

Alles Gold was glänzt?

**Eine kurze Bestandsaufnahme der betrieblichen
Mitbestimmung in Österreich**

Arbeitsförderungsinstitut

Bozen, 11. Dezember 2015

Silvia Hruška-Frank



Inhalt

- **Mitbestimmung im Betrieb zur Demokratisierung in allen Lebensbereichen: Ist der Plan aufgegangen?**
- **Betriebsratsdichte**
- **Das typische österreichische Betriebsratsmitglied**
- **Hinderungsgründe für eine Tätigkeit im Betriebsrat**
- **Wie wird es angelegt: Klassenkampf oder Kuschelkurs?**
- **Was fällt Betriebsratsmitgliedern dabei persönlich schwer?**
- **Was folgt daraus? Die (rechts-)politische Kritik an der Mitbestimmung**
- **Der Betriebsrat als Brückenkopf der Gewerkschaft in den Betrieb**



WIEN

Mitbestimmung als Teil der gesellschaftlichen Umbrüche der Ära Kreisky

- Zielsetzung im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG): Bruno Kreisky (auch zur betrieblichen) Mitbestimmung: „Wir stellen in den letzten Jahren fest, dass die Demokratiediskussion, die Diskussion über die Grenzen der Demokratie, aber auch über ihre Möglichkeiten, überall in Gang gekommen ist.() Denn es ist doch unser Ziel, dass die Grundsätze unserer Demokratie in alle Bereiche der Gesellschaft dringen, sie durchfluten.“
- ArbVG wurde unter einer SPÖ Alleinregierung beschlossen, beruht aber gänzlich auf Sozialpartnerkonsens und wurde mit gleichberechtigter Beteiligung der AG kodifiziert
- Beachtliche Einschränkung des Grundrechts des Betriebsinhabers auf Eigentum
- Betriebsräte als Gegenspieler des Betriebsinhabers (Eigentümer der Produktionsmittel, Entscheider der maßgeblichen Fragen)



WIEN

Demokratisierung durch Mitbestimmung im Betrieb

- Grundsätzlich starkes Mitsprachesystem durch Checks and Balances via im Betriebsvereinbarungssystem, insofern eindeutig starkes Potential einer gemeinsamen Verhandlung der Arbeitsverhältnisse und –bedingungen
- Entgeltfragen ausdrücklich dem Kollektivvertrag vorbehalten (Erpressbarkeit auf Betriebsebene wird angenommen), aber Regelung von Akkord- und Leistungslohnsystemen (Prämiensystemen) durch Betriebsvereinbarung, Beteiligung am Betriebsvermögen im Falle eines Sozialplans vorgesehen
- Zusätzlich starke Kontrollbefugnisse der BR und teilweise Möglichkeiten gerichtlicher Durchsetzbarkeit
- Wirksam in relativ großen, stabilen und homogene Belegschaften
- Wirksam wenn das Gegenüber ein Betriebsinhabers, der tatsächlich die wirtschaftlichen Entscheidungen trifft
- personelle Mitbestimmung (Überprüfung der Ansprüche, Einstellung/Kündigung) in Bezug auf Stammbeslegschaft relativ gut gewährleistet



WIEN

Schwächung der Mitbestimmung durch Veränderung der Arbeitswelt

- Zunehmende Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf Beschäftigte und neue Technologien im IKT-Bereich (AN werden als Kostenstellen geführt, Leih-/ZeitAN als Sachaufwand)
- orientiert am „Normalarbeitsverhältnis“ nicht für Teilzeit, freie Dienstverträge, Zeitarbeit, Filialbetriebe, divisionale Aufbauorganisationen in Form eigener Gesellschaften statt funktional organisierter Betriebe
- Auch KMU international aufgestellt, bedienen sich globalisierter Dienstleistungsprodukte (Buchhaltung, IT, Call Center, Engineering,..), dh BR ist nicht mehr vertretungsbefugt für diese Belegschaften
- Informationszugang über wirtschaftliche Lage: Schritt für Schritt wurden für KMUs Publizitätsvorschriften abgebaut, dadurch massive Verschlechterung beim Zugang zu wirtschaftlichen Informationen, der Basis der wirtschaftlichen Mitbestimmung – gleichzeitig immer mehr Überwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf AN (Erfolgsprämien, Arbeitszeitgestaltung, Atypisierung, Teilzeit)



WIEN

Betriebsratsdichte in österreichischen Betrieben

- Mitbestimmungsstudie 2012, ifes im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (davor 2002, 1982, 1972)
- 1400 ArbeitnehmerInnen, 500 Betriebsratsmitglieder
- 57 % der befragten AN haben einen BR im Betrieb
- Arbeiter-/AngestelltenBR je knapp unter 40 %, Rest gemeinsamer BR
- 40 % der BR in industrieller und gewerblicher Produktion, Rest gleichmäßig verteilt
- Rund die Hälfte der BR in Betrieben mit bis zu 99 ArbeitnehmerInnen
- Der Vertretung durch einen BR messen AN hohe Bedeutung bei (große Differenzen nach Alter, Geschlecht, Schulbildung, Beschäftigungsform)
- Gleichzeitig werden hohe Selbstvertretungspräferenzen formuliert
- AN ohne Betriebsrat hegen keine hohen Erwartungen, dass ein BR Verbesserungen bringen würde
- Die positive Grundeinstellung geht aber nicht mit der Bereitschaft zu eigenem Engagement einher; dementsprechend hohe Frustration bei BR-M hinsichtlich der Rekrutierung neuer BR-Mitglieder und Gewerkschaftsmitglieder



WIEN

Wie sieht das typische österreichische BR-Mitglied aus?

- Durchschnittliches Alter deutlich über dem der AN, durchschnittliches Dienstalter im Betrieb 21 Jahre
- Deutliche Dominanz von Männern bei BR-Mitgliedern und BR-Vorsitzenden
- Geringe Repräsentation von MigrantInnen
- Geringe Repräsentation von Teilzeitkräften
- Motivation: Situation für Beschäftigte verbessern (96 %), Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb (86%), wurde von KollegInnen ersucht (83%), Chance ein konkretes Problem im Betrieb zu lösen (79%) – eine geringe Rolle spielen Anerkennung durch KollegInnen (36%), Kündigungsschutz (24%), weil es sonst niemand machen wollte und ein BR gebraucht wird (2%)



WIEN

Hinderungsgründe für eine BR-Kandidatur in Betrieben ohne BR

- Mangelndes Interesse der KollegInnen wird angenommen
- Konflikte mit der Betriebsleitung werden gescheut
- Nachteile für die eigene Karriere (va Angestellte) werden befürchtet
- Starke Individualisierungstendenzen in der zunehmend heterogenen Belegschaft werden zutreffend als problematisch gesehen
- Hohe Teilzeitquoten (zB im Handel 50 % der AN, davon 90 % Frauen), realistische Einschätzung, dass die Aufgaben (inkl nötiger Ausbildung) nicht innerhalb der Arbeitszeit leistbar sind (BR-Mandat ist Ehrenamt)



WIEN

Klassenkampf oder Kuschelkurs? (I)

- Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bestimmt seit 1974 den Alltag der betrieblichen Interessensvertretung
- Das Ziel der Konfliktvermeidung wurde grundsätzlich erreicht: fast alle Auseinandersetzungen werden außergerichtlich oder einvernehmlich gelöst
- Gründe: Kultur der Sozialpartnerschaft, umfangreiche gesetzliche Instrumente der Mitbestimmung, hohe Beratungsqualität durch Gewerkschaften und Arbeiterkammern
- Oberster Gerichtshof: „vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelungen“ und „gerechter Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen“ zwischen AG und AG



WIEN

Klassenkampf oder Kuschelkurs? (II)

- Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und der schwierigen Arbeitsmarktsituation erstaunlich positive Einschätzungen der AN über die soziale Einstellung des eigenen AG – in etwas geringerem Ausmaß auch die BR-Mitglieder (lt Mitbestimmungsstudie)
- Weitgehend wird eine Übereinstimmung der Interessen von AN und AG konstatiert, dies ist jedoch vorsichtig zu interpretieren, weitergehende Analyse und Forschung nötig
- Konfliktlinien: Wirtschaftsgespräche ohne sinnvolle Aussagen, Informationen zu wenig aufbereitet oder verschleiert, zu wenig Transparenz bezüglich nichtfinanzieller Indikatoren
- Trotz neuer IKT-Technologien schwieriger Zugang zu Informationen
- Grundsätzlich keine Streikkultur, Einberufen einer Betriebsversammlung zu einem strittigen Thema wird oft schon als Eskalation gesehen
- starkes Interesse beider Seiten außergerichtliche Lösungen zu finden, die zumeist besser sind als gerichtliche Lösungen, rechtliche Instrumente werden eher zur Drohung eingesetzt



WIEN

Belastungen bei der Mandatsausübung aus Sicht der BR-Mitglieder

- Komplexität der Aufgaben (bei grundsätzlich guten Voraussetzungen)
- Heterogenisierung der Belegschaften und deren Interessen
- BR Arbeit zwischen Autonomie- und Vertretungswünschen der Beschäftigten
- Diversität der BR (Alter, Geschlecht, Migration)
- Bessere Vereinbarkeit mit der Hauptkarriere (nur wenige wollen „nur“ BR-Mitglieder sein)
- Grundsätzlich mehr Interesse der unterrepräsentierten Gruppen erwünscht und 1/3 sieht Arbeit durch mangelnden Rückhalt in der Belegschaft erschwert
- Konsequenz: Konzentration der BR-Mitglieder (Ergebnisse der Mitbestimmungsstudie) auf bestimmte Aufgaben, oftmals Ausklammerung „schwieriger Gebiete“
- Hauptaktivitäten der BR-Mitglieder aus eigener Sicht: Konfliktlösung am Arbeitsplatz (67%), Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern (64%), Einstellungen und Kündigungen (63%), Arbeitsbelastungen/Gesundheit (62%), Lohn- und Gehaltsfragen (60%)
- Größte Erfolge: Arbeitnehmerschutz und Sicherheit (Note 1,91), Gleichbehandlung (2,04), Datenschutz/Kontrolle (2,04), Arbeitszeit/Urlaub und Sozialplanverhandlungen (2,07), Weiterbildung (2,12), Konfliktlösung (2,16)



WIEN

Kritik der Gewerkschaften (I)

- Betriebe der Industriegesellschaft von 1974 sind nicht jene der (digitalen) Wissens- und Informationsgesellschaft von 2015, von der Sozialpartnerschaft zur „Herrschaft der Märkte“
- Änderung typischer betrieblicher Strukturen, der Betriebsinhaber kommt daher oft „abhanden“ oder ist nicht greifbar (zB weil nicht vertraglicher Arbeitgeber oder Konzernleitung im Ausland) => zahlreiche Durchsetzungsmittel sind daher entweder nicht mehr griffig oder nicht vorhanden (ArbVG endet an der Staatsgrenze), Mitbestimmung auf Konzern- bzw internationaler Ebene ist nicht effektiv
- Personalressourcen der Zukunft: Möglichkeiten für Teilzeitkräfte ein BR-Mandat sinnvoll auszuüben, geteilte Freistellung zur Fortführung der Karriere vor allem für höher qualifizierte (derzeit ganz oder gar nicht), mehr Diversität in Gremien, gesellschaftliche Bedeutung der Mandatsausübung im Gerichtsverfahren nebensächlich, strenge Judikatur bei Verschärfung des Umgangstons im Betrieb, Rückkehrrechte



WIEN

Kritik der Gewerkschaften (II)

- zu geringe Rechte für Gewerkschaften auf Betriebsebene: Illusion der BR-Gründung von innen vor allem für Klein- und Mittelbetriebe; gleichzeitig fast kein Schutz in Betrieben ohne BR, daher relativ leichte Verhinderung von Betriebsräten durch Unternehmen (zB Baumax) - Kavaliersdelikt
- Möglichkeiten der Erweiterung von BR-Befugnissen im Kollektivvertrag kaum vorhanden
- Adaption des Katalogs der Betriebsvereinbarungen als abgestecktes Handlungsfeld der Sozialpartner im Betrieb (ZB Entgeltregelung iZm Arbeitszeitflexibilisierung, erzwingbare Gleichstellungsregelungen, Begrenzung der Erreichbarkeit durch Handy und Co, ...)
- Umstrukturierung und Insolvenz: Verschwinden des BR
- Einbeziehung prekärer Arbeitsverhältnisse, wie zB freier DienstnehmerInnen, uU ausgelagerter ArbeitnehmerInnen, Klarstellung von Infopflichten für ZeitAN, Regelung wesentlicher Beschäftigungsbedingungen zB für Crowd Working und Zugangsmöglichkeit für BR



WIEN

Kritik der Wirtschaftskammern

grundsätzliche Zufriedenheit mit großer Tarifeinheit und wenig Streiks,
keinesfalls Ausbau der Mitbestimmung oder Anpassung an die Machtverhältnisse
von 1974 weil ohnehin schon (zu) hoch – aber „krisensicher und zeitlos, Beitrag zum
Betriebsfrieden, großer Wurf“

Kritik an den Schwellenwerten, grundsätzlich zu niedrig und die Zunahme von
Teilzeit senke sie zusätzlich indirekt

Neuregelung der Betriebsvereinbarungstatbestände: überschießende Regelung der
§§ 96 und 96a ArbVG, mehr Flexibilität bei erfolgsabhängigen Entgelten

weniger Kündigungsschutz



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Der BR als tragfähiger Brückenkopf der Gewerkschaften in den Betrieb

- Gewerkschaft, Betriebsrat, Arbeiterkammern – die 3 Säulen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
- In Betrieben mit BR gewerkschaftlicher Organisationsgrad und deutlich positivere Einstellung zu BR, hohe Wahlbeteiligung bei Arbeiterkammerwahlen
- Auf die Frage „Sind Gewerkschaften heute noch so wichtig wie früher?“ antworten positiv in Betrieben mit BR 48 % der AN – in Betrieben ohne BR nur 34 %
- In Betrieben mit BR 47 % der AN Gewerkschaftsmitglied - in Betrieben ohne BR 14 %
- 89 % der BR-Mitglieder geben an, Gewerkschaftsmitglied zu sein
- Für 90% der BR-Mitglieder ist die Heranziehung von ExpertInnen aus Gewerkschaften, ÖGB und AK ein Fixbestandteil ihrer Tätigkeit



WIEN

Quellen

- Mitbestimmungsstudie im Internet
- http://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/Betriebliche_Mitbestimmung_in_Oesterreich.html
- Das Recht der Arbeit, DRdA, Sonderausgabe 5a/2014
„Veränderte Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen:
Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung“
(Leitsmüller, Schindler, Schneller) mit ausführlichem
Literaturüberblick
- Periodikum des Instituts für Aufsichtsratsmitbestimmung,
Novemberausgabe 2014, Bericht über Festveranstaltung 40
Jahre ArbVG, 24.10.2014 in Wien, *Hruška-Frank*



**Danke für Ihr Interesse und Ihre
Aufmerksamkeit!**

Silvia Hruška-Frank

Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sozialpolitik

+43 1 50165 2377

silvia.hruska@akwien.at

www.arbeiterkammer.at



wien.arbeiterkammer.at