



Antrag Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG)
an die 176. Vollversammlung der Arbeiterkammer Tirol
am 10.05.2019

Starke Betriebsräte und betriebliche Mitbestimmung

Sowohl die Zahl der Betriebsrats-Körperschaften, als auch der von ihnen betreuten ArbeitnehmerInnen ist deutlich zurückgegangen! Österreichweit ist laut einer Studie von Forba die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, allein von 2007 bis 2012 von 47 % auf 39 % (ohne öffentlichen Dienst) gesunken.

Diese dramatische Entwicklung ist einerseits auf ein sinkendes gewerkschaftliches Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen und ihre steigende Individualisierung, zersplitterte Interessenslage und Entsolidarisierung zurückzuführen. Aber auch die Betriebsratsarbeit selbst wird immer schwieriger: *„Zerrieben zwischen den Mühlsteinen einer enthemmten Deregulierung, eines scharfen internationalen Wettbewerbs und den berechtigten Erwartungen der sozial immer stärker frustrierten ArbeitnehmerInnen“* (Univ.Prof. Klaus Firlei) wird es für Betriebsräte immer schwerer, eine gleichgewichtige (!) und faire Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Betriebsräte werden zunehmend eher in der Rolle einer „Feuerwehr“ als einer souveränen Interessenvertretung gesehen.

Daher sinkt auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, selbst eine Aufgabe im Betriebsrat zu übernehmen. Zudem stellen neue Technologien wie Crowdwork, die Arbeitsgestaltung mit Methoden von „Industrie 4.0“ usw die Betriebsräte nicht nur vor stetig komplexer werdende Aufgaben, sie drohen auch die bisherigen Produktionskonzepte und Betriebsformen wesentlich zu verändern. Ein immer globalerer Wettbewerb und tendenziell globalerer Arbeitsmarkt verstärken die Erpressbarkeit der betrieblichen Interessenvertretung.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann bereits auf ein über 40-jähriges Bestehen zurückblicken. Trotz einer sich rasant ändernden Arbeitswelt erweist es sich in vielen Bereichen auch heute noch als praxistauglich. So können die bewährten §§ 96 und 96a ArbVG, die den verpflichtenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen, viele nachteilige Folgen neuer Technologien im Zuge der sog. „Industrie 4.0“ einfangen. Insbesondere die Gefahr steigender Überwachung der MitarbeiterInnen durch die immer größere Menge an erhobenen Daten und ihre Verknüpfung über eine ganze Reihe von verschiedenen Programmen hinweg. Dennoch gibt es angesichts der sich ändernden Arbeits- und Betriebsrealitäten einen gewissen Reformbedarf.

Gleichzeitig sehen wir auch, dass immer mehr BetriebsinhaberInnen versuchen, eine erstmalige Betriebsratswahl zu verhindern und die Belegschaft gegen solche Ideen zu demoralisieren. Hier sind unsere gesetzlichen Möglichkeiten vergleichsweise zahnlos, gilt die Verhinderung einer Betriebsratswahl mangels Sanktion ja nahezu schon als Kavaliersdelikt. Hier sind dringend abschreckende und effektive Strafen für den Fall der (auch nur versuchten) Verhinderung einer Betriebsratswahl erforderlich. Die Errichtung und Wahl eines Betriebsrats ist eine ganz wesentliche Frage der innerbetrieblichen Demokratie.

Als Vertreter der Interessen der Belegschaft ist der Betriebsrat nicht immer „angenehm“, das ist auch nicht seine Aufgabe. Umgekehrt hat das Bestehen eines Betriebsrats auch für den/die ArbeitgeberIn ganz massive Vorteile: Nicht zuletzt ist es das oberste Ziel der gesamten Betriebsverfassung, einen Interessenausgleich zwischen den einander zwangsläufig widerstrebenden Interessen der Belegschaft und des Unternehmens herbeizuführen. Sie trägt damit letztlich zum sozialen Frieden im Betrieb und einem guten Betriebsklima bei.

In vielen Betrieben ohne Betriebsrat sind die immer wieder aufkeimenden Probleme ähnlich gelagert, werden aber nie gelöst – ein Betriebsrat fungiert in solchen Situationen als Sprachrohr und Vermittler. Der Betriebsrat hat das Vertrauen der Belegschaft, auf den/die ArbeitgeberIn wird dies wesentlich seltener zutreffen. Gerade aber Veränderungen, wie eine neue Arbeitszeitverteilung oder die Einführung neuer Technologien, brauchen genau dieses hohe Vertrauen der ArbeitnehmerInnen.

Betriebe mit Betriebsrat sind darüber hinaus wirtschaftlich erfolgreicher – das belegen viele Studien, z.B. auch der Weltbank.

Hände weg von unseren Betriebsräten!

Die großen Erfolge im Bereich der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten in Hinblick auf ihre individualrechtlichen Ansprüche bedeuten für uns nicht, dass es deswegen keine getrennten Betriebsräte mehr braucht. Gleiche Rechte und die Beseitigung von Diskriminierung bedeutet nicht, dass die Arbeitssituation und betriebliche Realität für Angestellte im Büro und ArbeiterInnen in der Halle oder auf der Baustelle dieselbe ist. Der Betriebsrat ist Vertreter der Interessen der Belegschaft der jeweiligen ArbeitnehmerInnengruppe – weder können diese Interessen gleichgeschaltet werden, noch ist der Betriebsrat Vertreter der individualrechtlichen Ansprüche. Wir beobachten die derzeitige Diskussion mit großer Skepsis und halten fest, dass eine Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung unter dem Deckmantel der Beseitigung einer im ArbVG ohnehin nie vorhandenen Ungleichbehandlung für uns nicht in Frage kommen wird!

Die (bewusst gewollte!) Entscheidung für einen gemeinsamen Betriebsrat ist auch heute bereits möglich. Jegliche Zusammenlegung von Vertretungskörperschaften im ArbVG – egal, ob durch aktive Zusammenlegung oder über zukünftige Gesetzesänderungen – muss unter den Gesichtspunkten vonstattengehen, dass dadurch weder die Anzahl der Mandate noch die Repräsentativität verschiedener Belegschaftsgruppen reduziert wird.

Die 176. Vollversammlung der Arbeiterkammer Tirol fordert daher:

- Hände weg von unseren Betriebsräten! Das bedeutet insbesondere keine Zwangs-Zusammenlegung von Körperschaften oder sonstige Verschiebung oder Reduktion von Mandaten.
- Auch bei der bewussten Entscheidung, einen gemeinsamen Betriebsrat einzurichten, soll die Mandatszahl künftig der Summe der Mandate getrennter Körperschaften entsprechen. Es ist nicht einzusehen, warum der Vertretungsaufwand geringer sein sollte.
- Eine wesentliche Erleichterung der Betriebsratswahlen. Dazu gehören insbesondere kürzere Fristen für die erstmalige Betriebsratswahl, um Sabotage zu erschweren. Insbesondere zwischen der Einladung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und der Versammlung selbst genügen drei Tage (derzeit zwei Wochen).
- Einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für EinberuferInnen der Betriebsratsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands.
- Strafrechtliche Sanktionen bei Behinderung oder Vereitelung einer Betriebsrats-Wahl.

- Einen verpflichtenden Frauenanteil in der Betriebsratskörperschaft im Ausmaß des Frauenanteils im Betrieb.
- Betriebsratsarbeit ist die demokratisch legitimierte Interessenvertretung, nicht ein bloßes „Ehrenamt“. Viele Betriebsratsmitglieder stehen vor der Herausforderung, dass ihnen der gesetzliche Anspruch auf Ausübung ihrer Betriebsratsstätigkeit während der Arbeitszeit verwehrt wird. Zur besseren und rechtssicheren Durchsetzung dieses Anspruchs ist es essentiell, dass das diesbezügliche Ausnahme-Regel-Prinzip umgedreht wird. Nötigenfalls liegt daher auch Überstundenarbeit vor, für die aber Zeitausgleich, nicht Geld, zustehen soll.
- Auch die Möglichkeit der Festlegung fixer, regelmäßiger „Teilfreistellungen“ für bestimmte Tätigkeiten (Bürozeiten, Arbeitspakete etc.) würde die Betriebsrats-Arbeit erleichtern und das Wesen des Betriebsrats als Kollegialorgan widerspiegeln (es ist eben gerade nicht der/die Vorsitzende für alle Agenden zuständig).
- Gewerkschaftsarbeit ist Betriebsratsarbeit! Das Erfordernis der unmittelbaren Betriebsbezogenheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an Gewerkschafts sowie Arbeiterkammerversammlungen wie bspw. BR-Konferenzen ist zu eng und gehört gestrichen. Gerade die Teilnahme an BR Konferenzen im Zuge von Kollektivvertrags-Verhandlungen ist von unmittelbarem Interesse und der Gang und die Ergebnisse der Verhandlungen von unmittelbarer Auswirkung für die ArbeitnehmerInnen der Betriebe der jeweiligen Branche.
- Stärkung der Rechtsstellung der Ersatzmitglieder des Betriebsrats, insbesondere beim Kündigungs- und Entlassungsschutz, und einen Anspruch auf Bildungsfreistellung für Ersatzmitglieder.
- Ausweitung der Bildungsfreistellung auf fünf Wochen. Um die Arbeit zu erleichtern, soll es die Möglichkeit geben, die Ansprüche auf Bildungsfreistellung aller Betriebsräte in einem Pool zusammenzufassen, den Einzelne auch in einem höheren Ausmaß ausschöpfen können.
- Herabsetzung der Freistellungsgrenzen; zumindest Anspruch auf Teilfreistellung für kleine Betriebe unterhalb der derzeitigen Freistellungsgrenzen.
- Kein Wegfall der Freistellung während einer laufenden Funktionsperiode wegen dauerhaftem Herabsinken der ArbeitnehmerInnen-Zahl.
- Möglichkeit der Teilung einer Freistellung zwischen zwei Betriebsratsmitgliedern (dauerhafte Teilfreistellung).
- Die Regeln über die Geheimhaltung insbesondere von Aufsichtsrats-Informationen müssen klar sein und dürfen keinesfalls die Information der ArbeitnehmerInnen durch den Betriebsrat behindern, wenn dies zu deren Interessenvertretung nötig ist.
- Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen muss die volle Entgeltfortzahlung für die ArbeitnehmerInnen gesichert werden.
- Erhöhung der Anzahl der BR-Mandate sowie Ersatzmandate, damit auch bei der langen Funktionsperiode von fünf Jahren die Liste nicht vorzeitig ausdünnen kann.
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen (anstelle der bisherigen Möglichkeit einer Motivanfechtung).

S. Jot