein Kanzlei-Fristenbuch – bei uns ist alles doppelt und dreifach abgesichert. Ich trage mir jeden Termin auf zwei Arten ein, das Sekretariat notiert ihn ebenfalls, damit ja keine Frist versäumt wird.

All das schaffen Sie in 40 Stunden?

Nein, in 40 Stunden geht sich meine Arbeit leider nicht aus, aber ich bin selbstständig und habe es mir so ausgesucht.

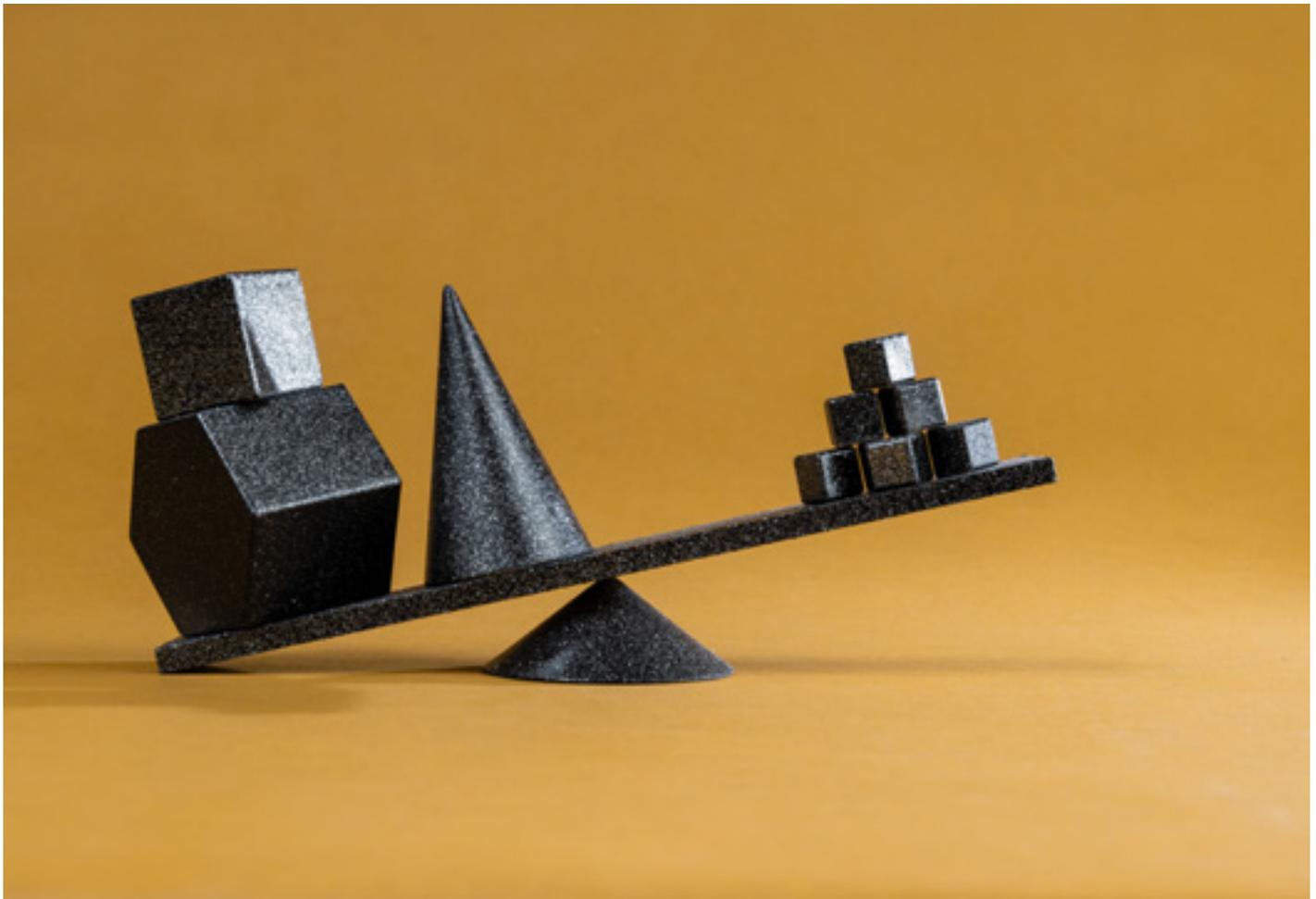
Wie schaffen Sie es, sich abzugrenzen?

Aus dem Büro gehen und etwas völlig anderes tun – ohne dabei an die Arbeit zu denken. Früher haben mir meine wunderbaren Kinder geholfen, abzuschalten, jetzt besuche ich beispielsweise gerne die Staatsoper, spiele Tennis oder treffe mich mit Familie oder Freund:innen. ▀

Macht im (Un-)Gleichgewicht

Die Mütter und Väter des Arbeitsverfassungsgesetzes maßen ihm keine geringere Aufgabe zu, als die Interessengegensätze zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen „durch richtige Maßnahmen auszugleichen, zu überbrücken und mitzuhelfen, das Arbeitsleben zu humanisieren und harmonischer zu gestalten“. Ein hoher Anspruch, den das Gesetz auch bestmöglich erfüllte. Ein Werk, vor dem man schon ein wenig in Ehrfurcht innehalten muss, um es aber im nächsten Atemzug einem Bestandstest zu unterziehen: Hält dieses so durchdachte, ausgewogene Gesetz mit der Entwicklung unserer Zeit Schritt?

TEXT SUSANNE HASLINGER



Bereits bei seinem ersten Bundeskongress im Jahre 1948 verlangte der ÖGB die Kodifikation des Arbeitsrechts – letztlich sollte es weitere 25 Jahre, Dutzende Treffen der von Grete Rehor eingesetzten Kodifikationskommission und Sozialpartnerklausuren brauchen, bis das Projekt im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) gipfelte. In einer Ära des Umbruchs und des gesellschaftlichen Aufbruchs entstanden, wurde das ArbVG in der Ära Kreisky 1973 schließlich einstimmig vom Nationalrat verabschiedet. Ein Fundamentalwerk, wenn man so will: in Papier gegossene umfassende Demokratie, Interessenausgleich, der die Willkür des Stärkeren in die Schranken weist. Ganz zentral legt § 39 ArbVG in seinem Absatz 1 fest: „Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.“ Zwar ist das Arbeitsverfassungsgesetz durchdrungen von diesem Gedanken des Interessenausgleichs, aber keiner der Protagonist:innen war so naiv, von einer „Überwindung“ des Interessengegensatzes zwischen Betriebsinhaber:in und Arbeitnehmer:innen auszugehen. Damit kennt das ArbVG anders als die Betriebsverfassung unserer deutschen Kolleg:innen auch keine formalisierte „Friedenspflicht“ des Betriebsrats oder ein Verbot, zum Arbeitskampf als äußerstem Mittel der Interessendurchsetzung zu greifen. Tatsächlich zeigt sich in der Praxis aber, dass die Baumeister:innen des ArbVG ein Gesetz gestaltet haben, dem es über weite Teile recht gut gelungen ist, die Interessengegensätze zwischen Unternehmer:innen und Arbeitnehmer:innen „friedlich“ auszugleichen. Das ArbVG stellt der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung also einen nicht nur reichhaltigen, sondern vielfach auch ausreichenden Werkzeugkoffer zur Verfügung. Dennoch: Die Welt hat sich in den vergangenen 50 Jahren enorm verändert, und hier bröckelt das einstige Machtgleichgewicht.

„In über 96 Prozent der Betriebe sind keine 150 Arbeitnehmer:innen mehr beschäftigt. Dem Geist des ArbVG entspräche es längst, in kleineren Betrieben zumindest Teilfreistellungen zu ermöglichen.“

Der Blick in die Geschichte

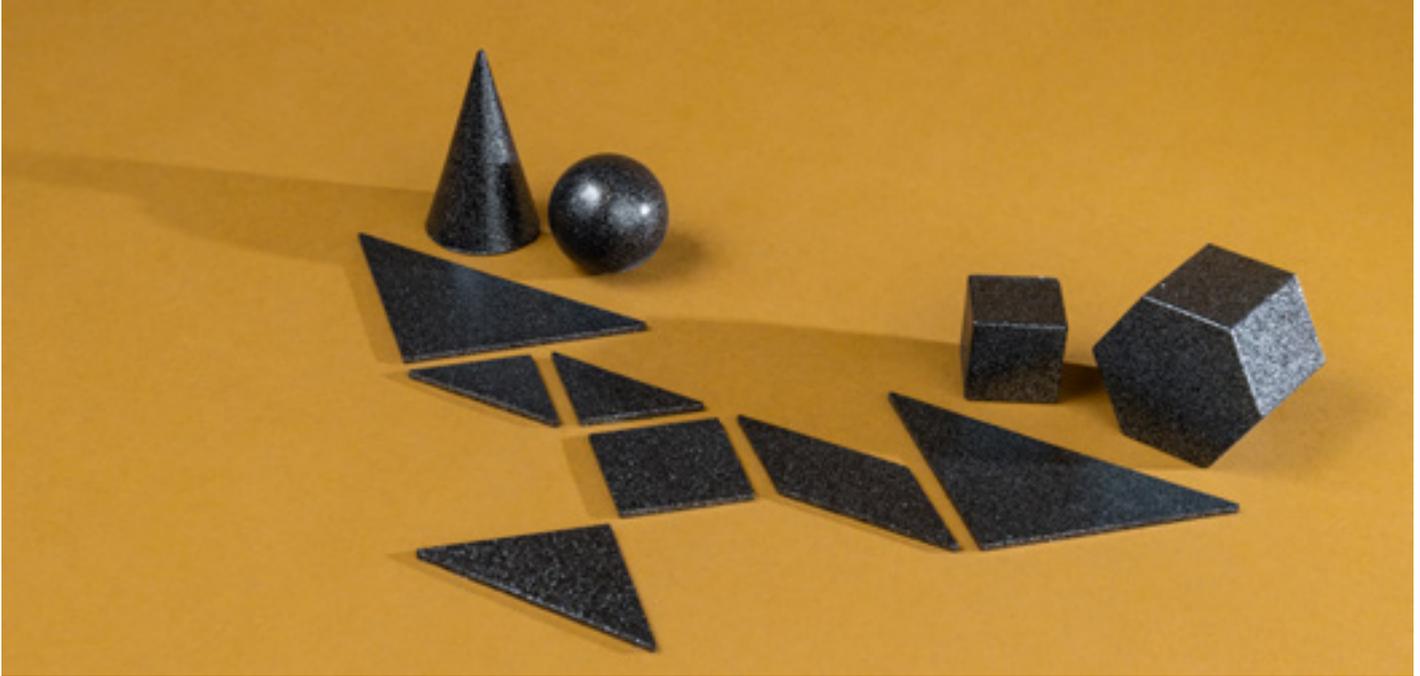
Um die Frage nach einem Reformbedarf im Arbeitsverfassungsgesetz zu beantworten, müssen wir zunächst einen Blick in die Vergangenheit werfen: 1973 waren weite Teile der österreichischen Industrie verstaatlicht und Betriebsgrößen weit über 1.000 Arbeitnehmer:innen keine Seltenheit. Ein Fünftel der Industriebeschäftigten, 125.000 Arbeiter:innen, waren in der „Verstaatlichten“ beschäftigt.



Susanne Haslinger leitet die Grundlagenabteilung der Produktionsgewerkschaft. Sie zeigt auf, wo das Machtgleichgewicht im ArbVG bröckelt.

Die Rolle der Betriebsräte war dort insbesondere seit der Schaffung der ÖIAG (Österreichische Industrieholding AG) Ende der 1960er-Jahre besonders stark und gilt als Vorreiter für das Arbeitsverfassungsgesetz. Wenig überraschend orientierte sich das ArbVG damals (wie heute) am „klassischen“ Arbeitnehmer:innenbegriff mit stabilen, großen Standorten und relativ wenig Veränderung im behäbigen betrieblichen Geschehen. Auch die großen Neuerungen im Vergleich zum Betriebsrätegesetz in der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten haben genau diese Situation vor Augen: von der Möglichkeit zum Abschluss von Sozialplänen als Folge nachteiliger Betriebsänderungen bis hin zum ausgebauten Anfechtungsrecht bei sozialwidrigen Kündigungen. Viele Rechte sind auf die industriellen Großbetriebe zugeschnitten: Richtlinien zur Vergabe von Werkwohnungen, Einstellungs- und Beförderungsrichtlinien.

Ganz anders die Situation heute: Über Privatisierungen, neue Managementformen wie „Lean Management“ und Kostenoptimierung durch Ausgliederungen wurde Österreich zum Land der Klein- und Mittelunternehmen, wenn nicht sogar Kleinstunternehmen. Laut Arbeitsstättenzählung sind in über 96 Prozent der Betriebe in Österreich keine 150 Arbeitnehmer:innen mehr beschäftigt – die Grenze, die das Arbeitsverfassungsgesetz für die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds vorsieht. Allein hier braucht es eine Ausweitung und mehr Flexibilität. Dem Geist des ArbVG entspräche es längst, in kleineren Betrieben zumindest Teilfreistellungen zu ermöglichen. Auch an zwischen mehreren Betriebsratsmitgliedern geteilte Freistellungen ist zu denken, das würde die massiv veränderten Arbeitsrealitäten und zunehmenden Flexibilitätsanforderungen widerspiegeln.



Denn ein Arbeitnehmer (!) ist männlich, arbeitet Vollzeit bis zur Pensionierung, und das im selben Betrieb – so oder so ähnlich sahen das wohl die Autoren des ArbVG, wenn sie sich die Praxis ihres Monumentalwerks vor Augen führten. Damit wurde dem ArbVG ein heute zunehmend bröckelndes „Normalarbeitsverhältnis“ zugrunde gelegt. Unterbrochene Erwerbsbiografien, prekäre Dienstverhältnisse, zum Beispiel über freie Dienstverträge, dreipersonale Verhältnisse wie die Arbeitskräfteüberlassung oder die massive Teilzeitquote vor allem der Frauen passen da nicht rein. Die Folge sind unter anderem wenig diverse Betriebsratsgremien. Anderen Gruppen steht der Zugang zum Betriebsrat erst gar nicht offen (etwa freien Dienstnehmer:innen) oder nur unter sehr erschwerten rechtlichen und faktischen Bedingungen (zum Beispiel überlassenen Arbeitskräften). Die notwendigen Maßnahmen sind mannigfaltig und reichen von der Einbeziehung der freien Dienstnehmer:innen ins ArbVG – womit für sie erstmals Kollektivverträge gelten würden – bis hin zur Schaffung einer umfassenden Vertretung für überlassene Arbeitskräfte, die im Dreiecksverhältnis zwischen Überlasserbetrieb und Beschäftigterbetrieb stets das Nachsehen haben. Hier darf sich der Gesetzgeber durchaus trauen, das Vertretungsmandat aufzudoppeln!

Und noch ein Phänomen greift um sich: Die Entgrenzung des Arbeitsortes, dezentrale Betriebsstrukturen, Homeoffice und mobiles Arbeiten stellen ganz neue Anforderungen an die Mitbestimmungsstrukturen des ArbVG – von der Betriebsversammlung bis zur Betriebsratswahl.

Veränderte Arbeitswelt

Vielfach wird ins Treffen geführt, dass es die neuen Technologien und ihr Einsatz in der Arbeitswelt seien, die eine Änderung des ArbVG verlangen würden. Tatsächlich ist der Gesetzgeber diesem Ruf allerdings bereits 1986 nachgekommen: Man schuf besondere Einsichtsrechte des Betriebsrats in die Grundlagen digitaler Datenverarbeitung und ein Mitbestimmungsrecht in Form einer Betriebs-

vereinbarung. Gleichzeitig wurde dem Betriebsrat (als besonders starkes Recht) ein Vetorecht gegen den Einsatz von Technologien gegeben, die Gefahr laufen, die Menschenwürde zu berühren. Der Gesetzgeber hat diese Bestimmungen bewusst technikneutral gestaltet und damit unabhängig vom Stand der Technologie oder neuen Phänomenen wie komplex vernetzten Netzwerken oder künstlicher Intelligenz. Dem ArbVG ist es egal, ob die Menschenwürde durch eine klassische Videoüberwachung oder eine komplexe Mensch-Maschine-Schnittstelle berührt wird. Wie so oft liegt das Problem nicht im Rechtlichen, sondern in der Handhabung in der Betriebsrealität.

Die technologische Entwicklung hat es mit sich gebracht, dass Informationen wesentlich einfacher zugänglich sind oder gemacht werden können als noch vor einigen Jahrzehnten. Gleichzeitig führt die technologische Komplexität dazu, dass kaum noch überblickt werden kann, was ein eingesetztes technisches System denn tatsächlich kann und wo allfällige Gefahren für die Arbeitnehmer:innen durch Überwachung, Kontrolle und Datenmissbrauch liegen. Was wir brauchen, ist eine Diskussion über die Ressourcen des Betriebsrats: In welchem Ausmaß können Expert:innen, die auch etwas kosten, hinzugezogen werden? Inwiefern muss der:die Betriebsinhaber:in nicht ohnedies Informationen so aufbereiten, dass sie zweifelsfrei nachvollziehbar sind? Hier braucht es tatsächlich lediglich eine Klarstellung im Gesetz – damit derlei Streitigkeiten im Sinne beider Seiten nicht unnötigerweise vor Gericht landen müssen.

Veränderte Betriebsrealitäten

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt einen klaren Vorrang des Kollektivvertrags vor der Betriebsvereinbarung. Dahinter steht der zentrale Grundsatz, dass Arbeitszeit- und Entgeltregelungen in branchenweiten Kollektivverträgen überbetrieblich zu treffen sind und damit dem negativen Wettbewerb zwischen den Betrieben entzogen werden. Betriebsvereinbarungen sind dementsprechend auf einen engen, im Gesetz abschließend aufgezählten Katalog be-

„Gerade die veränderten Betriebsstrukturen, wirtschaftlichen Verflechtungen und Auswüchse der Globalisierung lassen das Arbeitsverfassungsgesetz stellenweise älter als seine 50 Jahre aussehen.“

Susanne Haslinger

schränkt. Dieser wurde nennenswert nur ein einziges Mal, in den 1980er-Jahren, hinsichtlich neuer Phänomene wie Arbeitskräfteüberlassung und digitaler Technologien modernisiert.

Dennoch bringen es die geänderten Betriebs- und Arbeitsrealitäten mit sich, dass der Betriebsvereinbarung in manchen Bereichen eine stark steigende Bedeutung zukommt, zum Beispiel bei der betriebspezifischen Regelung der Arbeitszeit. Paradox: Korrespondierende Entgeltregelungen darf der Betriebsrat nicht in die Betriebsvereinbarung aufnehmen, zum Beispiel Zuschläge oder Zulagen. Damit fehlt ihm das maßgebliche Instrument zum Interessenausgleich. Spätestens mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit in den 1990er-Jahren hätte hier nachgezogen werden müssen – eine Erweiterung der Möglichkeiten, „echte“ Betriebsvereinbarungen mit Normwirkung abzuschließen, ohne dabei den Grundsatz des Vorrangs der Branchenkollektivverträge zu verletzen, ist längst geboten.

Veränderte Wirtschaftswelt

Auch die Wirtschaftswelt hat sich verändert. Betriebswirtschaftliche Dogmen – nicht selten vom neoliberalen Mainstream seit den 1990ern beeinflusst – haben Einzug in die Chefetagen gehalten. Globalisierung(sdruck), Flexibilisierung und die „Standortfrage“ führen zu einer sukzessiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einer Überwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf die Arbeitnehmer:innen, womit das einst fortschrittliche System nicht mehr mithalten kann. Die betriebliche Mitbestimmung gelangt mehr und mehr an ihre Grenzen – der Betriebsrat ist regelmäßig dazu verdammt, Umstrukturierungen, Standortschließungen und groben Verschlechterungen lediglich mit einem Sozialplan und damit der „Abfederung“ in sozialer Hinsicht begegnen zu können. Das ist gut und wichtig – jedoch nicht ausreichend. Das Machtgleichgewicht ist damit in eine gehörige Schiefecke geraten.

Verstärkt wird diese Entwicklung dadurch, dass regelmäßig Entscheidungen an der Konzernspitze in einem anderen Land ge-

troffen werden, die einzig den Aktionär:innen gegenüber verantwortet werden müssen. Vielerorts ist der Betriebsrat zum „Störfaktor“ geworden. „Union Busting“ ist das moderne Stichwort, unter dem sich Sabotage des Betriebsrats, Verhinderung einer Betriebsratswahl oder schlicht noble Zurückhaltung von Informationen einordnen lassen. Derlei Praktiken gelten allerdings viel zu oft als Kavaliersdelikt – wo ein Bruch mit der Arbeitsverfassung strafbar ist, werden die Pönalen aus der Portokasse bezahlt. Hier bedarf es effektiver, spürbarer Strafen bis hin zur lang geforderten gerichtlichen Strafbarkeit der Verhinderung von Betriebsratswahlen. Gleichzeitig muss der Kündigungsschutz für all jene, die erstmals einen Betriebsrat gründen wollen, zeitlich nach vorne gezogen werden, denn aktuell beginnt dieser Schutz erst mit der Wahl zum Wahlvorstand oder der Kandidatur und damit regelmäßig zu spät.

Fazit

Die langen Vorarbeiten zum Arbeitsverfassungsgesetz machen sich bezahlt, in zahlreichen Bereichen kann es auch zu seinem 50. Geburtstag noch mit den geänderten Gegebenheiten Schritt halten. Das trifft allerdings nicht überall zu: Gerade die veränderten Betriebsstrukturen, wirtschaftlichen Verflechtungen und Auswüchse der Globalisierung lassen das Arbeitsverfassungsgesetz stellenweise älter als seine 50 Jahre aussehen. Hier ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Das gilt auch für den Arbeitnehmer:innenbegriff aus dem Jahr 1974 – er trifft zwar noch immer auf die Mehrheit der Beschäftigten zu, die zunehmenden Entgrenzungs- und Prekarisierungsphänomene am Rande kann das ArbVG allerdings nur teilweise mitnehmen. Hier ist genauso eine Öffnung vonnöten wie in der täglichen Betriebsratsarbeit: Teilfreistellungen, geteilte Freistellungen und ein leichter, selbstverständlicher Zugriff auf externe Expertise ermöglichen es auch den Betriebsräten, mit den modernen Phänomenen ihrer Arbeits- und Betriebsrealität Schritt zu halten und die Interessen ihrer Belegschaft weiterhin effektiv zu vertreten. ▀

Betriebsräte unter Beschuss

Seit fünf Jahren nimmt „Union Busting“, der Versuch der Verhinderung von Betriebsrats- oder Gewerkschaftsarbeit, enorm zu. Besonders beliebt ist die Kündigung von Personen, die eine Betriebsratsgründung planen. Das Arbeitsverfassungsgesetz muss mehr schützen.

TEXT ALEXANDRA ROTTER

Sylvia Brandstetter (Name von der Redaktion geändert) sagt am Ende eines ruhigen und souveränen Interviews: „Ich bin furchtbar wütend“. Sie wisse, dass man ihr das nicht ansehe, weil sie nicht aufbrausend sei und sehr rational und systematisch vorgehe: „Aber wenn ich nicht so wütend wäre, hätte ich das alles nicht in die Wege geleitet.“ Brandstetter hat gegen ihren Arbeitgeber, ein Unternehmen im Waldviertel, eine Klage auf Kündigungsanfechtung eingereicht. Denn im Jänner erhielt sie nach einer Nachtschicht völlig unerwartet die Kündigung überreicht – von ihrem zuständigen Meister und vom Betriebsratsvorsitzenden. Sie wurde auch mit sofortiger Wirkung freigestellt und darf das Firmengelände nicht mehr betreten.

Brandstetter arbeitete mehr als zwei Jahre für den Waldviertler Betrieb. Da sie dort nie Probleme gehabt habe, sich mit allen Kolleg:innen und der Geschäftsführung verstanden habe, ihre Leistung immer gelobt worden sei und sie erst im Dezember eine Lohnerhöhung bekommen habe, habe sie die Kündigung kalt erwischt. Angeblich habe es nicht genug Arbeit gegeben. Dabei wurde Brandstetter gerade noch wochenlang für einen besonderen Auftrag einer neuen Kundschaft angelernt, an dem sie mindestens drei Monate arbeiten hätte



sollen. Die Kündigung hat aus ihrer Sicht einen anderen Grund: Sie wollte mit einem eigenen Team bei der Betriebsratswahl im Frühjahr kandidieren: „Ich habe keinen Fehler gemacht, mir nichts zu Schulden kommen lassen und bin von heute auf morgen arbeitslos, weil die Firma der Meinung ist, sie wollen keinen Betriebsrat, der wirklich etwas tut.“

Kandidatur offen dargelegt

Brandstetter hat mit ihrem Vorhaben nicht hinterm Berg gehalten und im Vorfeld mit dem bestehenden Betriebsrat und der Geschäftsführung darüber gesprochen. Sie war im Jänner bei einem Beratungsgespräch bei Erich Macho, dem betriebsbetreuenden Sekretär der PRO-GE für die Bezirke Gmünd, Waidhofen, Horn und Zwettl. Auch diesen Termin hat sie in der Firma nicht verheimlicht – und wurde zwei Tage später gekündigt. Wenn sie Recht hat und ihr geplanter Antritt zur Betriebsratswahl der wahre Kündigungsgrund ist, handelt es sich um ein sogenanntes „verpöhtes Motiv“ bzw. eine motivwidrige Kündigung.

Erich Macho kennt die Waldviertler Firma schon länger. Schon vor fünf Jahren wollte dort eine Gruppe einen Betriebsrat gründen. Damals haben anstatt des Kandidat:innenteams Macho und ein Gewerkschaftskollege die Wahl eingeleitet. Das ist manchmal sinnvoll, um der möglichen Verhinderung einer Betriebsratsgründung vorzugreifen. So weiß die Unternehmensleitung, dass ein Betriebsrat gegründet werden soll, aber nicht, wer sich aufstellen lässt. Leider fand die Geschäftsführung dennoch heraus, um welche Personen es sich gehan-



Seit 25 Jahren führt der PRO-GE-Gewerkschaftsjurist Robert Steier Verfahren zu Betriebsratsverhinderungen. So viele wie in den letzten fünf Jahren gab es noch nie.

delt hat, und kündigte die beiden Listenführer. Weil die Wahl schon ausgeschrieben war, musste sie trotzdem durchgeführt werden. Laut Macho stellte die Geschäftsführung eine sogenannte „gelbe Liste“ auf, also Personen, die ihr wohlgesonnen sind. Diese bilden seither den Betriebsrat.

In der Firma was bewegen

Macho sei sich da deshalb so sicher, weil er versucht habe, „zärtlich mit ihnen Kontakt aufzubauen und ihnen Informationen anzubieten“, leider vergeblich. Auch seien sie keine Gewerkschaftsmitglieder und nehmen daher weder an Kursen noch an Ausbildungen für Betriebsratsmitglieder teil. Selbst entsprechende Angebote der Arbeiterkammer hätten sie nie in Anspruch genommen: „Meiner Meinung nach haben sie gar kein Interesse, wirklich Leute zu vertreten.“ Auch Sylvia Brandstetter hat den Betriebsrat so erlebt: „Es ist nichts passiert: Es gab keine Betriebsversammlungen, keine Sitzungen, wirklich gar nichts. Der Betriebsrat hat sich nicht für die Ar-

beiter:innen interessiert und zu allem Ja und Amen gesagt.“ Brandstetter selbst wollte „in der Firma was bewegen“, etwa Gefahren- und Schmutzzulagen durchsetzen und erkämpfen, dass die Arbeiterinnen endlich eigene Damen-Arbeitskleidung bekommen, die gut sitzt – anstatt wie bisher Herrenkleidung.

Union Busting hat Hochkonjunktur. Robert Steier, Leiter des Rechtsreferats und Mitglied der Bundesgeschäftsführung in der PRO-GE, berichtet vor allem von einem enormen Anstieg der Versuche von Arbeitgeber:innen, Betriebsräte erst gar nicht entstehen zu lassen. Eine genaue Zahl gibt es nicht – sicher sei auch die Dunkelziffer hoch –, aber Steier sagt: „Ich habe in den letzten fünf Jahren mehr Verfahren und Rechtsschutz-Anträge zu gekündigten Betriebsrats-Wahlvorständen, gekündigten Betriebsrats-Kandidat:innen oder angefochtenen Wahlen durch Arbeitgeber:innen geführt als in den 25 Jahren davor.“ Ein recht neues Phänomen sei zudem, dass dies „nicht mehr verschämt hinter dem Vorhang passiert. Man hat manchmal sogar den Ein-



Mit viel Durchhaltevermögen und einer dicken Haut gründete Toni Pravdic im April 2023 mit seinem Team den ersten österreichischen Betriebsrat bei Lieferando.

Die Kündigung hat Sylvia Brandstetter (Name von der Redaktion geändert) kalt erwischt. Vermeintlicher Grund: ihre geplante Kandidatur zum Betriebsrat.

druck, die Manager:innen sind stolz darauf zu sagen: „Wir haben erfolgreich einen Betriebsrat verhindert.“

Von Drohungen bis Kündigung

Es gibt verschiedene Formen von Union Busting. Manchmal reicht eine öffentlichkeitswirksame Drohung wie im Fall von Servus TV. Dort kündigte Dietrich Mateschitz 2016 an, den Sender einzustellen, nachdem von einem geplanten Betriebsrat die Rede gewesen war. Daraufhin unterschrieben 200 Mitarbeiter:innen des Senders einen offenen Brief – die Kernbotschaft: „Wir wollen und brauchen keinen Betriebsrat.“ Und plötzlich war die angedrohte Senderschließung wieder aus der Welt.

Ungünstig ist aus Arbeitnehmer:innen-Sicht jene Form von Union Busting, bei der Betroffene bereits vor der Bestellung oder Wahl eines Wahlvorstands gekündigt werden. Robert Steier: „Wenn der Arbeitgeber strategisch schnell ist, kündigt er schon diejenigen, die eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einberufen wollen.“ In diesem Fall können die Gekündigten nur auf Wiedereinstellung klagen und

müssen vor Gericht beweisen, dass ihre Kündigung motivwidrig war. Hier schüttert der:die Arbeitgeber:in meist „den Schmutzkübel über der betreffenden Person aus“ und behauptet, es sei zu Verfehlungen wie Zuspätkommen etc. gekommen. Meist sind die Kolleg:innen, die noch im Betrieb sind, dann eingeschüchtert und sehen von der Organisation eines Wahlvorstands und einer Wahl ab.

„Wenn ich nicht so wütend wäre, hätte ich das alles nicht in die Wege geleitet.“

Sylvia Brandstetter

(Name von der Redaktion geändert)

Früher Kündigungsschutz nötig

Eine weitere Art von Union Busting ist die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern bzw. Kandidat:innen, die bereits auf einer Wahlliste stehen. Diese Variante

ist für die Betroffenen besser, denn dann greift schon der besondere Kündigungsschutz. In diesem Fall ist die Kündigung unwirksam, und es geht bei einer Klage nicht um Wiedereinstellung, sondern um die Feststellung, dass man nicht wirksam gekündigt wurde. Robert Steier: „Es macht einen großen Unterschied, ob ich einer Wiedereinstellung nachrenne oder argumentiere, dass die Kündigung nicht wirksam war.“ Ein weiterer Vorteil: Ein gekündigtes Wahlvorstandsmitglied, das schon besonderen Kündigungsschutz hat, kann die Wahl noch abwickeln. Hier wäre laut Robert Steier eine Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz wichtig: Besonderer Kündigungsschutz sollte schon bestehen, wenn eine Person sich gegenüber dem:der Arbeitgeber:in dahin gehend äußert, dass er:sie einen Betriebsrat gründen will.

Als Union Busting gilt auch eine Gesprächsverweigerung mit dem Betriebsrat. Aber nicht immer geht es bei Union Busting um den Betriebsrat bzw. eine Betriebsratsgründung. Oft bekommen Beschäftigte Schwierigkeiten im Unternehmen oder werden gekündigt, weil sie sich für die Gewerkschaft bzw. Gewerk-

„Negative Google-Bewertungen machen Unternehmen viel mehr Angst, als wenn sie mit mir im Gerichtssaal stehen.“

Robert Steier, Jurist bei vida

schaftsrechte einsetzen oder versuchen, ihre Rechte durchzusetzen – zum Beispiel, wenn sie ihre Überstunden geltend machen wollen.

Vier Jahre Rechtsstreit

Obwohl ein Betriebsrat ab fünf Mitarbeiter:innen pro Betrieb laut Arbeitsverfassungsgesetz verpflichtend ist, haben Arbeitgeber:innen viele Möglichkeiten, einen Betriebsrat zu verhindern. Gelingen ist das zuletzt beispielsweise bei XXXLutz im Burgenland oder beim H+ Hotel und dem Fünfsternehotel Hyperion in Salzburg. Aber die Gewerkschaft erzielt auch immer wieder Erfolge, wie etwa im Fall des Essenzustellers Lieferando, wo es nach vier Jahren Rechtsstreit seit April 2023 einen österreichweiten Betriebsrat gibt. Das Beispiel zeigt, wie kreativ Unternehmen sein können, wenn ihnen eine Betriebsratsgründung ungelegen kommt: Die niederländische Lieferando-Mutter Takeaway verklagte 2019 den Betriebsrat, der in Wien gegründet wurde – das Unternehmen behauptete, es gebe in Österreich gar keinen Betrieb. Es existiere nur eine unselbstständige Zweigniederlassung, denn es gebe keine lokale IT-Infrastruktur im Land. Außerdem habe der zuständige Country-Manager nur eingeschränkte Befugnisse. Dabei beschäftigte Lieferando damals rund 300 Fahrradbot:innen in Österreich.

Der Betriebsrat verlor zwar vor Gericht, doch das Wesentliche wurde erreicht. Robert Steier sagt: „Wir sind froh, dass das Gericht entschieden hat, dass es in Österreich eine Geschäftstätigkeit gibt und es damit einen Betriebsrat geben kann. Verloren haben wir es trotzdem, weil das Gericht zum Ergebnis gekommen ist, wir hätten nicht nur für Wien einen Betriebsrat wählen dürfen, sondern hätten für ganz Österreich wählen müssen.“ Entscheidend war aber, dass ein Betriebsrat gegründet werden durfte – und so kam es im April zur österreichweiten Wahl.

Durchhalten und eine dicke Haut

Toni Pravdic, der 2017 während seiner Schulzeit als Fahrradkurier bei Lieferando anfang, hat diesen Erfolg gemeinsam mit Kolleg:innen und der vida erreicht – sowie mit Durchhaltevermögen und einer dicken Haut. Er musste sich in dieser Zeit oft anhören, durch die Mitbestimmung im Betrieb sei das Unternehmen nicht wettbewerbsfähig. Pravdic glaubt, dass er so lange durchgehalten hat, weil er sehr jung ist und noch keine familiären Verpflichtungen hat, aber auch, weil er „diesem riesigen Konzern nichts schenken wollte“. Nachdem er gute zwei Jahre Wiener und weitere neun Monate österreichweiter Betriebsratsvorsitzender gewesen war, wechselte er Anfang 2024 zur vida, wo er nun als Fachbereichssekretär für den Bereich Straße zuständig ist – Fahrradkurier:innen inklusive.

Mediale Aufmerksamkeit auf konkrete Beispiele von Union Busting helfen, ist Robert Steier überzeugt, um Unternehmen zu zeigen: „Seid euch bewusst: Ihr müsst in Kauf nehmen, dass ihr von uns in Print- und sozialen Medien an den Pranger gestellt werdet und wir dazu auffordern werden, schlechte Google-Bewertungen abzugeben. Seid euch klar: Das wird euch Kund:innen und Renommee kosten.“ Steier glaubt, dass negative Google-Bewertungen Unternehmen viel mehr Angst machen, „als wenn sie mit mir im Gerichtssaal stehen“.

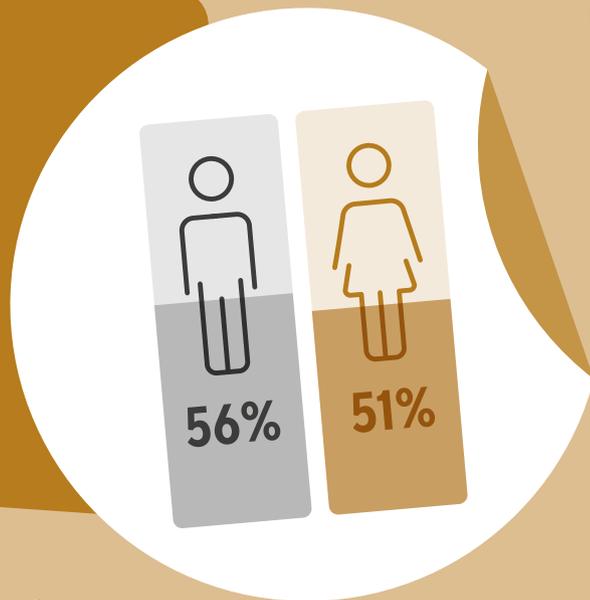
Erich Macho von der PRO-GE appelliert an Wirtschaftstreibende, Betriebsräte nicht als Feinde zu sehen. Ein Betriebsrat hat nicht nur praktische Vorteile im Alltag, weil beispielsweise nicht mit jedem:jeder Mitarbeiter:in einzeln Arbeitszeitmodelle und andere Regelungen vereinbart werden müssen, sondern dient auch der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen: „Mit einer Vertretung fühlen sich die Leute ernst genommen.“ Und Sylvia Brandstetter, die in ihrem Betrieb nicht mehr für den Betriebsrat kandidieren kann, betont, dass „jeder, dem solche Geschichten passieren, der diskriminiert und benachteiligt wird oder seinen Job verliert“, sich das nicht gefallen lassen müsse: „Es gibt Mittel und Wege, sich auf die Füße zu stellen. Die meisten sagen: Dabei kommt nix raus. Aber wenn du alles unter den Teppichkehrst, wird sich nie etwas ändern.“ ▀

Mitbestimmu

Für die Mitbestimmungsstudie 2022 hat IFES über 2.700 Betriebsratsmitglieder und Personalvertreter:innen zu ihrer Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb befragt. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit bei Arbeitnehmer:innenschutz und Arbeitszeiten. Weniger

54%

der Beschäftigten haben einen Betriebsrat



der
Betriebs

Wo s
sich
bestim
verbes

Die häufigsten Themen von Betriebsvereinbarungen

- 87 % Arbeitszeit
- 63 % Datenschutz
- 53 % Homeoffice
- 49 % Betriebliche Sozialleistungen
- 47 % Kontrolle/Überwachung

1. Besserer Kündigungsschutz, die an der Grün... BR-Wahl beteil...
2. Gerichtliche St... von BR-Wahler...
3. Mehr Freistellu... geringeren Bes...
4. Schaffung der... zwischen den l...

.....

.....

.....

ung im Fokus

gut steht's um die Mitsprache bei Arbeitskräfteüberlassung, Lohn- und Gehaltsfragen sowie Klimaschutz. Ein Großteil unterstützt die Forderung nach einem besseren Kündigungsschutz rund um Betriebsratsgründungen und der gerichtlichen Strafbarkeit der Behinderung von Betriebsratswahlen.

Bei welchen Themen funktioniert die Mitsprache?

43%
Beschäftigten ohne Betriebsrat wünschen sich einen



- funktioniert sehr gut**
- Arbeitnehmer:innenschutz
 - Arbeitszeitregelungen
 - Gleichbehandlung
 - Lösung von Konflikten

- funktioniert weniger gut**
- Arbeitskräfteüberlassung
 - Lohn- und Gehaltsfragen
 - Nachhaltigkeit und Klimaschutz
 - Arbeitsbelastungen

= Mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten des BR/der PV in ausgewählten Bereichen sehr zufrieden.

ollte Mit- mung ssern?

ungsschutz für alle, dung eines BR oder einer igt sind rafbarkeit der Behinderung ungen, auch schon bei schäftigtenzahlen Möglichkeit, Freistellungen Mitgliedern des BR zu teilen

= Wie viele der befragten Betriebsratsmitglieder diese Forderung für eine sehr gute bzw. gute Idee halten (N = 1.329)



Gute Politik belohnen

Zwölf Jahre hat es gedauert, bis Mümtaz Karakurt gemeinsam mit der GPA im Jahr 2006 das passive Wahlrecht für Nicht-Österreicher:innen zu Betriebsratswahlen erkämpfte. Sein Anliegen damals wie heute: bessere Chancen von Migrant:innen in der Arbeitswelt.

INTERVIEW STEFAN MAYER

Im Jahr 1994 kandidieren der Türke Mümtaz Karakurt und der aus Kroatien stammende Vladimir Polak zum Betriebsrat. Polak hatte bereits die österreichische Staatsbürgerschaft und damit das passive Wahlrecht, Karakurt nicht. Die beiden schmieden einen Plan: Mümtaz Karakurt wird in den Betriebsrat gewählt, und Vladimir Polak soll ihn daraufhin klagen, weil er als Nicht-Österreicher gar nicht kandidieren darf. Das Ziel der beiden: Das Gericht soll das Kandidaturverbot für Nicht-Österreicher:innen aufheben. Karakurt und Polak fechten sich durch viele Instanzen, werden abgelehnt, versuchen ihr Glück beim Obersten Gerichtshof, werden abgelehnt, klagen mit Unterstützung der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) die Republik beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, die Klage wird abgewiesen. Erst der Ausschuss für Menschenrechte der Vereinten Nationen stellt schließlich eine Diskriminierung und eine Verletzung von internationalem Recht durch Österreich fest. Allerdings ist diese Entscheidung rechtlich nicht bindend

und bleibt somit folgenlos. Zehn Jahre vergehen seit der Kandidatur Karakurts, bis 2004 das entscheidende Urteil folgt: Die Europäische Kommission klagt Österreich vor dem Europäischen Gerichtshof und bekommt Recht. Ausgerechnet die schwarzblaue Regierung ist es, die 2005 das passive Wahlrecht für alle Arbeitnehmer:innen bei



MÜMTAZ KARAKURT

kam 1979 aus der Türkei nach Österreich, studierte Sozialmanagement in Linz und arbeitet seit 1989 beim Verein migrare. Seinem Einsatz – mit Unterstützung der GPA – ist es zu verdanken, dass Nicht-Österreicher:innen für den Betriebsrat kandidieren können.

Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen im Parlament beschließen muss. Seit 2006 dürfen Nicht-Österreicher:innen bei Betriebsrats- und AK-Wahlen kandidieren – ein Meilenstein für die hochgepriesene Diversität im Betriebsrat. Im Interview erzählt Mümtaz Karakurt, wie es heute um die Mitbestimmung und das Arbeitsleben von Migrant:innen in Österreich steht.

Arbeit&Wirtschaft: Sie wurden im Jahr 1994 in den Betriebsrat des Linzer „Vereins zur Betreuung der Ausländer in Oberösterreich“, heute migrare, gewählt. Aber dann haben Sie Ihr Mandat verloren. Was ist damals passiert?

Mümtaz Karakurt: Ich bin seit 1989 beim Verein angestellt. Damals waren wir insgesamt fünf Personen. Mein Kollege Vladimir Polak, der leider kürzlich verstorben ist, ist in der Österreichischen Gewerkschaftsjugend und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund sozialisiert worden und war in seiner vorherigen Arbeit im Jugendvertrauensrat. Wir hatten zwar keine Probleme im Verein, aber wir meinten,



In den 1980ern wurde klar: Die sogenannten „Gastarbeiter:innen“ würden bleiben und Unterstützung brauchen. So entstand 1985 der „Verein zur Betreuung der Ausländer in Oberösterreich“, heute „migrare“. Mümtaz Karakurt ist von Beginn an dabei.

das Mitbestimmung wichtig ist, daher gründeten wir einen Betriebsrat. Das war im Juni 1990. Gemeinsam haben wir eine Periode lang dafür gekämpft, dass Migrant:innen nicht nur das aktive, sondern auch das passive Wahlrecht erhalten. Damals hatten wir allerdings nicht die notwendige politische Unterstützung für das Vorhaben und mussten akzeptieren, dass dieses Anliegen politisch nicht durchsetzbar war. Nach der nächsten Betriebsratswahl 1994, die ich gewonnen habe, beschlossen Kollege Polak und ich, dass er die Wahl anführt, und somit begann ein über zehn Jahre andauernder Prozess, bis im Jahr 2006 das Arbeiterkammergesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz novelliert werden mussten.

Seit 2003 leiten Sie den Verein migrare. Was genau macht der Verein?

Ende der 1970er-Jahre erkannte die Republik Österreich, dass die sogenannten Gastarbeiter:innen keine Gäste waren, sondern bleiben würden. Unter Sozialminister Alfred Dallinginger wurde Anfang der 1980er-Jahre beschlossen, dass es eine Verantwortung gegenüber diesen Personen geben sollte und es in allen Bundesländern Einrichtungen brauchte, da diese Menschen in der Arbeitswelt, aber auch darüber hinaus, spezielle Anliegen hatten und Unterstützung benötigten. So wurde der Verein 1985 gegründet.

Wie hat sich die Arbeit von migrare über die Zeit verändert?

Es hat sich sehr viel getan. Anfang der 1990er-Jahre hatten wir mit den Kriegen im ehemaligen Jugoslawien extreme Herausforderungen. Kriege sind brutal, man kann alles verlieren. Wenn Geflüchtete in einem neuen Land keine Unterstützung bekom-

men, dann kommen sie aus dieser Kriegsspirale nicht heraus und bleiben traumatisiert. Wir haben die Geflüchteten dabei unterstützt, in ihren ursprünglichen Berufen auch in Österreich wieder Fuß zu fassen, eine neue Existenz aufzubauen und ihre Familien nachzuholen. Beratungen zu Gesundheitsvorsorge, zur Bewältigung von Kriegstraumata oder zum Spracherwerb waren weitere Aspekte, die folgten. Aktuell sind wir mehr mit dem Mangel an Facharbeitskräften konfrontiert. Wir helfen Personen dabei, zu erreichen, dass ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich anerkannt werden, damit sie bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Wir bieten aber auch eine spezielle Frauen- und Bildungsberatung an. Mittlerweile sind wir eine mittelgroße Sozialorganisation, die Dienstleistungen im Bereich Migration, Integration, Arbeit, Bildung, Soziales und Gesundheit anbietet.

„Bei migrare bekommen wir Anfragen von Menschen, die wissen wollen, ob sie in Österreich aufgrund ihrer Hautfarbe gut oder schlecht behandelt werden, falls sie als Fachkraft hierherkommen.“

Mümtaz Karakurt, Geschäftsführer von migrare

Hat sich die Situation für Migrant:innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahrzehnten verändert?

Leider ist in Österreich die Dequalifizierung sehr hoch. Das bedeutet: Menschen arbeiten unter ihren Kompetenzen und Qualifikationen. Auf dem Arbeitsmarkt sind Diskriminierung und Rassismus außerdem weiterhin verbreitet. Hier fehlt ein wirkungsvoller Schutz für diese Personen. Untersuchungen weisen nach, dass ein „falscher“ Name ausreicht, um zu Vorstellungsgesprächen nicht eingeladen zu werden. Bei migrare bekommen wir Anfragen von Menschen, die wissen wollen, ob sie in Österreich aufgrund ihrer Hautfarbe gut oder schlecht behandelt werden, falls sie als Fachkraft hierherkommen.

Österreich braucht in vielen Bereichen Fachkräfte aus dem Ausland, um weiterhin diverse Leistungen anbieten zu können. Sind wir hier auf dem richtigen Weg?

Spät, aber doch hat Österreich die Notwendigkeit erkannt, dass es mit anderen Ländern Vereinbarungen abschließen muss. Anfang Dezember 2023 wurde außerdem die Fachkräftestrategie der Bundesregierung beschlossen. Entscheidungen und Umsetzungen dauern bei uns lange. Wenn

ein Restaurant dringend Personal benötigt, dann werden diese Personen jetzt gebraucht und nicht kommende Saison. Die ganze Bürokratie muss modernisiert und digitalisiert werden. Da haben wir starken Aufholbedarf. Neben der technischen Seite gibt es aber noch die politische: Manche Politiker:innen signalisieren, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht willkommen sind. Wird diese Politik fortgeführt, bekommt Österreich in Zukunft keine klugen Köpfe aus dem Ausland mehr. Solange Menschen aufgrund ihrer Sprache oder ihres Aussehens negative Behandlung erfahren, entwickelt sich nur schwer ein Gefühl des Willkommenseins.

Wie beurteilen Sie die Kriterien zur Vergabe der Rot-Weiß-Rot-Karte für Drittstaatsangehörige?

Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist zweimal noveliert worden, da die Rechnung nicht aufgegangen ist. Aber es gehört nach wie vor einiges geändert. Wir haben in Österreich beispielsweise standardisierte Strukturen: Ein:e Tischler:in braucht eine dreijährige duale Berufsausbildung. Das funktioniert zwar gut, aber eine solche Ausbildungsform ist weltweit nicht überall verbreitet. Die Qualifikationen werden oft anders erlangt,

und wir müssen hier durchlässiger werden. Ich bin nicht dafür, dass man den hohen österreichischen Standard aufgibt, aber trotzdem müssen wir uns breiter aufstellen, denn es entspricht nicht der Wahrheit, dass nur die duale Ausbildung etwas wert ist.

Braucht es mehr Kooperationen mit Staaten, aus denen man Arbeitskräfte anwerben möchte?

Im akademischen Bereich innerhalb der Europäischen Union ist diese Annäherung bereits vollzogen. Es braucht jedoch auch bei anderen Berufsfeldern mehr Austausch und Verhandlungen. Gefragt ist mehr gegenseitiger Überblick: Wie läuft es dort ab, wie bei uns? Welche Angebote an den Schnittstellen kann man machen? Das verlangt Flexibilität, die aber aufgrund unserer Strukturen nicht leicht herzustellen ist.

In Oberösterreich und Vorarlberg sollen Asylwerbende zu Hilfstätigkeiten verpflichtet werden. Wie stehen Sie zu diesem Vorhaben?

Asylwerber:innen bekommen nur unter sehr erschwerten Bedingungen eine Beschäftigungsbewilligung. Sie sind zum Nichtstun verurteilt. Dann zu sagen: „Ich



Ein inklusives Wahlrecht und ein zeitgemäßes Staatsbürgerschaftsrecht würden die Demokratie im Land stärken, ist Karakurt überzeugt. Immerhin kommen in Österreich täglich 47 Kinder als „Fremde“ zur Welt.

werde euch zwingen, Hilfstätigkeiten auszuüben“, ist einfach nicht korrekt. Uns kontaktieren viele Asylwerber:innen, weil sie arbeiten möchten. Deutschland geht hier einen anderen Weg: Dort können im Rahmen des neuen Fachkräftegesetzes seit 1. Jänner 2024 Asylwerber:innen den „Spurwechsel“ machen, wenn sie als Fachkraft eine Arbeit finden. Damit können sie unabhängig vom Ausgang ihres Asylverfahrens ihren rechtlichen Status absichern. Hier könnte man sich auf jeden Fall etwas anschauen. Bei erzwungenen Hilfstätigkeiten, die zu niedrig entlohnt sind, müsste man auch kritisch prüfen, wie sich das auf die Entlohnung anderer Beschäftigter auswirkt.

Das Demokratiedefizit in Österreich steigt weiter. In Wien hat sich die Anzahl jener Menschen, die weder bei Gemeinderats- noch bei Landtags- oder Nationalratswahlen wählen dürfen, seit dem Jahr 2002 auf 33,4 Prozent verdoppelt. Was muss hier geschehen?

Grundsätzlich muss man sagen, dass sich die repräsentative Demokratie selbst abschafft. Wenn wir Menschen keine Möglichkeit geben, sich mit dem Staat oder einer Gemeinde zu identifizieren, um die Zukunft mitzugestalten, dann wenden sich diese von der Demokratie ab. Neben dem Ausschluss vom Wahlrecht werden gleichzeitig die Hürden für die österreichische Staatsbürgerschaft immer höher. Hier ist eine gesetzliche Änderung hin zu einem inklusiven Wahlrecht und einem praktikablen, zeitgemäßen Staatsbürgerschaftsrecht nötig. Beispielsweise könnte man es Menschen nach einer gewissen Aufenthaltsdauer ermöglichen, bei Gemeinderats- und Landtagswahlen zu wählen. Diese Möglichkeit gibt es in unterschiedlichen Ländern. Wenn man das im Parlament aufgrund fehlender Mehrheiten nicht umsetzen kann, dann müsste man das Staatsbürgerschaftsgesetz radikal ändern. Bei den Einbürgerungen liegt Österreich in der Europäischen Union weit hinten. Von 1.000 Nicht-Österreicher:innen bekommen nur sieben die österreichische Staats-

bürgerschaft. Wir wissen, dass jeden Tag in Österreich 47 Kinder als „Fremde“ auf die Welt kommen. Das sind jährlich 17.000 Kinder, die zukünftig von der Mitbestimmung ausgeschlossen werden. Wir schaffen damit eine Zweiklassengesellschaft.

Heuer finden die AK-Wahlen statt – für Drittstaatsangehörige die einzige Möglichkeit, wählen zu gehen. Wie wichtig sind solche Wahlen?

Sehr! In Österreich ist Sudern und Jammern weit verbreitet, aber bei diesen Wahlen hat man die Möglichkeit, schlechte Politik zu bestrafen und gute Politik zu belohnen. Ich denke, dass es den Menschen bewusst gemacht werden muss, dass sie wählen gehen dürfen, damit sie sich im Vorfeld auch mit der Wahl beschäftigen und herausfinden können, wer welche Positionen vertritt. migrare hat sich deshalb auch für die AK-Wahl in Oberösterreich als Wahllokal angeboten, und unser Betriebsrat versucht, die Menschen für die Teilnahme an den Wahlen zu mobilisieren. ▀

Rechtzeitig das Gras wachsen hören

Rennen, retten, löschen: Oft werden Betriebsräte zu spät in wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens einbezogen. Der Betriebsrat als Co-Management kann rechtzeitig reagieren und im besten Fall eigene Themen einbringen. Über die Möglichkeiten und Grenzen der wirtschaftlichen Mitbestimmung.

TEXT ALEXIA WEISS

Als Ingrid Stipanovsky 2008 mit der plötzlichen Schließung der Labors von Novartis in Wien konfrontiert war, wurde ihr nach eingehender Analyse klar: „Wir haben übersehen, dass dort keine Investitionen mehr getätigt wurden. Wir haben zwar bemerkt, dass Forschungsthemen zunehmend in andere Länder gewandert sind und es immer weniger Forschungsaufträge gab, aber wir haben einfach nicht so genau hingeschaut.“ Stipanovsky war damals Betriebsratsvorsitzende des Biotechnologie- und Pharmaunternehmens. Mit der Unternehmensführung habe der Betriebsrat dann zwar einen Sozialplan für die mehr als 200 von Kündigung Betroffenen ausverhandeln können, und viele dieser Beschäftigten seien von anderen Unternehmen übernommen worden. Doch hätte hier der Betriebsrat rechtzeitig das Gras wachsen hören, hätte die Schließung vielleicht verhindert werden können, meint Stipanovsky heute und verweist auf das „Wunder von Nyon“.

Perfektes Zusammenspiel

In der Schweizer Stadt Nyon sollte ein paar Jahre später eine Novartis-Produktionsstätte geschlossen werden. 2012 blies die Unternehmensleitung mit Sitz in Europa diesen Plan wieder ab. Durch ein Zusammenspiel von Europäischem Betriebsrat, gewerkschaftlichen Organisationen, Kommunalpolitik und der Expertise der Belegschaft gelang es, einen Plan zu entwickeln, wie der Standort weiter wirtschaftlich geführt werden konnte, erzählt Stipanovsky. Heute arbeitet sie als freiberufliche Trainerin für den ÖGB, die AK und das Europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI. Dabei vermittelt sie Betriebsratsmitgliedern, wie wichtig es ist, sich um wirtschaftliche Mitbestimmung im Unternehmen zu bemühen. Wenn von der Geschäftsführung Entscheidungen getroffen werden, die im

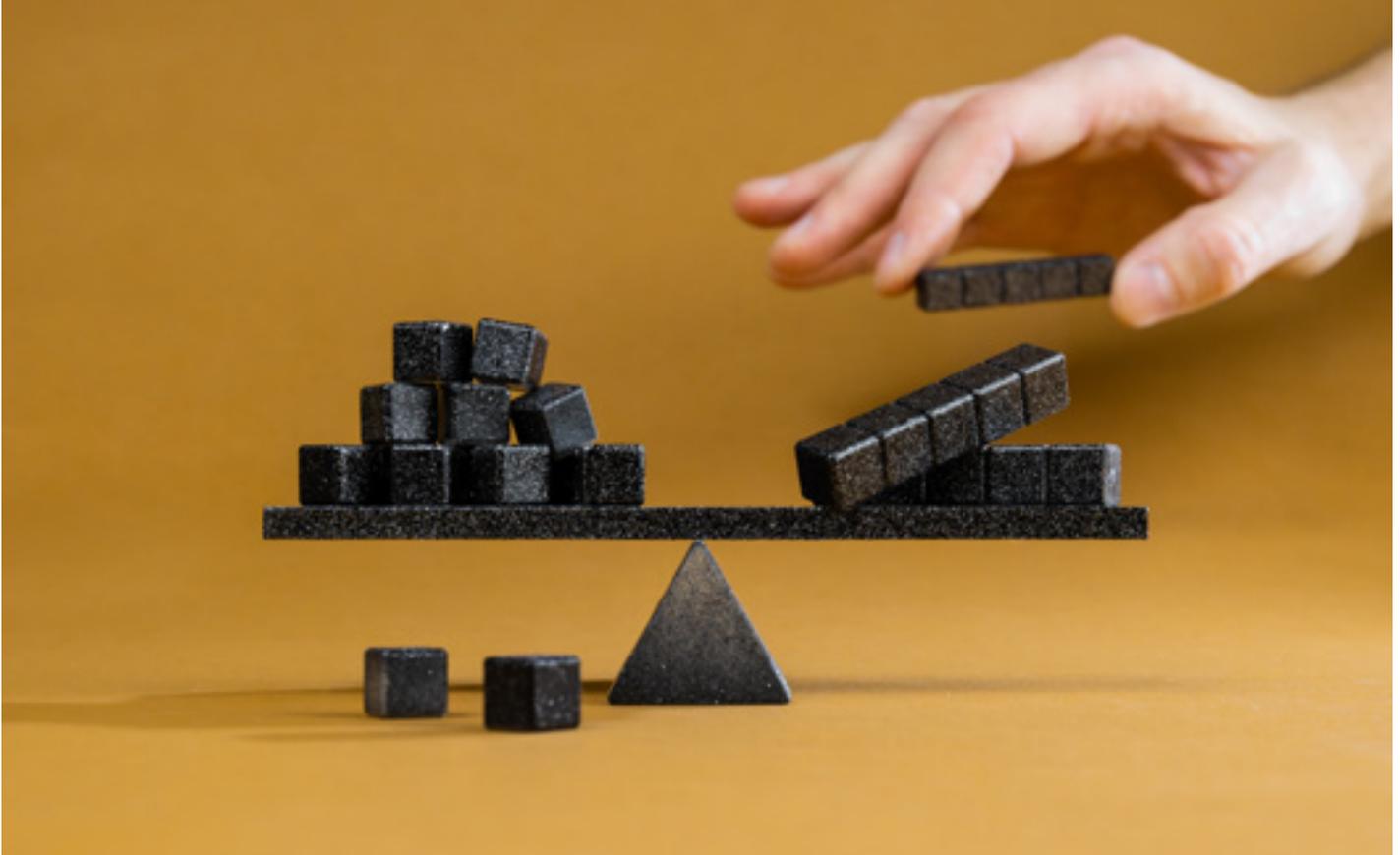
schlimmsten Fall Jobs vernichten, dann helfe nur mehr: „Rennen, retten, löschen.“ Betreibe der Betriebsrat aber eine Art Co-Management, könne er rechtzeitig reagieren und im besten Fall sogar proaktiv eigene Themen im Dialog mit der Unternehmensführung einbringen, etwa zu alternsgerechtem Arbeiten.

Permanent einbringen

Doch was bedeutet „wirtschaftliche Mitbestimmung“ eigentlich? Den Rahmen gibt hier das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) vor, wie Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft in der AK Wien, erläutert. Darin wurde verankert, dass die Arbeitnehmer:innenvertretungen einerseits Zugang zu Informationen haben müssen und sich andererseits mit Vorschlägen einbringen können. Der Betriebsrat hat dadurch das Recht, einerseits wirtschaftliche Kennzahlen einzusehen und andererseits auf dem Laufenden gehalten zu werden, wenn es um Veränderungen im Unternehmen geht – beispielsweise, wenn ein Standort geschlossen, eine Produktionsstätte modernisiert oder ein Betrieb organisatorisch umstrukturiert werden soll. Änderungen solcher Art können – siehe die Novartis-Labors in Wien – zu einem Jobabbau führen. Je früher hier der Betriebsrat informiert ist, desto besser kann er auch nach Lösungen für Betroffene suchen – Stichwort Sozialplan. In vielen Fällen gehe es aber auch um die Veränderung in Arbeitsabläufen, so Leitsmüller. Auch da sei eine Vorbereitung und Einbindung der Belegschaft sinnvoll.

Recht auf Wirtschaftsinformationen

Das ArbVG formuliert unter dem Titel „Beratung“ in Paragraph 92 das Recht des Betriebsrats, zumindest vierteljährlich ein Ge-



spräch mit der Unternehmensleitung zu führen. Oft sei hier dann von einem „Wirtschaftsgespräch“ die Rede, das sei aber nur eine umgangssprachliche Bezeichnung, weil es eben meist um Daten, Zahlen, Fakten gehe, erklärt Reinhard Brachinger vom Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung der AK Oberösterreich. „Der Gesetzgeber möchte damit Unternehmensführungen und Betriebsräte mindestens viermal im Jahr an einen gemeinsamen Tisch bringen“, betont er. Wenn der Betriebsrat – die Rede ist hier von der Körperschaft, nicht vom einzelnen Funktionär oder der einzelnen Funktionärin – darüber hinaus Informations- und Redebedarf ortet, kann er sogar einmal pro Monat auf solch ein Gespräch pochen.

„Für mich sind die Wirtschaftsgespräche ein super Hilfsinstrument. Unternehmensführung und Betriebsrat begegnen einander dabei auf Augenhöhe. Das eröffnet Chancen.“

Reinhard Brachinger,
Kompetenzzentrum Betriebliche
Interessenvertretung der AK Oberösterreich

Wie ein solches Zusammentreffen abzulaufen hat, formuliert das Gesetz sehr offen. In Paragraph 108 des ArbVG ist allerdings klar festgelegt, welche Informationen dem Betriebsrat zustehen: Das reicht von Daten zu Budgetierung und Auftragslage bis hin zu Angaben zu geplanten Investitionen und Unternehmenszielen. Die Pflicht

des Unternehmens, diese Kennzahlen zur Verfügung zu stellen, verknüpft mit regelmäßigen Gesprächen, die von der Arbeitnehmer:innenseite eingefordert werden können, mache das Wesen der wirtschaftlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten eines Betriebsrats aus, so Brachinger. Tatsächlich mitentscheiden könne die Belegschaftsvertretung zwar nicht, aber oft reiche es schon, die Perspektive der Arbeitnehmer:innen einzubringen, um etwas zu bewegen.

Die heiße Phase der Vorbereitung

Das Um und Auf der wirtschaftlichen Mitbestimmung sei, so Brachinger, die perfekte Vorbereitung auf das Gespräch mit der Firmenleitung. „Man kann niemals davon ausgehen, dass ein Geschäftsführer alles weiß.“ Daher sei es ratsam, bereits im Vorfeld um die benötigten Informationen zu bitten sowie um die Tagesordnung, auf der der Betriebsrat auch bereits die Themen formuliert, zu denen er sich mit der Unternehmensleitung austauschen möchte. Brachinger empfiehlt überdies, sich Themen im Betriebsrat aufzuteilen und dann im Wirtschaftsgespräch entsprechend vielstimmig aufzutreten. „Da ist dann der eine Spezialist für Digitalisierung, die andere Spezialistin für Arbeitszeit.“ In manchen Betrieben bestreitet der Betriebsrat gemeinsam solche Termine, der oder die Vorsitzende übernimmt dann allerdings die Federführung. Das sei eine Frage der Gesprächskultur, so Brachinger. In jedem Fall müsse vorher klar sein, wer sich wie vorbereite und wer sich wie in dem Termin einbringe. Nötig sei auch, nach der Unterredung mit der Geschäftsführung festzuhalten, was erledigt sei und wo noch nachgehakt werden müsse.

„Für mich sind die Wirtschaftsgespräche ein super Hilfsinstrument. Unternehmensführung und Betriebsrat begegnen einander dabei auf Augenhöhe. Das eröffnet Chancen“, so Brachinger.



2012 stand die Novartis-Produktionsstätte in Nyon kurz vor dem Aus. „Betriebsrat, Gewerkschaft, Politik und Belegschaft konnten gemeinsam den Standort retten“, erinnert sich die ehemalige Betriebsratsvorsitzende Ingrid Stipanovsky.

Asset im Aufsichtsrat

Noch mehr Handlungsspielraum haben Betriebsräte in Unternehmen, die über einen Aufsichtsrat verfügen müssen, wie etwa Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit mehr als 300 Mitarbeiter:innen. Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder sind Arbeitnehmer:innenvertreter:innen. Die restlichen Mitglieder sind meist Kapitalvertreter:innen, die das Unternehmen nicht gut kennen. Die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen könnten hier auf Schwachstellen im Betrieb hinweisen. „Die anderen Aufsichtsratsmitglieder werden sich zwar meist scheuen, ein Betriebsratsmitglied direkt zu befragen. Das große Asset ist aber, dass Betriebsratsmitglieder Vorschläge für Lösungen in das Gespräch einbringen können und dass damit auch Interessen der Arbeitnehmer:innen eingefordert werden. Am Ende geht es dem Aufsichtsrat um den wirtschaftlichen Erfolg“, so Heinz Leitsmüller.

Kreditaufnahmen, größere Investitionsvorhaben, Betriebs-schließungen: All das muss vom Aufsichtsrat beschlossen werden. Die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen haben dabei die Chance, vernünftige Lösungen zu verhandeln und negative Auswirkungen auf die Beschäftigten abzumildern. „Bei Aufsichtsratsbeschlüssen braucht es zwar immer die einfache Mehrheit, und die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen können damit überstimmt werden“, betont Leitsmüller. Üblicherweise herrsche jedoch hier in Österreich eine Konsenskultur, und man suche das Einvernehmen – Ausnahmen gebe es aber natürlich immer.

Davon kann auch Ingrid Stipanovsky ein Lied singen. Sie betont, dass kulturelle Traditionen hier eine große Rolle spielen. „Schwierig ist es in amerikanisch dominierten Unternehmen. Dort muss man den Führungskräften oft erst erklären, was ein Sozialdialog ist.“ Ähnliches erzählt auch Brachinger über das Führen der Wirtschaftsgespräche: „Internationale Unternehmen finden diese Kultur teils befremdlich, weil sie es nicht gewöhnt sind.“ In typischen österreichischen Familienbetrieben, die über Jahre und Jahrzehnte gewachsen sind, sei es üblich, sich regelmäßig mit der Arbeitnehmer:innenvertretung zusammenzusetzen. Je internationaler und größer die Strukturen eines Unternehmens seien, desto stärker müsse sich der Betriebsrat für die Etablierung einer guten Gesprächskultur einsetzen.

Beispiel Bosch

Michael Träger ist Betriebsratsvorsitzender der Robert Bosch AG in Österreich. Das Ende des 19. Jahrhunderts in Deutschland gegründete Elektrounternehmen ist heute weltweit tätig und der größte globale Automobilzulieferer. Stark ist Bosch auch in den Bereichen Haushaltsgeräte sowie Energie- und Gebäudetechnik. 425.000 Menschen arbeiten weltweit für Bosch, in Österreich sind es 3.100, etwa 1.800 davon am Standort Wien. Michael Träger lobt hier die Gesprächskultur zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung. Zu den als „Quartalsgesprächen“ titulierten Wirtschaftsgesprächen kämen regelmäßige Jour-fixe-Termine. Da geht es dann zum Beispiel um nationale Standortthemen bis hin zu großen vom Konzern verordneten Umorganisationen, wo der Betriebsrat und die Konzernvertretung aufzeigen, wo ihrer Ansicht nach wirtschaftliche Stolpersteine liegen könnten. Manchmal, so Träger, blicke man hier neidvoll nach Deutschland. Die dortigen Betriebsräte seien immer noch um einiges stärker aufgestellt, obwohl sich auch im Nachbarland der Ton inzwischen verändert habe.

Viel zu stemmen

Worüber Träger durch regelmäßige Gespräche mit der Führungsebene in der Regel gut informiert ist, sind die strukturellen Probleme, mit denen Bosch zu kämpfen hat. Das sei zum Beispiel der Wandel zur Elektrifizierung beim Pkw: „Wir entwickeln hier seit Jahren und sind auch beim Elektroantrieb bestens aufgestellt.“ Die Herstellung von Verbrennerautos sei allerdings personalintensiver. Wenn es im Verbrennerbereich bis zu zehn Kolleg:innen brauche, sei es beim Elektromotor nur mehr ein Beschäftigter. Gleichzeitig seien für die Umstellung der Technologie riesige Investitionen nötig.

Stark ist Bosch auch im Heizungsbereich. Hier Sorge die Politik aktuell für schlechte Planbarkeit, so Träger, denn je nachdem, wo die Energiepreise lägen, gäbe es sehr viele Bestellungen von Wärmepumpen – oder eben nicht. Den Monaten des Stillstands folge oft ein Run, weil die Politik hohe Förderungen für den Ausstieg aus

fossilen Energien im Heizungsbereich ankündige, diese jedoch erst Monate später beschließe. „Dann weiß man wieder nicht, was man als Erstes machen soll.“ Dazu kämen die Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten sowie Lieferkettenprobleme, weil Containerschiffe nicht ankommen. „Es kommt wirklich sehr viel zusammen, was man stemmen muss. Deshalb ist der Ton seitens der Geschäftsleitung aus Deutschland auch rauer geworden. Sie muss Maßnahmen setzen, um trotz alledem alles am Laufen zu halten.“ Dadurch, dass es zwischen Betriebsrat und nationaler Geschäftsleitung eine offene Kommunikation und gute Gespräche gebe, sei das für ihn und seine Betriebsrats-Kolleg:innen oft nachvollziehbar.

Die aktuelle Situation sei angespannt, aber man freue sich, dass es in Österreich immerhin zu keinen Kündigungen komme. Immer wieder gebe es aber einen Nachbesetzungsstopp, etwa bei Pensionierungen. Aber auch hier kann Träger Positives berichten: „Wenn wir aufzeigen können, dass es durch eine solche Nichtnachbesetzung zu Personalengpässen und dadurch zu wirtschaftlichen Nachteilen oder zur Überlastung der verbliebenen Belegschaft kommt, dann wird gelegentlich doch eine Stelle freigegeben.“ Die Postenbesetzung müsse jeweils von der Konzernzentrale in Deutschland genehmigt werden.

„Wichtig ist, dass man die Belegschaft mitnimmt, und zwar immer. Da darf kein Papierl dazwischenpassen.“

Ingrid Stipanovsky,
ehem. Betriebsratsvorsitzende bei Novartis

Europäisch vernetzt

Stichwort Konzern: Je größer die Strukturen, desto schwieriger sind oft auch die Prozesse. „Es kam zu Umorganisationen im großen Stil, zu einer Zentralisierung, wodurch aus unserer Sicht gut funktionierende Abläufe, die oft auf einem kurzen Dienstweg beruhten, über Bord geworfen wurden. Das führte mitunter zu Effizienz- und Qualitätsverlusten“, so Träger. Wichtig sei es daher, sich im Europäischen Betriebsrat einzubringen.

Das betont auch Stipanovsky. Das Management müsse vor wichtigen Entscheidungen gemeinsam mit dem Europäischen Betriebsrat einen Informations- und Konsultationsprozess durchführen. Der Betriebsrat könne dann eine Stellungnahme abgeben. Das Engagement im Europäischen Betriebsrat Sorge zudem für eine Vernetzung der jeweils nationalen Betriebsräte. Das sei in internationalen Unternehmen und Konzernen wichtig.



Der Wandel zur Elektrifizierung beim Pkw stellt die Robert Bosch AG vor große strukturelle Herausforderungen. Betriebsratsvorsitzender Michael Träger führt dazu regelmäßig Gespräche mit der Führungsebene.

Expertise in der Belegschaft

„Ich bin eine überzeugte Anhängerin der These, die Expertise liege in der Belegschaft“, betont Stipanovsky. Als Betriebsrat müsse man die Unternehmensleitung allerdings dazu bringen, auch wirklich hinzuhören: „Hier wahrgenommen zu werden, das ist ein langer Prozess, das muss man sich erarbeiten. Andererseits: Je größer die Unternehmensstruktur und die Diversifizierung, desto schwieriger wird die Einflussnahme. Als Betriebsrat muss man dann noch mehr in Zusammenhängen denken.“ Dieses strategische Denken würde vielen Betriebsratsmitgliedern fehlen, wie sie in ihren Trainings immer wieder feststelle. Sie müssten aus den Informationen, die sie etwa in einem Wirtschaftsgespräch erhalten, auch die richtigen Schlüsse ziehen können. Umso wichtiger sei es, innerhalb eines Betriebsrats für eine gute und zeitgerechte Übergabe zu sorgen. „Leider gibt es in manchen Betriebsräten Vorsitzende, die alles bis zu dem Tag machen, an dem sie aus dem Unternehmen ausscheiden. Und dann bricht das ganze Beziehungsgefüge zusammen.“ Bei Novartis hat Ingrid Stipanovsky viel an der Weitergabe von Haltungen gearbeitet und dafür gesorgt, dass die Vertrauensbasis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erhalten geblieben ist. „Wichtig ist, dass man die Belegschaft mitnimmt, und zwar immer. Da darf kein Papierl dazwischenpassen – die Belegschaft muss wissen, was der Betriebsrat tut.“ Wirtschaftliche Mitbestimmung habe eben viele Seiten. Auch das spreche für die immer öfter anzutreffende Konzeption eines wirklichen Betriebsratsteams, in dem jedes Mitglied bestimmte Themenbereiche übernehme.

„Wir sichern mehr als nur Arbeitsplätze“

Wie der Betriebsrat Transformationsprozesse mitgestaltet, zeigt das Beispiel voestalpine: Mit dem Projekt „greentec steel“ will die voestalpine ihren CO₂-Ausstoß in den kommenden Jahren drastisch reduzieren und bis 2050 überhaupt CO₂-neutral produzieren. In einem ersten Schritt sollen im Jahr 2027 zwei der fünf Hochöfen in Linz und Donawitz durch klimaschonende Elektro-Lichtbogenöfen ersetzt werden. Drei Fragen dazu an Reinhard Streinz, Vorsitzender des Angestellten-Betriebsrats bei der voestalpine Stahl in Linz.

Arbeit&Wirtschaft: Die voestalpine befindet sich in einem Transformationsprozess. Die Stahlerzeugung wird mit dem Ziel, CO₂-Emissionen zu vermeiden, von Hochöfen auf Elektro-Lichtbogenöfen umgestellt. Wie hat sich der Betriebsrat hier eingebracht?

Reinhard Streinz: Der Betriebsrat führt regelmäßig mit dem Vorstand Arbeitsgespräche über die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens. Zusätzlich sind wir auch in den Aufsichtsratsgremien vertreten. Dort wiederum werden die Dekarbonisierungsschritte gemeinsam diskutiert und mit den dafür notwendigen Investitionsmitteln genehmigt.

Was konnte der Betriebsrat hier im Sinne der Arbeitnehmer:innen erreichen?

Was wir erreicht haben, ist, dass es Transparenz darüber gibt, wie die Schritte der Dekarbonisierung ausschauen. Es gibt nun eine Webseite, auf der sämtliche Informationen für alle Mitarbeiter:innen nachzulesen sind. Außerdem sind unsere Beschäftigten Teil des rund 50-köpfi-



Mit der Umstellung auf klimafreundliche Stahlproduktion will die voestalpine auch den Standort Österreich sichern, meint Betriebsratsvorsitzender Reinhard Streinz.

CO₂-Emissionen der voestalpine

Quelle: voestalpine



gen Kernprojektteams und so aktiv in die Gestaltung und Ausarbeitung dieser neuen Technologie eingebunden. Die Technologie der Lichtbogenöfen gibt es zwar bereits, aber wir adaptieren sie für unser Werksgelände.

Warum muss der Betriebsrat an der Unternehmensstrategie mitarbeiten, um den ökologischen Wandel sozial gerecht zu gestalten?

Es gibt zur Dekarbonisierung keine Alternative. Wenn wir hier nicht rechtzeitig umrüsten, würden immer mehr Kund:innen ihren Stahl woanders kaufen. Der Anteil der voestalpine an den österreichweiten CO₂-Emissionen beträgt derzeit circa 16 Prozent. Im Jahr 2027 gehen die ersten beiden Lichtbogenöfen in Betrieb, damit soll bereits eine Reduktion um 30 Prozent erreicht werden. Unser Plan ist es, bis 2050 CO₂-frei zu produzieren. Letztendlich ist es ein Standortsicherungsprogramm. Indem wir uns hier aktiv einbringen, sichern wir nicht nur Arbeitsplätze, sondern sind auch in die Gestaltung dieser neuen Arbeitswelt miteingebunden. ▀

Am ArbVG ist mir besonders wichtig ...

Was macht das ArbVG für Betriebsräte so besonders? Was ist schützenswert, was gehört ausgebaut? Drei Betriebsratsmitglieder geben Einblicke.



RENÉ PFISTER

BETRIEBSRAT BEI AUSTRIAN AIRLINES

Ich sehe derzeit drei große Aufgaben: die Arbeitsverfassung schützen, festigen und ausbauen. In den letzten Jahren haben Angriffe gegen die Rechte von Arbeitnehmer:innen und damit auch gegen die Arbeitsverfassung massiv zugenommen. Gewisse Parteien versuchen, Gruppen gegeneinander auszuspielen. Das ArbVG muss hier standhalten und Arbeitnehmer:innen kollektiv schützen.



BEATE NEUNTEUFEL-ZECHNER

BETRIEBSRÄTIN DER ÖSTERREICHISCHEN NATIONALBIBLIOTHEK

Das ArbVG bindet verschiedene Gruppen in die Demokratie der Arbeitswelt ein. Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund haben aktives und passives Wahlrecht – das ist wichtig und schützenswert. Auch junge Menschen werden mithilfe von Jugendvertrauensräten dazu bewegt, ihre Arbeitswelt mitzugestalten. Wenn sie das frühzeitig kennenlernen, werdensie als Erwachsene eher ihre demokratischen Rechte ausüben.“



GERHARD BAYER

ZENTRALBETRIEBSRAT BEI A1 TELEKOM AG

Künstliche Intelligenz und sämtliche digitalen Herausforderungen müssen in Zukunft mehr beachtet werden. Technisch ist heute alles möglich. Die Betriebsvereinbarung schützt die Arbeitnehmer:innen vor missbräuchlichem Zugriff und unzulässiger Verwendung ihrer Daten. Auch das ist auf das ArbVG und die dadurch geregelten Mitbestimmungsmöglichkeiten zurückzuführen.

Schlichten statt richten

Schlichtungsverfahren fristen im juristischen Arsenal von Arbeitnehmer:innenvertretungen ein Nischendasein – zu Unrecht, denn mit diesem Instrument lassen sich durchaus Verbesserungen erstreiten.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Den folgenden Satz möchte wohl niemand im Betriebsrat hören: „Aufgrund der wirtschaftlichen Lage sind betriebsbedingte Kündigungen geplant.“ Und doch gehört diese Nachricht zur betrieblichen Lebensrealität. Eine Maßnahme, die die österreichische Sozialpartnerschaft in einem solchen Fall kennt, ist die Erstellung eines Sozialplans: um etwa Härtefälle abzumildern oder Lehrlingen den Abschluss ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Aber was tun, wenn die Verhandlungen über den Sozialplan ins Stocken geraten und kein Einvernehmen möglich scheint?

In einem solchen Fall besteht die Möglichkeit, bei einem zuständigen Gericht die Einrichtung einer sogenannten „Schlichtungsstelle“ zu beantragen. In Wien ist dies das Wiener Arbeits- und Sozialgericht. Dort laufen pro Jahr circa 20 Schlichtungsverfahren, wie Olga Stürzenbecher-Vouk, Präsidentin des Gerichts, erzählt. „Die Zahl der Schlichtungen hat zugenommen“, sagt sie. „Auch Anfechtungen von Schlichtungen nehmen zu.“

Vielfältige Anwendungsmöglichkeiten

Einer, der sich mit Schlichtungsverfahren aus gewerkschaftlicher Sicht auskennt, ist Robert Steier. Er leitet das Referat Recht bei der Gewerkschaft vda. Sein Name steht außerdem auf der Liste der Beisitzer:innen bei der Schlichtungsstelle des Arbeitsgerichts Wien. Sich selbst bezeichnet er als „einen der wenigen Fans der Schlichtung“ und findet: „Schlichtungsverfahren fristen zu Unrecht ein Stiefmütterdasein.“ Die Anwendungsgebiete für ein Schlichtungsverfahren seien vielfältig, sagt Steier. Bei Konflikten rund um Betriebsvereinbarungen könne eine Schlichtung ein sinnvolles Instrument sein. „Ein Thema für eine Schlichtung kann

sein, wenn bei einem Schichtbetrieb die Arbeitszeit um 7 Uhr in der Früh beginnt, aus Arbeitnehmer:innensicht aber ein Beginn um 7:15 Uhr viel günstiger wäre, weil der Betrieb dann mit den öffentlichen Verkehrsmitteln besser erreicht werden könnte. Wenn sich der:die Arbeitgeber:in querstellt, ist die Schlichtung eine gute Möglichkeit. Wir sind auch schon bei einem Konflikt rund um Mittagspausen bei Busunternehmen in die Schlichtung gegangen, oder als es bei einer Möbelhauskette um Probleme bei der Umkleidezeit ging. Wir haben schon Hunderttausende Euro für Arbeitnehmer:innen über Schlichtungsverfahren herausgeholt“, zieht Steier eine positive Bilanz. Wichtige Voraussetzung: „Die Verhandlungen im Betrieb müssen zuvor komplett ins Stocken geraten sein.“

Keine „normalen“ Arbeitsgerichtsverfahren

Schlichtungsverfahren sind nicht mit außergerichtlichen Einigungen zu vergleichen, wie sie bei „normalen“ Arbeitsgerichtsverfahren oft vorkommen. Dort werden individuelle Streitfälle einvernehmlich gelöst. Schlichtungen befassen sich hingegen ausschließlich mit kollektivrechtlichen Problemstellungen wie eben Betriebsvereinbarungen. Stellt entweder die Gewerkschaft oder die Arbeitgeber:innenseite einen Antrag auf Schlichtung, wird eine sogenannte „Schlichtungsstelle“ eingerichtet. „Es gibt keine fixen Schlichtungsstellen, sie werden immer anlassbezogen gebildet“, sagt Steier. „Idealerweise redet man vorher mit dem:der für die Schlichtung vorgesehenen Richter:in, bevor man einen Antrag auf Schlichtung stellt. Dann wird diese:r nicht unangenehm überrascht.“



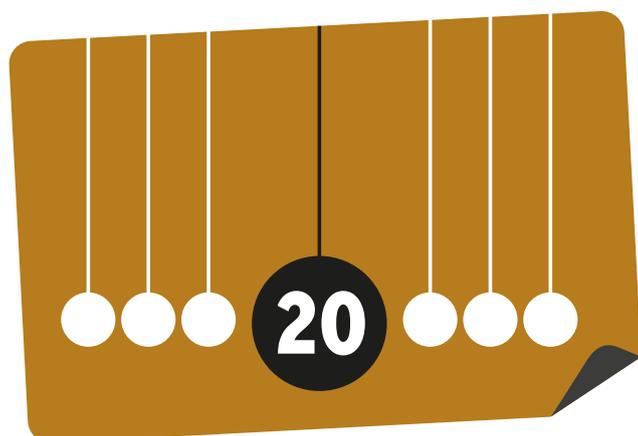
Alle Arbeitsrichter:innen sind verpflichtet, für den Vorsitz von Schlichtungsstellen zur Verfügung zu stehen. Allerdings bedeutet das für diese eine Zusatzbelastung zum arbeitsgerichtlichen Normalbetrieb. Dies sei durchaus ein Problem, meint Steier. „Die Richter:innen machen das neben ihrer Haupttätigkeit. Und die Gerichte sind aufgrund von Einsparungen überlastet. Hier besteht Handlungsbedarf. Ein Rechtsstaat sollte sich durchaus eine gewisse Anzahl von Verfahren gönnen. Aber je weniger Richter:innen es gibt, desto länger dauern die einzelnen Verfahren.“

Die Berufsrichter:innen werden beim Schlichtungsverfahren von Beisitzer:innen begleitet. „Beim Wiener Arbeits- und Sozial-

gericht gibt es eine Liste mit rund 60 Beisitzer:innen, aus der ausgewählt werden kann“, so Richterin Stürzenbecher-Vouk. Paragraph 144 des Arbeitsverfassungsgesetzes regelt genau, wie die Beisitzer:innen für ein Schlichtungsverfahren ernannt werden. In Absatz 3 heißt es: „Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden.“ Wenn die Streitparteien ihre Wahl der Beisitzer:innen nicht innerhalb von zwei Wochen ab Antragsstellung für die Schlichtung bekannt geben, entscheidet der:die vorsitzende Richter:in und sucht sich die Beisitzer:innen aus der bereits erwähnten Liste selber aus. Wie Stürzenbecher-Vouk betont, sei das „Vorschlagsrecht“, also das Recht der Streitparteien, ihre Beisitzer:innen selbst zu wählen, sehr wichtig. „Wir nehmen das sehr genau. Auch weil das anders ist als beim Arbeitsgerichtsverfahren. Da können die Streitparteien sich die Beisitzer:innen nicht aussuchen.“

Jährliche Schlichtungsverfahren am Arbeits- und Sozialgericht Wien

Quelle: ASG Wien



Das Zünglein an der Waage

Robert Steier bricht die Rollenverteilung der vier Beisitzer:innen so herunter: „Bei der Schlichtung dabei sind ein:e Vertreter:in des Betriebsrats, ein:e Beisitzer:in der Gewerkschaft, ein:e Beisitzer:in der Wirtschaftskammer sowie ein:e Vertreter:in der Geschäftsführung. Diese entscheiden gemeinsam über den Schlichtungsantrag. Es gilt das Mehrheitsprinzip.“ Das Zünglein an der Waage ist somit der:die Berufsrichter:in. Ihn bzw. sie gelte es zu überzeugen, so Steier. „Hier besteht natürlich auch die Gefahr, dass sich ein:e Richter:in auf die Seite des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin schlägt. Deshalb ist es für das Schlichtungsverfahren



Die Regierung darf der Schlichtungsstelle bei ihrer Arbeit nicht hineinfuschen – ein Umstand, den Olga Stürzenbecher-Vouk als Präsidentin des Wiener Arbeits- und Sozialgerichts sehr schätzt.

ren wichtig, einen guten Vorschlag und einen durchdachten Plan parat zu haben.“

Ein wesentlicher Unterschied zwischen „normalen“ Arbeitsgerichtsverfahren und Schlichtungsverfahren sei, dass letztere „wesentlich weniger straff geführt werden“, so Stürzenbecher-Vouk. „Schlichtungen bieten die Möglichkeit, Konflikte sehr detailliert zu behandeln.“ Daraus ergebe sich auch eine im Durchschnitt längere Verfahrensdauer. „Arbeitsgerichtsverfahren dauern in der Regel ein bis zwei Jahre, Schlichtungsverfahren im Durchschnitt zwei bis drei Jahre.“

Großes Mitspracherecht

Ein Grund für die längere Dauer eines Schlichtungsverfahrens im Vergleich zum „normalen“ Arbeitsgerichtsverfahren liegt in der Art, wie die Schlichtung organisiert ist. „Den Parteien wird bei der Schlichtung mehr Mitsprache eingeräumt als in Arbeitsgerichtsverfahren. Es können jederzeit neue Beweisstücke eingebracht werden“, sagt Stürzenbecher-Vouk. Das ist auch sinnvoll, da es sich bei einer Schlichtung naturgemäß um eine Aushandlung widerstreitender Interessen handelt, und nicht um die Feststellung einer Recht- oder Unrechtmäßigkeit. „Natürlich wird vonseiten des Gerichts versucht, schon am Anfang eine Lösung herbeizuführen. Deshalb wird erst ab dem zweiten Verhandlungstag konkreter verhandelt, und es werden Beweise aufgenommen“, so die Richterin weiter. Übrigens ist die Schlichtungsstelle eine nicht weisungsgebundene Behörde. Das heißt übersetzt so viel wie: Die Regierung darf der Schlichtungsstelle bei ihrer Arbeit nicht hineinfuschen und Entscheidungen in ihrem Sinne einfordern. „Auch das ist etwas, das bei Schlichtungsverfahren sehr geschätzt wird“, so Stürzenbecher-Vouk.

Am Ende eines Schlichtungsverfahrens wird ein Beschluss per Bescheid gefällt. Der muss im von der Schlichtung betroffenen

Unternehmen verpflichtend umgesetzt werden. Sowohl der Betriebsrat als auch die Geschäftsführung eines Betriebes müssen den Schlichtungsbescheid akzeptieren, sobald dieser rechtskräftig ist. Das wirkt sich zum Beispiel in Bezug auf Betriebsvereinbarungen sehr konkret aus. Hier existiert der Rechtsbegriff der „erzwingbaren Betriebsvereinbarungen“, deren Gegenstand betriebliche Ordnungsvorschriften, die Einteilung der täglichen Arbeitszeit oder die Erstellung eines Sozialplans sein können. Eine „erzwingbare Betriebsvereinbarung“ ist somit eine, deren Abschluss vom Betriebsrat oder vom Unternehmen mittels Anrufung einer Schlichtungsstelle erzwungen werden kann. „Viele Richter:innen mögen es nicht, Bescheide auszusprechen“, so Robert Steier. „Deshalb wird im Rahmen einer Schlichtung viel informell verhandelt, um keinen Bescheid ausstellen zu müssen. Die Schlichtung ist somit eine Chance, wieder mit Gesprächen in die Gänge zu kommen.“ Genau diese Offenheit des Verfahrens bietet allerdings auch Möglichkeiten der Verschleppung. Wie beim normalen Arbeitsgerichtsverfahren gibt es auch bei der Schlichtung einen Instanzenweg. Und der dauere viele Jahre, so Stürzenbecher-Vouk. „Hier besteht schon die Möglichkeit, Entscheidungen zu verzögern.“

Nichts zu verlieren

Normale Arbeitsgerichtsverfahren sind öffentlich. So können zum Beispiel Freund:innen von vor dem Arbeitsgericht klagenden Arbeitnehmer:innen bei den Prozessen zuschauen. Schlichtungsverfahren sind hingegen nicht öffentlich. Robert Steier sieht hier durchaus einen Kritikpunkt, weil dadurch keine Möglichkeit für eine öffentliche gewerkschaftliche Kampagne bestehe. „Aber gerade, wenn es um Sozialpläne geht, möchte ich die Schlichtung unbedingt empfehlen. Hier besteht die Chance, Sozialpläne deutlich zu verbessern. Und zu verlieren gibt es in einer solchen Situation nichts.“ ▸

Josef Cerny, ehemaliger Direktor der Arbeiterkammer Wien

Zusammengefasst von Irene Steindl

Mitbestimmung – nicht Gnade, sondern Recht!

Vor 50 Jahren ist nach harten Verhandlungen der Sozialpartner das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Kraft getreten. Die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen haben sich seither grundlegend verändert. Globalisierung und Digitalisierung im Zusammenwirken mit einer weltweiten Pandemie haben zu Arbeitsformen und -strukturen geführt, die bisher nicht bekannt oder jedenfalls nicht die Regel waren. Damit stellt sich auch die Frage nach der Zukunft des ArbVG neu. Das Arbeitsverfassungsgesetz wird auch als „Grundgesetz der Arbeit“ bezeichnet. Es ist die rechtliche Grundlage für die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen und für die organisierte Vertretung von Arbeitnehmer:innen-Interessen in Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Die grundsätzlichen Ziele des Arbeitsverfassungsgesetzes sind nach wie vor aktuell:

- **Schutz** vor Willkür und wirtschaftlicher Übermacht der Unternehmen
- **Mitbestimmung** der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter:innen bei Entscheidungen, von denen sie selbst betroffen sind; hier geht es also um **Demokratisierung**
- menschengerechte Arbeitsgestaltung, also **Humanisierung der Arbeit**
- Möglichkeiten der Selbstgestaltung und **Selbstverwirklichung** in der Arbeit
- **Verteilungsgerechtigkeit**

Ein tragender Grundsatz des österreichischen Systems der Interessenvertretung, den das ArbVG von den bis zum Jahr 1974 geltenden Rechtsvorschriften übernommen hat, ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Wie wichtig diese Zusammenarbeit der betrieblichen und der überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen ist, hat sich zuletzt wieder bei den schwierigen Lohnverhandlungen Ende 2023 gezeigt. Ein praktikables Arbeitsverfassungsgesetz muss den Erfordernissen der Zeit entsprechend reformiert werden. An der gegenseitigen Unterstützung von Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeiterkammern muss bei allen Überlegungen über eine Reform des ArbVG unbedingt festgehalten werden.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo**



Von unten gegen Ausbeutung

Das Arbeitsverfassungsgesetz soll Arbeitnehmer:innen vor der Übermacht der Arbeitgeber:innen schützen. Plattformarbeit, Digitalisierung und Algorithmen bringen es jedoch an seine Grenzen.

TEXT JOHANNES GRESS



„Schande, Schande, Foodora – wir sind keine Roboter!“, brüllt die Menge im Chor, während sie die Mariahilfer Straße hinunterzieht. Für viele ist es das erste Mal, dass sie eine Demo besuchen.

Ihre Forderungen haben die Demonstrant:innen auf Pappschilder gemalt. Der Gepäckträger eines Mopeds dient als Bühne, von der aus ein junger Mann mit weißem Hemd, schwarzem Haar und Dreitagebart mit Megafon „Schande, Schande, Foodora – wir sind keine Roboter!“ in die Menge brüllt. Unweit des Wiener Westbahnhofs, am Christian-Broda-Platz, demonstrieren an diesem Mittwoch im Oktober 2023 rund 100 Fahrer:innen des Essenzustellers Foodora für bessere Arbeitsbedingungen. Die Stimmung ist ausgelassen, für die meisten ist es das erste Mal, dass sie an einer Demonstration teilnehmen. Der Großteil der Teilnehmer:innen sind Migrant:innen. „The job is perfect“, sagt Flavio, der anonym bleiben möchte. Seit fünf Jahren fährt er als freier Dienstnehmer für Foodora, im Schnitt komme er auf 15 Euro pro Stunde. Fürs Radfahren bezahlt zu werden sei genau sein Ding, schwärmt der Mittdreißiger aus Spanien, der das Treiben am Christian-Broda-Platz sitzend und aus sicherer Distanz beobachtet. Der Grund, warum Flavio hier ist, ist die – im wahrsten Sinne des Wortes – Unmenschlichkeit seines Arbeitgebers: Über sein Monatseinkommen bestimmt eine App, ein Algorithmus.

Foodora unterteilt seine freien Dienstnehmer:innen in fünf Gruppen, sogenannte „Batches“. Wer Sonntagsschichten fährt, steigt im Ranking auf, wer Aufträge ablehnt oder zu viele Pausen macht, steigt ab. Nur jene, die es in die oberen Batches schaffen, bekämen ausreichend Schichten, um eine 40-Stunden-Woche zu füllen. Es reiche ein Patschen, ein Unfall oder eine Krankheit, um nach unten zu rutschen, beklagen die Rider:innen am Christian-Broda-Platz.

Macht- und Kostenfaktor

Klassische Vertreter der Gig-Economy wie Foodora oder der Fahrdienstleister Uber sind das Produkt einer globalisierten und digitalisierten Wirtschaft. Mit dieser Entwicklung einher gehen Arbeitsformen, die das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) an seine Grenzen bringen. Flavio ist das beste Beispiel: Als freier Dienstnehmer gilt er nicht als Arbeitnehmer und fällt nicht unter das ArbVG.

Im Kapitalismus besteht ein grundsätzliches Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen: Erstere sind auf Erwerbsarbeit angewiesen, sie brauchen Einkommen, um zu überleben. Arbeitsrecht ist der Versuch, die Konsequenzen dieses Ungleichgewichts zu minimieren. Arbeitsgesetze sollen Arbeitnehmer:innen, oder besser: Lohnabhängige, vor der Übermacht der Unternehmen schützen, indem sie ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit bieten, einen Mindestlohn festlegen oder die Höchstarbeitszeit begrenzen. Das ArbVG stärkt die Position der Lohnabhängigen, indem es demokratische Mitbestimmung ermöglicht, etwa durch Betriebsräte und Gewerkschaften.

Aus Sicht der Arbeitgeber:innen sind Arbeitnehmer:innen-Rechte ein „Kostenfaktor“, erklärt Martin Gruber-Risak, Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien. Arbei-



Ihre Einkommen schwanken von Monat zu Monat um bis zu 1.500 Euro, beklagen Rider:innen vorm McDonalds Hütteldorfer Straße die „Gnadenlosigkeit“ des Algorithmus.

tende zu bezahlen, während sie krank oder im Urlaub sind oder auf Aufträge warten, kostet Geld. Um Kosten zu sparen, stellen Unternehmen Lohnabhängige nicht direkt an, sondern beschäftigen sie als freie Dienstnehmer:innen oder Subunternehmer:innen. Foodora hat laut Medienberichten rund fünf Prozent seiner Fahrer:innen fix angestellt, der Rest fährt, wie Flavio, mit einem freien Dienstvertrag – oder als Subunternehmer:innen. Wie viele Fahrer:innen mit welchem Vertrag ausgestattet sind, wollte Foodora auf Nachfrage nicht beantworten.

Randphänomen Subsub

Mahdi kurvt in seinem Kleinwagen durch die Donaustadt. Auch er will anonym bleiben. Es ist März 2023, wenige Wochen, bevor das grüne Mjam Name und Logo tauscht und zum pinken Foodora wird. Die Straßen und Gassen des 22. Wiener Bezirks kennt Mahdi auswendig, die Mitarbeiter:innen der McDonalds-Filialen beim Vornamen. Die Sackerl mit dem Mjam-Logo verstaut er in seinem Mjam-Rucksack, den er lustlos auf die Rückbank schmeißt, bevor er eine Adresse ins Smartphone tippt, losfährt und die Ware 15 Minuten später auslädt. Dann die nächste Bestellung: abholen, einladen, ausladen. Die Monotonie wird höchstens unterbrochen, wenn Mahdi angehupt wird, weil er Vorfahrtsregeln oder Einbahnstraßen etwas eigen interpretiert.

Zum Zeitpunkt unseres Gesprächs lebt er seit knapp acht Jahren in Österreich. In seiner Heimat, dem Iran, machte er einen akademischen Abschluss, verdiente gutes Geld – aber weil sein Zeugnis hierzulande nichts zählt, arbeitet er mangels Alternativen für den Lieferdienst Mjam.



Die Straßen und Gassen des 22. Wiener Bezirks kennt Mahdi auswendig, die Mitarbeiter:innen der McDonalds-Filialen beim Vornamen.

„Unser Zielpublikum ist ganz weit weg von Vertrauen in Institutionen, von Wissen über Regelwerke oder über Arbeitskampf“, so Robert Walasinski vom Riders Collective.

Mahdi arbeitet als freier Dienstnehmer – im Auftrag eines Sub-Subunternehmens von Foodora. Der Arbeits- und Sozialrechtsexperte Thomas Dullinger berichtete bereits 2016, dass Foodora bzw. Mjam die Zustellung an Subunternehmen auslagert. Für Menschen wie Mahdi sind die Arbeitsbedingungen noch prekärer, für Kund:innen ist der Unterschied nicht zu erkennen. Laut Recherchen der Investigativplattform DOSSIER verdienen Fahrer:innen der Subauftragnehmer:innen teils nur sechs Euro pro Stunde. Die Autor:innen des internationalen fairwork-Reports schätzen, dass sie netto durchschnittlich halb so viel wie fix angestellte Rider:innen bekommen. Auf Nachfrage von DOSSIER distanzierte sich Mjam von derlei Stundenlöhnen und verwies auf die Einhaltung sämtlicher rechtlicher Standards. Auch heute setzt Foodora aus „operativen“ Gründen weiterhin auf Subunternehmer:innen, erklärt das Unternehmen auf A&W-Nachfrage. Die Weitergabe an Sub-Subauftragnehmer:innen hat Foodora Mitte letzten Jahres untersagt.

Ein „gnadenloses“ System?

Subunternehmen kommen vor allem an den Stadträndern zum Einsatz, wo die Bevölkerungs- und Restaurantdichte geringer und das Geschäft weniger lukrativ ist. Beobachten lässt sich das vorm McDonalds in der Hütteldorfer Straße in Wien-Penzing. An einem nebligen Novemberabend kommen die vermeintlichen Foodora-Rider:innen im Minutentakt an. Deutsch sprechen die wenigsten. Zwischen 2,50 und 6 Euro pro Bestellung bekommen die Fahrer:innen laut deren Aussagen, je nach Distanz. Die meisten fahren im Auftrag eines Subunternehmens, in guten Monaten schaffen sie bis zu 3.000 Euro brutto. „Gutes Geld“, sagen sie. Aber der Algorithmus sei gna-

denlos. Wer im internen Ranking abrutscht, bringt es auf weniger Stunden und damit auf weniger Geld. In schlechten Monaten seien es 1.500 Euro. Ihre Zukunft zu planen sei unmöglich.

Den Vorwurf eines „gnadenlosen“ Systems kann Foodora nicht nachvollziehen. „Unsere Zahlen zeigen, dass die durchschnittlichen Arbeitsstunden der Rider sehr konstant sind“, schreibt das Unternehmen auf Nachfrage. In der Vergangenheit sei es teils zu „unge wollten systemseitigen Ausnahmen“ gekommen, so Foodora, und man betont: „Es ist absolut nicht unser Ziel bzw. in unserem Sinne, dass Rider durch längere Abwesenheiten (aus welchem Grund auch immer) im Batch abrutschen.“

Ob es sich bei freien Dienstnehmer:innen und Subunternehmer:innen in der Plattformökonomie nicht in Wirklichkeit um dem Arbeitsrecht unterliegende Anstellungsverhältnisse handelt, ist fraglich. Für Gruber-Risak sprechen gute Argumente dafür. Meist arbeiten Plattformbeschäftigte für einen einzigen Auftraggeber, der ihre Arbeitsabläufe streng kontrolliert. Gruber-Risak spricht in solchen Fällen von „Scheinselbstständigkeit“. „Leute in eine formale Form der Selbstständigkeit abzuschieben erlaubt es, ihnen den Schutz des Arbeitsrechts zu nehmen.“ Freie Dienstnehmer:innen und Selbstständige haben keinen Kündigungsschutz, werden von keinem Betriebsrat vertreten, und die Gewerkschaft ist für sie formal nicht zuständig. Zwar trat in Österreich mit 1. Jänner 2020 ein Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen in Kraft, der erste weltweit, aber laut ArbVG gilt der nur für Fixangestellte – bei Foodora greift die Vereinbarung bei rund fünf Prozent der Beschäftigten.

Für bessere Bedingungen zu kämpfen fällt den Betroffenen schwer. Die überwiegend migrantischen Lohnabhängigen sprechen die Sprache oft nicht, sind mit ihren Rechten kaum vertraut oder



Auf die Straße gehen und die Leute auf Augenhöhe ansprechen: Mit Robert Walasinski arbeitet Madeleine Engstler an einer „Gewerkschaft von unten“.

wollen aus Angst um ihren Aufenthaltsstatus keinen Lärm machen. Innerhalb der Gewerkschaften sind migrantische Lohnabhängige kaum vertreten.

Organisationsmacht aufbauen

Die Soziologen Stefan Schmalz und Klaus Dörre sprechen mit Blick auf Kollektivverträge und Arbeitnehmer:innenrechte von „institutioneller Macht“, die die Interessen von Lohnabhängigen stärken. Eine Möglichkeit, um fehlende institutionelle Macht zu kompensieren, so Schmalz und Dörre, sei der Aufbau von „Organisationsmacht“.

Hier setzt das Riders Collective an. Das Kollektiv wurde zum Jahreswechsel 2021 gegründet und versteht sich als „Gewerkschaft von unten“, erklären Robert Walasinski und Madelaine Engstler. Beide saßen einst selbst im Sattel, sie kennen die Probleme der Rider:innen aus erster Hand. „Wir gehen auf die Straße oder sind mit dem Rad unterwegs und sprechen die Leute an, fragen, wie’s läuft“, erklärt Engstler. Ob jemand Gewerkschaftsmitglied ist, spielt für das Riders Collective keine Rolle. „Unser Zielpublikum ist ganz weit weg von Vertrauen in Institutionen, von Wissen über Regelwerke oder über Arbeitskampf“, so Walasinski. Ihr Angebot wollen sie möglichst niederschwellig gestalten, zum Beispiel in Form des Riders Collective Space, eines Raums in den Wiener U-Bahn-Bögen. Dort können sich Rider:innen aufwärmen, einen Kaffee trinken oder ihr Rad reparieren. Viele kommen in den Riders Space, weil sie Fragen zu Dokumenten oder Behörden haben. Auch jene Gruppe von Fahrer:innen, die im Herbst 2023 die Demo am Westbahnhof initiierte, wandte sich an das Riders Collective und bat um Unterstützung – für Engstler „ein großer Vertrauensbeweis“.

Rider:innen zu organisieren, sie auf die Straße zu bringen und über ihre Rechte aufzuklären, ist das eine. Beim Riders Collective ist man sich sicher: Um nachhaltig etwas zu verbessern, sind politische Institutionen gefragt. Im Vokabular von Schmalz und Dörre: Die Organisationsmacht muss sich in institutionelle Macht übersetzen. Zwar wurde das ArbVG in der Vergangenheit immer wieder verändert, „Quantensprünge“ erwartet sich Martin Gruber-Risak angesichts der derzeitigen politischen Machtverhältnisse aber nicht. Für praktikabel hält er, den Anwendungsbereich von Arbeitnehmer:innenrechten auszuweiten. Zentral sollte die Frage nach der Schutzbedürftigkeit einer Person sein, unabhängig vom juristischen Status. Echte und freie Dienstnehmer:innen sowie Selbstständige, die de facto dieselbe Arbeit erledigen, sollten mit denselben Rechten und Sicherheiten ausgestattet sein – sie sind im selben Maße schutzbedürftig.

Beweislast umkehren

Eine weitere Möglichkeit ist laut Gruber-Risak das Instrument der „gesetzlichen Vermutung“. Standardmäßig sollte von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden – es sei denn, der:die Auftraggeber:in kann das Gegenteil beweisen. Nach derzeitiger Rechtslage liegt es an den Auftragnehmer:innen, in langwierigen und teuren Verfahren nachzuweisen, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt. In zahlreichen EU-Ländern kommt die gesetzliche Vermutung bereits zur Anwendung, in Österreich nicht. Flavio und Mahdi würden dann nicht nur dasselbe verdienen wie ihre fix angestellten Kolleg:innen – sie wären auch nicht auf Gedeih und Verderb auf den „Goodwill“ eines Algorithmus angewiesen. ▀

Demokratie für die Arbeitswelt

Unser Arbeitsverfassungsgesetz hat eine lange Vorgeschichte, die eng mit der österreichischen Demokratie verbunden ist. Schritt für Schritt wurde ein Stück Demokratie auch für die Arbeitswelt durchgesetzt und trotz aller Rückschläge verwirklicht.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Seit 50 Jahren gibt es in Österreich das Arbeitsverfassungsgesetz, das grundlegende Bestimmungen über die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innen zusammenfasst. Zwei der drei Gesetze, die aufeinander abgestimmt und verbessert wurden, sind allerdings viel älter: Das Betriebsrätegesetz und das Kollektivvertragsgesetz wurden 1947 beschlossen, ihre Urfassungen stammten sogar aus der Anfangszeit der Demokratie vor mehr als hundert Jahren. Nach einer Unterbrechung durch elf Jahre Diktatur, Faschismus und Krieg, als es keine demokratische Mitbestimmung gab, nahm man ab 1945 einen neuen Anlauf.

Die erste Fassung des Betriebsrätegesetzes wurde im Frühjahr 1919 beschlossen. Trotz der Abstriche, die während der Verhandlungen gemacht werden mussten, war es ein revolutionäres Gesetz, weil es zum ersten Mal einen Rechtsanspruch auf Mitbestimmung im Betrieb gab. Das Gesetz von 1947 stärkte Mitwirkungsrechte und die Stellung der Belegschaftsvertretung insgesamt, vor allem wurde auch die enge Verbindung zwischen Gewerkschaft und Betriebsräten gesichert, die schon das Gesetz von 1919 vorgesehen hatte.

Die Urfassung des Kollektivvertragsgesetzes trat Anfang 1920 in Kraft und brachte die Rechtsverbindlichkeit für alle Kollektivverträge. Ein zweites Gesetz aus der Ersten Republik spielte für die Entwicklung des breiten KV-Schutzes in Österreich eine entscheidende Rolle: das sogenannte „Antiterrorgesetz“ von 1930. Es bestimmte, dass der Kollektivvertrag für alle Beschäftigten im Betrieb zu gelten hat – unabhängig von ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Diese „Außenseiterwirkung“ wurde

in der Zweiten Republik beibehalten und noch dadurch verstärkt, dass mit der Wirtschaftskammer als Vertragspartner alle Unternehmen überbetrieblich einbezogen sind.

Das dritte Gesetz ist im doppelten Sinn des Wortes ein sehr junges: das lange von der Gewerkschaftsjugend geforderte und 1972 beschlossene Jugendvertrauensrätegesetz. 1973 fanden die ersten Wahlen zu Jugendvertrauensräten statt, es war gleichzeitig das Jahr der letzten Verhandlungsrunden zum Arbeitsverfassungsgesetz. ▸

Schon 1931: Arbeitnehmer:innen-Rechte geraten durch den politischen Rechtsruck unter Druck (Bibliothek der Universität Wien, Fachblatt der gastgewerblichen Arbeiterschaft).





Mehr Mitbestimmung wagen

Sozial-ökologischer Umbau, Globalisierung und Digitalisierung können nur gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen wirksam gestaltet werden. Wenn die EU den Grundsatz 8 der europäischen Säule sozialer Rechte, nämlich die Bedeutung des sozialen Dialogs und der Einbeziehung der Beschäftigten, wirklich ernst nimmt, muss sie für mehr Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen sorgen. Es braucht mehr verbrieft Rechte der Einmischung. Europäische Betriebsräte (EBR) sind ein wichtiges Instrument, um Arbeitnehmer:innen in für sie relevante Entscheidungen multinationaler Unternehmen einzubeziehen. Sie vernetzen nicht nur Arbeitnehmer:innen länderübergreifend, sondern auch Arbeitnehmer:innen und das Management in internationalen Konzernen.

Stärkung der Anhörungsrechte

Im globalen Kontext wird diese Aufgabe immer wichtiger. Bei Entscheidungen der Konzerne werden die Betriebsräte jedoch häufig zu spät unterrichtet oder erhalten nicht alle Informationen. Das liegt daran, dass es der bestehenden EU-Richtlinie an Verbindlichkeit fehlt. Bei Verletzung der Informations- und Anhörungsrechte sollte künftig der Rechtsweg möglich sein, um einen vorübergehenden Stopp von Entscheidungen der zentralen Leitung durch einstweilige Verfügung zu erwirken. Den Unternehmen, die sich nicht an die Regeln halten, müssen spürbare Sanktionen drohen. Dabei

muss sichergestellt werden, dass auch die europäischen Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen verhandeln können.

Um das zu gewährleisten, braucht die bestehende EBR-Richtlinie weitreichende Änderungen. Bereits vor einem Jahr hat eine große Mehrheit der Europa-Abgeordneten die EU-Kommission aufgefordert, bis Ende Jänner 2024 das Gesetzgebungsverfahren für eine Reform der Richtlinie einzuleiten.

In der Tat, der Gesetzesvorschlag kam termingerecht, doch zufrieden mit dem Inhalt sind viele Abgeordnete nicht. Gerade was die Geldbußen betrifft, ist die Kommission nicht den Forderungen des EU-Parlaments gefolgt. Auch die Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Informations- und Konsultationsverpflichtungen sind unklar definiert. Ob es noch in dieser Legislaturperiode zu einem Beschluss kommt, ist unklar. Andernfalls werden sich die neu gewählten EU-Parlamentarier:innen damit beschäftigen müssen. Trotz der Schwierigkeiten steht fest: Durch den zunehmenden Einfluss der EU-Rechtssetzung ist Mitbestimmung ein europäisches Thema. Und Studien zeigen, dass Länder und Unternehmen mit starker Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen widerstandsfähiger sind gegen ökonomische und soziale Krisen.

Jetzt braucht es endlich Taten aller EU-Institutionen, vor allem aber der Kommission und des Rates, sonst ist die Mitbestimmung in Europa in Gefahr. Studien und persönliche Erfahrungen zeigen, dass Mitbestimmung ein Kernelement der Kooperations- und Konsenskultur ist sowie ein Gewinn für das Gemeinwohl. Neue gelungene Beispiele der Mitbestimmungspolitik sind nötig, um die Bürger:innen von Europa zu überzeugen. ▀

.....
& MARGARETHA KOPEINIG

Margaretha Kopeinig wirft einen kritischen Blick auf das EU-Geschehen aus Sicht der Arbeitnehmer:innen.



Sprache schafft Realität



MARTIN MÜLLER

LEITER DES REFERATS FÜR RECHTS-
UND KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK IM ÖGB

Homonyme sind Wörter, die sich gleichen und doch unterschiedliche Bedeutung haben. So kann „Tau“ ein Seil sein oder die kondensierte Luftfeuchtigkeit an den Blättern am Morgen. „Morgen“ kann die Zeit um den Sonnenaufgang wie auch den auf heute folgenden Tag meinen. Es gibt eine ganze Menge derartiger Begriffe: Schloss, Kiefer, Bank, Erde etc.

Auch „Rat“ ist ein Homonym. Es kann eine Empfehlung meinen oder einen Amtstitel; es kann alleine, aber auch in Verbindung mit anderen Wörtern auftreten, etwa in „Hofrat“, „Amtsrat“ oder im ehrenhalber verliehenen Berufstitel „Kommerzialrat“. Der „Rat“ kann auch ein Gremium sein, eine Personengruppe, die zusammenkommt und verschiedene Themen bespricht – so wie der Europarat oder einst der Reichsrat. Was für ein Rat ist nun der „Betriebsrat“? Nachdem wir „unternehmerische Empfehlung“ als Wortbedeutung ausschließen können, bleibt die Frage, ob es sich um einen Amtstitel handelt oder um ein Gremium. Mit einem Blick in das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und in all seine Vorgängerbestimmungen ist das schnell geklärt: „Betriebsrat“ bezeichnet eine Personengruppe, die aus Mitgliedern (in diesem Fall den Betriebsratsmitgliedern) besteht. Es handelt sich also um keinen Amtstitel für eine Person.

Warum das so wichtig ist? Die richtige Verwendung von Begriffen kann Missverständnisse und Unklarheiten vermeiden. Das einzelne Mitglied des Betriebsrats kann etwa immer nur gemeinsam mit den anderen oder aufgrund eines Beschlusses des Betriebsrats tätig werden. Alle Befugnisse, die das ArbVG dem Betriebsrat überträgt, können daher nur im Kollektiv wahrgenommen werden.

Wenn wir „Betriebsrat“ aber für die einzelnen Betriebsratsmitglieder oder gar nur für den oder die Vorsitzende verwenden, dann unterstellen wir, dass eine einzelne Person Träger:in der Befugnisse, der Aufgaben und auch der damit verbundenen Verantwortung ist.

Sprache schafft, wie schon Wittgenstein festgestellt hat, Realität. Das falsche Verwenden von Begriffen kann zu einer Veränderung von deren Bedeutung führen. In diesem Fall tun wir damit weder dem Gremium noch seinen Mitgliedern etwas Gutes. „Betriebsrat“ ist ein Teamspirit. Das geht nur gemeinsam. ▀



Jetzt
kostenlos
testen!

Antworten auf deine arbeitsrechtlichen Fragen

Du hast eine arbeitsrechtliche Frage und brauchst rasch eine Antwort? Dann bist du bei uns richtig. Mit dem neuen Tool Arbeitsrecht für Betriebsräte hast du Zugriff auf hochwertige Inhalte aus dem Arbeitsrecht. Mit der zentralen Suche kannst du arbeitsrechtliche Inhalte finden und jederzeit Fragen im betrieblichen Alltag klären.

DEINE VORTEILE

- Voller Zugriff auf Ratgeber und Fachbücher aus dem ÖGB-Verlag, Skripten des VÖGB und Videos
- Schnelle und einfache Suche über alle Inhalte
- Rechtsnormen verlinken automatisch auf die tagesaktuelle Fassung des Gesetzes
- Alle Inhalte werden regelmäßig von den Autor:innen aktualisiert
- Alle Mitglieder des Betriebsrats können auf Arbeitsrecht für Betriebsräte zugreifen

Unser Tipp

Arbeitsrecht für Betriebsräte gehört zur benötigten Fachliteratur. Die Kosten müssen also vom Betriebsinhaber übernommen werden.

Mit einem Testzugang kannst du **Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS** einen Monat kostenlos testen.



” Wir schätzen Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS, weil es eine gute Übersicht bietet und man mit der Suchfunktion schnell und unkompliziert zu dem gesuchten Thema eine Antwort findet. Das spart uns viel Zeit. Alles in allem ist Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS ein unverzichtbares Werkzeug für die tägliche Betriebsratsarbeit.

Erik Kollmann (Vorsitzender Betriebsrat Lauterach, Zentralbetriebsrat im Aufsichtsrat, Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.)

Wir nutzen Arbeitsrecht für Betriebsräte sehr gerne. Es ist eine viel bessere Alternative zu den vielen Rechtsbüchern. Arbeitsrecht für Betriebsräte PLUS ist immer auf dem neuesten Stand und hilft uns bei den Beratungen unserer Kolleg:innen. Selbst für Nichtjurist:innen ist es nach einiger Zeit eine großartige Hilfe.

Fritz Hess (Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal, WU Wien)



Weitere Informationen und Termine für unverbindliche Online-Präsentationen unter:

arbeitsrecht-fuer-betriebsraete.at

#deineStimme macht uns alle stärker



**Bestimmen Sie die politische Richtung der AK mit – bei der AK Wahl
in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland von 10. bis 23. April 2024
und in der Steiermark von 16. bis 29. April 2024.**

ak.at/wahl

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

AW

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort