

Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Josef Madlmayr

Präsident der AK Oberösterreich

Betriebsratsvorsitzender der Firma BRP-
Powertrain und stv. Landesvorsitzender des
ÖGB Oberösterreich

Arbeitnehmermitbestimmung ist gefährdet:

AK fordert Stärkung der Betriebsräte

Pressekonferenz am
Freitag, 7. Dezember 2018, 10:30 Uhr
Arbeiterkammer Linz

Arbeitnehmermitbestimmung auch in den Betrieben gefährdet

Die Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich lehnen die jüngsten Veränderungen im Arbeitszeitgesetz einhellig ab. Der Jugendvertrauensrat, der laut Regierungsprogramm abgeschafft werden soll, wird als wertvolle Ergänzung der Arbeitnehmermitbestimmung angesehen – auch im Hinblick auf die Gewinnung neuer Betriebsratsmitglieder. Die Möglichkeiten der Betriebsratsarbeit leiden unter dem hohen Zeitdruck, dem sich besonders nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder ausgesetzt sehen. Eine Senkung der Freistellungsgrenze wäre deshalb dringend notwendig.

552 Betriebsratsvorsitzende aus ganz Oberösterreich sowie aus allen Branchen und Wirtschaftsbereichen haben sich an der ISW-Betriebsrätebefragung 2018 beteiligt. Die Befragung wurde als Kombination von Online- und Briefbefragung durchgeführt. So konnten auch jene Betriebsratsvorsitzenden, die am Arbeitsplatz keinen Zugang zum Internet haben, an der Befragung teilnehmen. Der Befragungszeitraum lag im September 2018. Themen der Befragung waren unter anderem die Einstellung der Betriebsratsvorsitzenden zum neuen Arbeitszeitgesetz, die Bedeutung des Jugendvertrauensrates sowie Herausforderungen bei der Gewinnung neuer Betriebsratsmitglieder.

Arbeitszeitfragen haben in den vergangenen zwölf Monaten zu den wichtigsten Themen der Betriebsratsarbeit gehört. 71 Prozent der Befragten mussten sich damit eher bis sehr intensiv beschäftigen. Im Vergleich mit den Ergebnissen 2017 zeigt sich, dass das Thema an Bedeutung gewonnen hat (Grafik 1).

Weitere wichtige Themen in der Arbeit der Betriebsratsvorsitzenden waren das Betriebsklima, die Arbeitsverdichtung, Fragen des Arbeitnehmerschutzes und nicht zuletzt die Sicherung von Arbeitsplätzen.



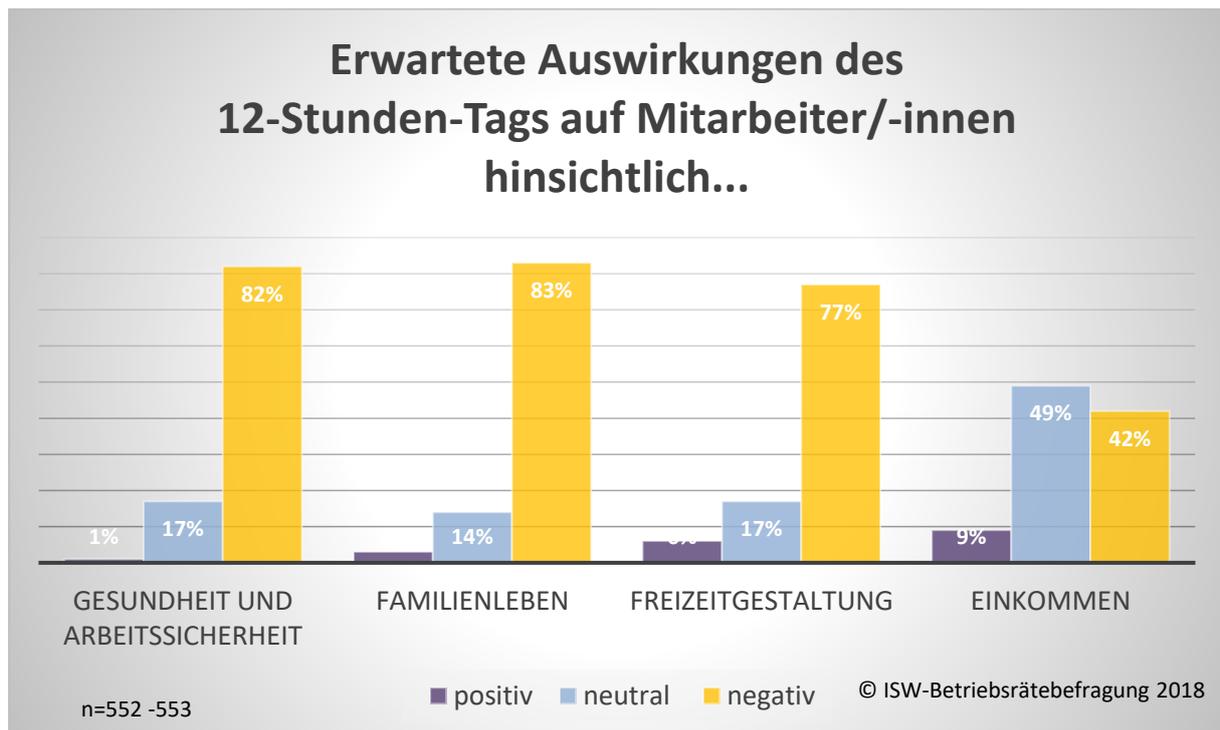
Äußerst kritische Einschätzung

der neuen Höchstarbeitszeit

Die seit September 2018 geltenden Änderungen bei der Höchstarbeitszeit (12-Stunden-Tag sowie 60-Stundenwoche als Regel und nicht als Ausnahmefall, Entfall der Notwendigkeit sowohl einer Betriebsvereinbarung als auch einer Prüfung durch das Arbeitsinspektorat) werden von den Betriebsratsvorsitzenden einhellig abgelehnt. 92 Prozent (!) bewerten diese Änderungen durch die aktuelle Regierungskoalition als eher nicht bis überhaupt nicht positiv (davon alleine 57 Prozent als überhaupt nicht positiv), nur acht Prozent als eher bis sehr positiv. Ähnliches gilt für den 12-Stundentag bei Gleitzeit: 88 Prozent sehen diese Öffnung als eher nicht bis überhaupt nicht positiv, nur zwölf Prozent als eher bis sehr positiv. Diese äußerst kritische Einschätzung der Betriebsratsvorsitzenden erklärt sich aus den erwarteten Folgen für die von ihnen vertretenen Kolleginnen und Kollegen.

Jeweils etwa vier Fünftel der Befragten befürchten negative Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitssicherheit einerseits sowie auf Familienleben und Freizeitgestaltung andererseits. Der von Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer behauptete positive Zusammenhang zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Arbeitszeitflexibilisierung wird von den Betriebsratsvorsitzenden überhaupt nicht gesehen. Sie gehen eher vom Gegenteil aus.

Es ist ja auch nicht nachvollziehbar, weshalb eine Überdehnung der Arbeitszeit aufgrund von Auftragsspitzen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen soll. Denn das Familienleben hat seinen eigenen, auftragsunabhängigen Rhythmus. Kaum ein Befragter erwartet positive Auswirkungen auf die zentralen Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Familienleben und Freizeitgestaltung. Eine Minderheit erwartet weder positive noch negative Konsequenzen.



Interessant erscheint, dass immerhin 42 Prozent der Befragten negative Folgen für das Einkommen der Beschäftigten in ihrem Betrieb erwarten. Besonders Arbeiterbetriebsratsvorsitzende haben häufig diese Befürchtung. Das lässt darauf schließen, dass die Überstundenzuschläge, die ja gerade bei den Arbeiterinnen und Arbeiter gewissermaßen die Butter auf dem Brot darstellen, aus Sicht der Betriebsräte in Gefahr sind.

Diese Einschätzungen der Betriebsratsvorsitzenden aus dem vergangenen September haben sich als sehr begründet erwiesen, wie die mittlerweile bekannt gewordenen ersten Rechtsfälle zum 12-Stunden-Tag zeigen. Von einer Parität zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen kann dabei keine Rede sein.

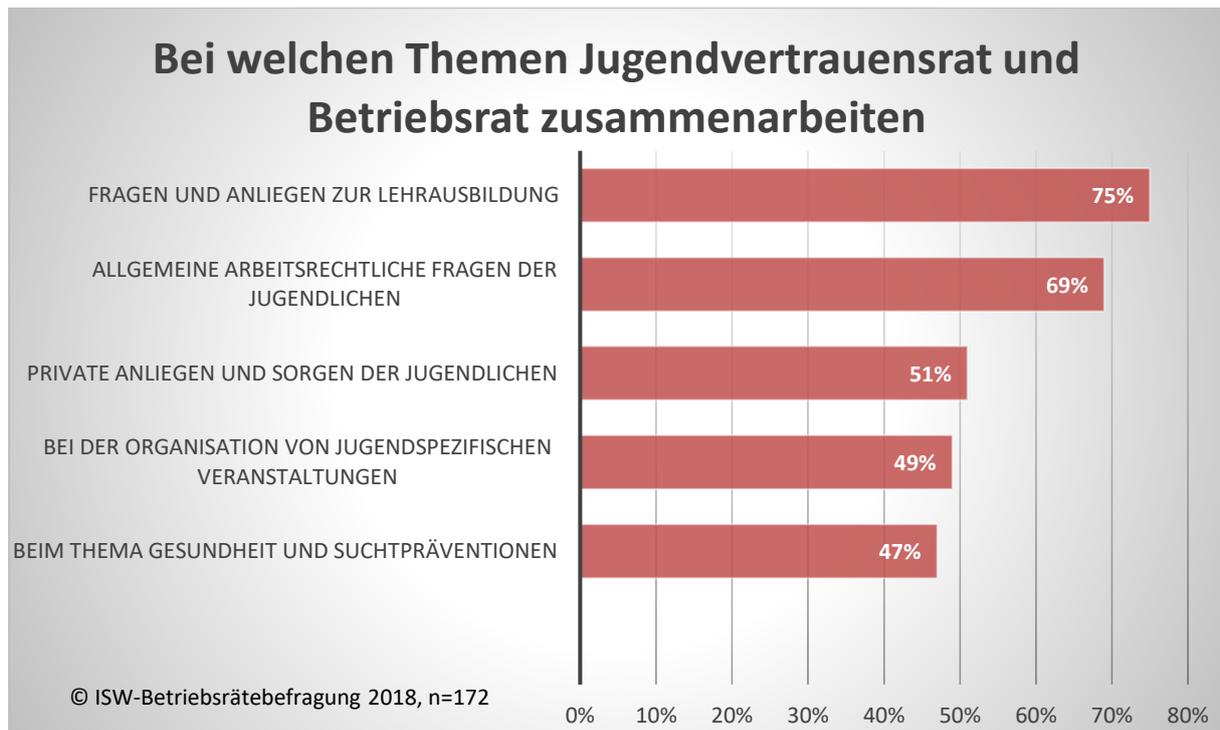
Jugendvertrauensrat aus Betriebsrats Sicht sehr wichtig

In Betrieben, in denen dauerhaft mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind, ist ein Jugendvertrauensrat einzurichten. Er hat die Aufgabe, die Interessen der Jugendlichen als einer besonders schutzwürdigen Gruppe zu vertreten.

Das aktuelle Regierungsprogramm sieht vor, den Jugendvertrauensrat abzuschaffen und durch die Senkung des aktiven Wahlrechts für die Betriebsratswahl auf 16 Jahre zu ersetzen. Dass es sich dabei um keinen vollwertigen Ersatz handelt, zeigt sich schon daran, dass Jugendliche damit die Chance verlieren würden, selbst in der Vertretung ihrer Interessen aktiv zu werden. Ähnlich wäre es, in den Schulen die Klassensprecher/-innen mit dem Argument abzuschaffen, dass die Schüler/-innen sich künftig an den Personalvertretungswahlen der Lehrer/-innen beteiligen könnten. Das Gesetz zum Jugendvertrauensrat stammt aus der Ära der demokratiepolitischen Öffnung der 1970er Jahre und sollte auch Lehrlingen eine Stimme geben. Innerhalb von drei Monaten wurden damals 51.000 Unterschriften für die Einrichtung von Jugendvertrauensräten gesammelt.

Heute werden die Jugendvertrauensräte von den Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich sehr geschätzt. Bezogen auf alle Befragten finden es 83 Prozent eher bis sehr wichtig, dass Jugendliche im Betrieb durch einen Jugendvertrauensrat vertreten werden. Betrachtet man nur jene Betriebsratsvorsitzenden, in deren Betrieb tatsächlich ein Jugendvertrauensrat existiert, steigt dieser Anteil sogar auf 91 Prozent! (31 Prozent oder 173 von 552 Betriebsräten gaben an, dass es in ihrem Betrieb einen Jugendvertrauensrat gibt.)

Die Zusammenarbeit zwischen Jugendvertrauensrat und Betriebsrat ist vielfältig, wie folgende Grafik zeigt:

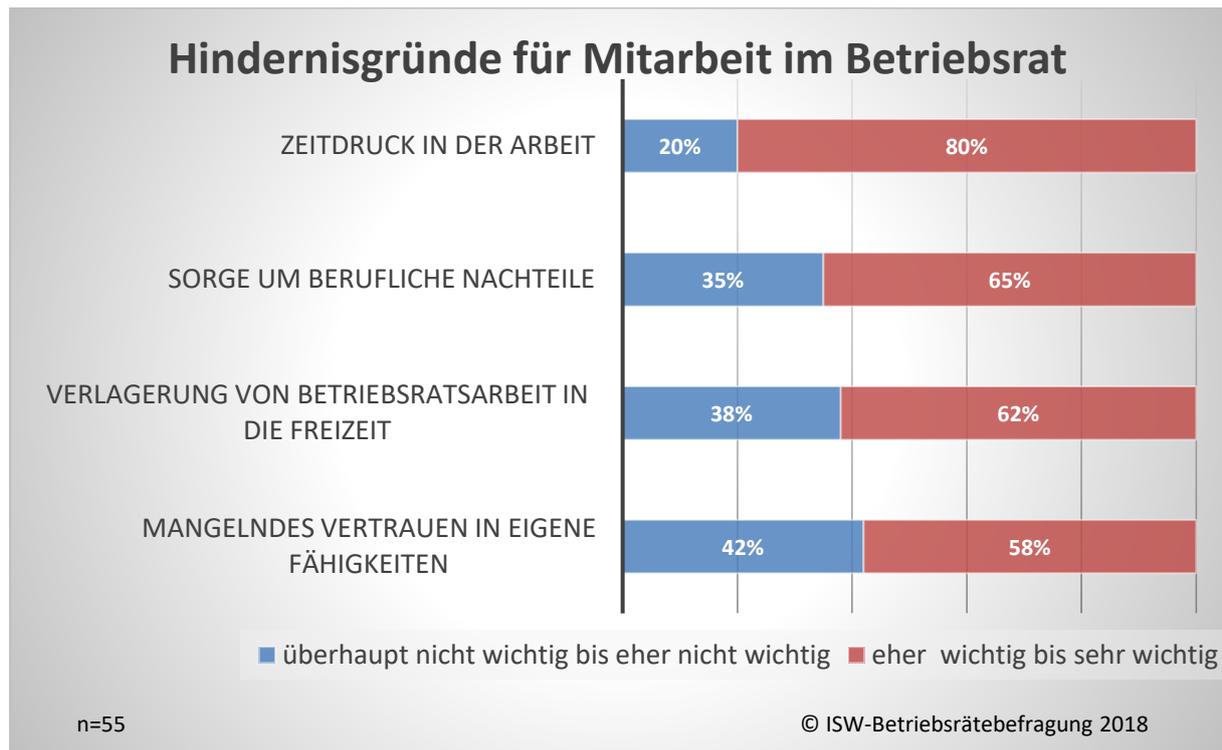


75 Prozent jener Befragten, bei denen ein Jugendvertrauensrat im Betrieb existiert, gaben an, mit diesem in Fragen der Lehrausbildung zusammenzuarbeiten. Mehr als zwei Drittel kooperieren bei allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen, die auch Jugendliche betreffen, mit dem Jugendvertrauensrat. Weitere wichtige gemeinsame Themen sind private Anliegen und Sorgen der Jugendlichen, die Organisation von jugendspezifischen Veranstaltungen sowie Gesundheit und Suchtprävention.

Daraus wird bereits ersichtlich, wie stark ein Jugendvertrauensrat den Betriebsrat entlastet. Der Jugendvertrauensrat ist auch deshalb für den Betriebsrat sehr wichtig, als ersterer gewissermaßen eine Schule für letzteren darstellt. So gaben 56 Prozent an, dass es derzeit Betriebsratsmitglieder gibt, die zuvor im Jugendvertrauensrat tätig waren. Die Abschaffung des Jugendvertrauensrates würde indirekt also auch die Betriebsratsarbeit schwächen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass es für viele Betriebsratsvorsitzende schon jetzt schwierig ist, geeignete und motivierte Betriebsratsmitglieder zu finden.

Zeitdruck nimmt die Luft für die Betriebsratsarbeit

88 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden empfinden es als eher nicht bis überhaupt nicht leicht, aus ihrer Sicht geeignete Personen für die Mitarbeit im Betriebsrat zu gewinnen. Die wesentlichen Störfaktoren für eine Mitarbeit im Betriebsrat und damit für eine Sicherung der Kontinuität betrieblicher Interessenvertretung sind aus Sicht der Befragten folgende:



Als wichtigster Hindernisgrund für ein Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung wird von den Betriebsratsvorsitzenden der Zeitdruck in der Arbeit betrachtet.

Diese Einschätzung wurde in der vorliegenden Befragung auch vielfach durch Kommentare untermauert, wie zum Beispiel:

- „Aufgrund des vorherrschenden Personalmangels wird es immer schwieriger, sich aus dem täglichen Betrieb herauszunehmen. Man möchte seine Kollegen ja nicht im Stich lassen. Darum verlagert sich die anfallende Betriebsratsarbeit immer mehr in die Freizeit.“

- „Es braucht pro nicht freigestelltem Betriebsratsmitglied eine fixe monatliche Arbeitszeit, etwa fünf bis zehn Prozent, die vom Arbeitgeber nicht verplant wird.“
- „Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds erfolgt erst ab einer Mitarbeiterzahl von 150 Personen. Eine kürzere Freistellung bei weniger 150 Personen würde schon eine Erleichterung bringen.“

Um mehr zeitliche Spielräume für Betriebsratsarbeit zu schaffen, fordern die Befragten vielfach eine Senkung der bestehenden Freistellungsgrenze von 150 Beschäftigten, weiters eine Schließung der großen Lücke zwischen erster und zweiter Freistellung (ab 700 Beschäftigten) sowie effektive Maßnahmen, damit auch nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder in Kleinbetrieben oder jene auf Abteilungsebene ihr Mandat sinnvoll ausüben können (z.B. gesicherte Zeitbudgets).

Weitere wichtige Störfaktoren bei der Rekrutierung betriebsrätlichen Nachwuchses sind die Angst vor beruflichen Nachteilen sowie das Übergreifen der Betriebsratsarbeit in den Freizeitbereich. Betriebsratsarbeit ist zwar insoweit Ehrenamt, als sie ohne zusätzliches Entgelt zu erfolgen hat. Aber es ist ein berufsbezogenes Ehrenamt: Der Arbeitgeber hat für die entsprechenden Rahmenbedingungen zu sorgen. Dass auch in Österreich im Jahr 2018 Betriebsräte mitunter Repressionen zu gewärtigen haben, zeigt der jüngst bekannt gewordene Plan des AUVA-Obmanns, den eigenen Betriebsratsvorsitzenden wegen kritischer Äußerungen anzuzeigen.

Stärkung statt Schwächung der Betriebsräte

Notwendig wäre es, den Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder für eine gewisse Zeit nach dem Mandat zu verlängern und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, dass den Beschäftigten, die sich im Betriebsrat engagieren, die Möglichkeiten für eine beruflich-fachliche Weiterentwicklung erhalten bleiben. Dass Betriebsratsarbeit an sich lohnend sein kann, zeigen die Motive der Befragten, diese Tätigkeit auszuüben. 98 Prozent stimmen der Aussage „Als Betriebsrat habe ich die Möglichkeit, anderen zu helfen“ eher bis völlig zu. Für 98 Prozent bildet die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, ein eher bis sehr wichtiges Motiv. Und für immerhin 91 Prozent bietet der Betriebsrat die Möglichkeit, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

26 Prozent der Befragten sind Vorsitzende eines Arbeiterbetriebsrates, 42 Prozent stehen einem Angestelltenbetriebsrat vor und 32 Prozent leiten einen gemeinsamen Betriebsrat. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat wird – wo es beide gibt – von 81 Prozent der Befragten als eher gut bis sehr gut beurteilt. Eine skeptische Position haben die Betriebsratsvorsitzenden gegenüber der von der Regierung beabsichtigten gesetzlichen Zusammenlegung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat. Den 17 Prozent der Befragten, die dies als Stärkung interpretieren, stehen 43 Prozent gegenüber, die darin eher einer Schwächung sehen. 40 Prozent haben dazu keine dezidierte Meinung.

Eine Zusammenlegung auf Basis der bestehenden Regelungen über die Anzahl der Betriebsratsmitglieder und über die Freistellung würde jedenfalls zu einer geringeren Zahl von Betriebsratsmitgliedern führen. Damit würde sich die oben geschilderte Problematik der veralteten Freistellungsgrenzen verschärfen und die betriebliche Mitbestimmung nachhaltig geschwächt.

Der Kurs der Regierung, die Arbeitnehmermitbestimmung zurückzudrängen, findet auf der betrieblichen Ebene seine Fortsetzung. Das zeigt das Beispiel Arbeitszeitgesetz, bei dem die Mitbestimmung der Betriebsräte ausgehebelt wurde. Weitere Schritte des Mitbestimmungsabbaus, wie die Abschaffung des Jugendvertrauensrates, werden im Regierungsprogramm angekündigt. Die Arbeiterkammer Oberösterreich lehnt diesen Kurs entschieden ab. Statt eines Rückbaus ist in einer zunehmend digitalen und entgrenzten Arbeits(zeit)welt ein Ausbau der Mitbestimmung dringend erforderlich.

Forderungen der AK Oberösterreich an die Bundesregierung

- Neuverhandlung des Arbeitszeitgesetzes, um die Einschränkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte rückgängig zu machen
- Klares Bekenntnis zum Jugendvertrauensrat und zum Schutz der Rechte jugendlicher Arbeitnehmer/-innen
- Beibehaltung getrennter Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte (auf Wunsch ist ein gemeinsamer Betriebsrat schon jetzt möglich)
- Überarbeitung der bestehenden Ansprüche auf Freistellung und Freizeitgewährung:

- Recht auf Teilfreistellung in Höhe von zehn bis 50 Prozent des Arbeitszeitausmaßes für Betriebsratsvorsitzende in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten
- Recht auf zweite Freistellung bereits ab 500 statt bisher 700 Beschäftigten
- Rechtliche Möglichkeit, bestehende Freistellungsansprüche auf zwei Personen aufzuteilen
- Die Freistellung muss auch für gewerkschaftliche Tätigkeiten gelten.
- Recht auf Freistellung für überbetriebliche Interessenveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgelts
- Verlängerung der Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder auf vier Wochen pro Funktionsperiode
- **Wirksamerer Schutz der Betriebsratsmitglieder:**
 - Erweiterung des Kündigungs- und Benachteiligungsschutzes auf eine fiktive Periode nach Ausscheiden aus dem Betriebsratsgremium
 - Wirksamerer Schutz von Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen möchten
- **Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für die Gründung von Cluster-Betriebsräten, zum Beispiel in Einkaufszentren oder Gewerbeparks**