FSG
Sozialdemokratische GewerkschafterInnen in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 11

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 170. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 17. Juni 2021

WIRTSCHAFT BRAUCHT DEMOKRATIE, DEMOKRATIE BRAUCHT MITBESTIMMUNG, WO ES BETRIEBSRÄTE GIBT, GIBT ES MEHR GUTE ARBEIT

Betriebsratsmitglieder setzen sich Tag für Tag für Ihre KollegInnen, für Ihr Unternehmen und für den sozialen Zusammenhalt in Österreich ein. Ihr persönlicher Einsatz ist von unschätzbarem Wert für das Gelingen von guter Arbeit und mehr Demokratie im Betrieb. Die Betriebsratstätigkeit ist ein Ehrenamt – sie fordert viel von denen, die es ausüben. Der Lohn sind **gute Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit für Österreichs ArbeitnehmerInnen und Betriebe**. Damit das gelingen kann, müssen die Spielregeln an eine sich verändernde Welt angepasst werden. Kollektive Verhandlungssysteme und Mitbestimmung spielen eine **zentrale Rolle** für die positive Entwicklung der Wirtschaft und die **Lohnentwicklung in Österreich und Europa**. Umso mehr sich die Arbeitswelt ändert, umso dringlicher wird es, Koordinierungsmechanismen für die drängenden Fragen der Arbeitswelt zu schaffen. Die Erfahrungen in der Pandemie haben gezeigt, dass rasche, kompetente und tragfähige Interventionen am Arbeitsmarkt und bei den Arbeitsbedingungen nur gemeinsam von den SozialpartnerInnen auf allen Ebenen unter stetem Ausgleich der Interessen erfolgen kann. Die technologischen Veränderungen der Arbeitswelt und die durch die Bekämpfung der Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit schreit danach, maßgeschneiderte Lösungen für Weiterbildung, Umschulung, die Anpassung von Arbeitsplätzen an neue Technologien und Arbeitsweisen aber auch für die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen zu finden.

Seit Beginn des ersten Lockdown hat sich verstärkt gezeigt, dass **Unternehmen mit gut ausgebauter Mitbestimmung**, mit tragfähiger Sozialpartnerschaft und Konfliktlösungskompetenz auf Augenhöhe **sich den dramatischen Entwicklungen besser stellen konnten** und sie haben es gemeinsam besser geschafft die weitreichenden Veränderungsprozesse zu meistern. Was durch die Sozialwissenschaft in Österreich (so etwa die Österreich-Auswertung des European Company Survey oder die rezenten Ergebnisse des Strukturwandelbarometers) und international (so zB Dublin Foundation 2015, OECD, Negotiating Our Way Up 2019) belegt ist, haben viele Beschäftigte, Betriebsratsmitglieder und ManagerInnen im letzten Jahr so deutlich wie kaum zuvor erlebt. Mitbestimmung, „worker's voice" hat eine Schlüsselrolle für die positive Entwicklung nicht nur von Arbeitsmärkten generell, sondern für jeden einzelnen Teil des Arbeitsmarktes.

Die österreichische Bundesregierung ist – insbesondere unter dem Eindruck der sozialpartner-schaftlichen Krisenlösungsinstrumente 2020 – aufgefordert, die im Arbeitsverfassungsgesetz 1974 sozialpartnerschaftlich vereinbarten Spielregeln durch gesetzliche Änderungen an die Erfordernisse der digitalen Arbeitswelt 2021 so anzupassen, dass diese weiter gut wirken können.

Durch die aktuelle Pandemie haben digitale und dislozierte Arbeitsrealitäten (Stichwort: Homeoffice) einen massiven Schub erfahren. Noch vor Beginn der Pandemie haben rund 5 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich mobiles Arbeiten in ihrem Arbeitsalltag genutzt. Laut einer im Auftrag der AK durchgeführten IFES Erhebung im April und im Oktober 2020 haben rund 40 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Homeoffice gearbeitet. Aber schon weit vor der Pandemie waren Trends in der betrieblichen und überbetrieblichen Praxis zu erkennen, die jedenfalls das Potenzial haben, durch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeit,

Wirtschaft und Gesellschaft weiter verstärkt zu werden – teilweise wurde sogar von der Qualität einer neuen technischen Revolution (unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“) gesprochen.

Als Gefahren für die Mitbestimmung werden in diesem Zusammenhang unter anderem Szenarien identifiziert, wo Betriebsräte nicht für alle im Betrieb arbeitenden Menschen zuständig sind (zB freie DienstnehmerInnen, PlattformarbeiterInnen) oder der Kontakt und die Vertretung erschwert ist, weil diese nicht mehr in der physischen Betriebsstätte anzutreffen sind (Telearbeit, Desk-Sharing Modelle mit geringer Anwesenheit). Empirische Arbeiten zum Thema Mitbestimmung und digitaler Wandel zeigen allerdings, dass **BelegschaftsvertreterInnen grundsätzlich positive wirtschaftliche Potenziale für ihren Betrieb durch digitale Veränderungen** wahrnehmen, aber sehr konkrete Bedenken in Bezug auf die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Zur Hebung dieser Potenziale und zur Abwendung der Risiken braucht es aber eine entsprechende **Einbindung** der Betriebsräte und eine **Stärkung ihrer Ressourcen**.

Herausforderungen fußen natürlich nicht nur auf Entwicklungen der Digitalisierung. Auch ohne den digitalen Wandel finden sich ArbeitnehmerInnen schon seit langer Zeit mit einer Vielzahl von organisatorischen Veränderungen inner- und außerhalb der Betriebe konfrontiert.

Technische, wirtschaftliche und rechtliche Veränderungen führen nämlich dazu, dass die praktische Tätigkeit der Betriebsräte immer anspruchsvoller wird. Dies betrifft insbesondere Kenntnisse im Bereich der Informationstechnologie und des Datenschutzes, aber auch betriebswirtschaftliches Wissen. Rechtliche Kenntnisse waren für Mitglieder des Betriebsrats immer wichtig, aber auch dabei steigen die Herausforderungen. Einerseits ändern sich die Rechtvorschriften wesentlich häufiger und in Ausnahmesituationen, wie der aktuellen Pandemie, ist es selbst für ausgewiesene Rechtsexperten kaum mehr möglich, einen Überblick über die gerade aktuelle Rechtslage zu behalten. Ein weiterer Aspekt, der die Tätigkeit von Betriebsräten zusätzlich komplexer gestaltet, ist die zunehmende **Internationalisierung. Grenzüberschreitende Vernetzung** sei es informell oder in Form eines Europäischen Betriebsrats oder im Zuge der Gründung einer Europäischen Gesellschaft nimmt an Bedeutung zu. Dies erfordert zumeist Fremdsprachenkenntnisse sowie Kenntnisse der europäischen Rechtslage. Die Anforderungen an die Betriebsratstätigkeit ist also in vielerlei Hinsicht nicht mehr mit der Situation Anfang der 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts vergleichbar als das Arbeitsverfassungsgesetz in Kraft getreten ist.

Die Gründung eines Betriebsrats ist für die Proponenten oftmals mit großen Hürden verbunden. Manche ArbeitgeberInnen bringen offen zum Ausdruck, dass sie keinen Betriebsrat wollen oder setzen gezielt Maßnahmen um eine Betriebsratswahl zu verhindern und schrecken dabei selbst vor Kündigungen nicht zurück. Es ist zu befürchten, dass sich mögliche Interessenten dadurch abschrecken lassen, einen Betriebsrat zu gründen. Erforderlich ist es daher selbst kleine **Lücken oder Schwachstellen beim Kündigungsschutz iZm der Gründung eines Betriebsrats zu schließen**.

Anpassungen sind daher nötig, wenn es um die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl geht. Der derzeit bestehende, viel zu schwache Motivkündigungsschutz reicht gegen die nahezu ungehinderte Möglichkeit von Repressalien, Schikanen und Drohungen seitens des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin nicht aus. Um der Absicht des Gesetzgebers (§ 40 Abs 1 ArbVG: In jedem Betrieb, in dem mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sind Betriebsräte zu wählen!) Durchsetzbarkeit und Geltung zu verschaffen, bedarf es des starken und beweistechnisch gerechteren Schutzes nach den §§ 120 ff ArbVG.

Der Wahlvorstand soll nach seiner Bestellung die Betriebsratswahl unverzüglich vorbereiten und durchführen. Es soll verhindert werden, dass ein Wahlvorstand durch Untätigkeit die Gründung eines

Betriebsrats unnötig verzögert oder sogar verhindert. Untätige Wahlvorstände sollen also nach einem angemessenen Zeitraum ex lege als enthoben gelten. Ein angemessener Zeitraum in diesem Zusammenhang wären vier Wochen.

Zu **Problemen bei der Gründung von Betriebsräten führt auch der zunehmende Einsatz von Leiharbeitskräften**. Insbesondere bei Unternehmen wie beispielsweise Amazon oder aktuell Hygiene Austria, wo ein sehr hoher oder sogar weitaus überwiegender Teil der Belegschaft als LeiharbeitnehmerInnen beschäftigt wird, ist die Bildung eines Betriebsrats massiv erschwert. Leiharbeitskräfte haben nämlich bei Gründung einer betrieblichen Interessenvertretung keinen Schutz vor Beendigung der Überlassung. Der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte sollte deshalb klar begrenzt werden. Nach einiger Dauer der Beschäftigung sollte ein Anspruch auf Übernahme ins Stammpersonal bestehen und es muss ein Schutz bei der Beendigung der Überlassung gelten, der dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 120 ff ArbVG gleichwertig ist.

Mitglieder des Wahlvorstandes sind vom Zeitpunkt ihrer Bestellung an geschützt. Nicht klar geregelt ist, ob ein besonderer Schutz bereits vom Zeitpunkt der Bewerbung zum Mitglied des Wahlvorstandes an besteht. Hier sollte eine Klarstellung erfolgen.

Der Zeitraum des Kündigungsschutzes nach Ende des Mandats soll von drei auf sechs Monate verlängert werden. Der Zeitraum von drei Monaten ist nämlich unangemessen kurz und entspricht insofern auch nicht der Europäischen Sozialcharta.

Zur Sicherstellung der betrieblichen Mitbestimmung soll auch für Personen, die im Betrieb für den Betriebsrat tätig werden ein Motivkündigungsschutz gelten. Dies gilt insbesondere für Assistenten und Assistentinnen des Betriebsrats.

Die offenkundige Rolle der Mitbestimmung am Erfolgsmodell Sozialstaat Österreich, die Erkenntnisse der österreichischen und internationalen Wissenschaft über die Bedeutung der Mitbestimmung für eine gute Wirtschaftsentwicklung und nicht zuletzt die gemeinsamen sozialpartnerschaftlichen bei der Bewältigung der Herausforderungen der Pandemie zeichnen ein deutliches Bild: Die Wirtschaft braucht mehr Mitbestimmung – Österreich braucht mehr Betriebsräte!

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung auf, unverzüglich SozialpartnerInnengespräche einzuleiten, um die nötigen Anpassungen an die heutige, digitalisierte und internationalisierte kapitalistische Wirtschaftsordnung vorzunehmen. Dabei müssen insbesondere folgende Punkte erörtert werden:

Modernisierung des Betriebsbegriffs

- Schaffung einer Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich einem Betrieb oder Unternehmen zugehören (zB Flughäfen, Einkaufszentren)
- Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung
- Anpassung des Betriebsbegriffes an die Herausforderung digitaler Arbeit (digitale Arbeitsstätte)

Arbeitsbedingungen der Betriebsratsarbeit

- Waffengleichheit bei der Einholung von Fachberatung (Digitalisierung, Recht, Wirtschaft, Compliance, Fremdsprachen, …)
- Erhöhung der Zahl der Betriebsrats- und Personalvertretungsmandate und Herabsetzung der notwendigen Anzahl der Beschäftigtenzahl für zusätzliche Mandate
- Recht auf Arbeitszeitaufstockung für Teilzeitkräfte, die ein Mandat ausüben
- Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze
- Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern
- Herabsetzung der erforderlichen ArbeitnehmerInnenzahl für Freistellungen
- Höhere Bildungsfreistellungsansprüche für Betriebsratsmitglieder und Ausweitung des Anspruchs von Bildungsfreistellungen auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensräten und Personalvertretungen
- Entgeltfortzahlung bei Bildungsfreistellungen auch bei Betriebsratsmitgliedern in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten
- Anpassung des Einsichtsrechts des Betriebsrats gemäß § 89 Arbeitsverfassungsgesetz an die IT-geprägte Arbeitswelt: Einsichtnahme auf Wunsch des Betriebsrats auch durch direkte Zugriffsberechtigung auf die entsprechenden technischen Systeme
- Ausweitung der Tatbestände erzwingbarer Betriebsvereinbarungen

Betriebsratswahlrecht alltagstauglich machen

- Gerichtliche Strafbarkeit der Behinderung von Betriebsratswahlen (Straftatbestand)
- Klare Regeln zu einem raschen Funktionsverlust für einen untätigen Wahlvorstand
- Wirksamer Schutz vor Benachteiligung oder Kündigung für alle, die eine Betriebsratswahl initiieren, vorbereiten oder unterstützen sowie jene ArbeitnehmerInnen, die für den Wahlvorstand kandidieren - schon im Vorfeld der Wahl
- Streichung des Mindestwahlalters für Betriebsratswahlen. Alle jugendlichen ArbeitnehmerInnen sollen den Betriebsrat mitwählen dürfen - ohne Veränderungen beim Jugendvertrauensrat

Schutzbestimmungen verbessern

- Ablaufhemmung einer allfälligen Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer des Mandates als Betriebsratsmitglied
- Ausweitung des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf ArbeitnehmerInnen in Kleinstbetrieben
- Möglichkeit der Ausweitung der Betriebsratsrechte durch Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag (zB Fristverlängerung zur Stellungnahme bei Kündigungsabsicht)
- Schutz vor Beendigung der Überlassung bei Leiharbeitskräften, die im Beschäftigerbetrieb in den Betriebsrat gewählt sind bzw eine Wahl anstreben
- Genereller Motivkündigungsschutz für Personen, die im Betrieb für den Betriebsrat tätig werden.
- Verlängerung des Kündigungsschutzes nach Ende des Mandats auf sechs Monate

Rechtsdurchsetzung erleichtern

- Abschaffung des Schwellenwertes in § 138 Abs 2 WKG für die Überprüfung der Kollektivvertragszugehörigkeit des Arbeitgebers (Parteistellung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen im aufsichtsbehördlichen Verfahren)
- Verbesserte Durchsetzbarkeit bei Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft; insbesondere wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen die Informations- und Konsultationspflichten

(wie zB deutliche Erhöhung der Verwaltungsstrafen, Möglichkeit der Durchsetzung mit einstweiliger Verfügung)

- Klarstellung der Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose/ personalvertretungslose Betriebe
- Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen
- Abschaffung der anachronistischen Einschränkung der Mitbestimmung in Theaterbetrieben (§ 133 Abs 6 ArbVG)
- Aufhebung der Ausnahmen in der Mitbestimmung bei Tendenzbetrieben
- Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte Europäischer Betriebsräte durch wirksame Sanktionen bei deren Nichteinhaltung (im ArbVG)

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Angenommen ☒	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☒	Mehrheitlich ☐