## Mitbestimmung und kollektives Arbeitsrecht

In den letzten fünf Jahren gab es im kollektiven Arbeitsrecht zwar mit 01.01.2011 eine Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), in der einige der von uns gestellten Forderungen erfüllt wurden, eine umfassende Novelle, die das ArbVG den Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts anpasst, ist jedoch ausgeblieben.

Zwar ist das ArbVG in seiner Grundstruktur durchaus schlüssig, es stammt jedoch aus dem Jahr 1974 und kann daher auf die geänderten Verhältnisse in der modernen Arbeitswelt nicht immer in adäquater Weise eingehen. Es fehlen Regelungen, die hinreichend auf internationale Unternehmens-/Konzernstrukturen, Umstrukturierungen, geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen (z.B. bei Kollektivvertragsverhandlungen), KV-Flucht und prekäre Arbeitsverhältnisse Bezug nehmen. Um die Interessen aller ArbeitnehmerInnen-Gruppen gebührend wahren zu können, bedarf es flexiblerer Vertretungsmöglichkeiten an Standorten, Einkaufszentren und in (internationalen) Unternehmen/Konzernen.

In diesem Zusammenhang müssen auch freie ArbeitnehmerInnen ins ArbVG eingebunden werden, Aufwendungen für freie ArbeitnehmerInnen, aber auch überlassene Arbeitskräfte müssen in den Bilanzen unter Personal- und nicht Sachaufwand aufscheinen.

Außerdem muss BetriebsrätInnen, die vor immer schwierigeren Vertretungsaufgaben (insb. auch im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte) stehen, einerseits mehr arbeitsrechtlicher Schutz und andererseits mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung zugestanden werden.

Die nachfolgenden Forderungen richten sich in erster Linie an Politik und Gesetzgeber, die Rahmenbedingungen für die Umsetzung durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung schaffen müssen.

**Einbeziehen atypischer Beschäftigung und freier DienstnehmerInnen ins kollektive Arbeitsrecht und die KV-Politik**

Wir fordern:

* Freie DienstnehmerInnen sind sowohl in den Geltungsbereich des § 1 ArbVG als auch in die Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffes des § 36 ArbVG explizit aufzunehmen.   
  Durch die Aufnahme in § 1 ArbVG wäre gewährleistet, dass auch für freie DienstnehmerInnen Kollektivvertragsbestimmungen abgeschlossen werden können. Damit wäre eine Regelung von Mindesthonoraren und deren jährliche Anpassung im Kollektivvertrag möglich.  
  Durch die Aufnahme in § 36 ArbVG wäre das aktive und passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen gewährleistet (Zuordnung in die Gruppe der ArbeiterInnen bzw. der Angestellten je nach Tätigkeit).
* Einbeziehung von freien DienstnehmerInnen in innerbetriebliche Sozialleistungen entsprechend der jeweiligen betrieblichen Ansprüche.
* Beweislastumkehr, d.h. vor Abschluss eines freien Dienstvertrags hat der/die ArbeitgeberIn gegenüber der Gebietskrankenkasse darzulegen, warum ein freier Dienstvertrag vorliegt. Die Vermutung, dass es sich um ein Dienstverhältnis handelt, gilt auch bei Verfahren vor Gericht, sofern der/die ArbeitgeberIn diese Vermutung nicht entkräften kann.
* Das Gebot, Honorare für freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige unter Personalaufwendungen zu bilanzieren. Dasselbe soll für überlassene Arbeitskräfte gelten (auch sie sind in den Bilanzen unter Personal- und nicht Sachaufwand zu führen).
* Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte für alle atypischen Arbeitsverhältnisse (also auch für Werkverträge, bei denen der/die WerkvertragsnehmerIn wirtschaftlich von dem/der WerkvertragsgeberIn abhängig ist).

**Maßnahmen gegen KV-Flucht und für eine zeitgemäße betriebliche Interessenvertretung**

Wie uns die Praxis zeigt, bezwecken ArbeitgeberInnen mit Umstrukturierungen oft in erster Linie eine Flucht aus einem ihnen zu teuren Kollektivvertrag. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen bedeutet das eine nicht selten drastische Verschlechterung ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen.

Veränderungen in der Organisation von Konzernen, Unternehmen und/oder Betrieben schränken aber auch sehr häufig die Arbeitsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen ein. Bestehende Betriebsratsstrukturen werden aufgelöst, betriebliche Vereinbarungen aufgehoben.

Auch der Betriebszweck von Betrieben ist einem permanenten Wandel unterworfen, sehr oft verlieren Betriebe sogar ihre Betriebseigenschaft und werden zu bloßen Standorten. Das ist umso unerfreulicher, als das Arbeitsverfassungsgesetz auf den Betriebsbegriff abstellt.

Daher fordern wir:

* Sicherung des bisher geltenden besseren Kollektivvertrages bei Umstrukturierungen und Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen, damit durch Veränderungen in der Organisation von Konzernen und Unternehmen nicht Rechte umgangen bzw. aufgehoben werden können, die durch Kollektivvertrag festgeschrieben sind.

Die „Flucht aus (guten) Kollektivverträgen“ im Rahmen von Betriebsübergängen muss durch Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen unmöglich gemacht werden. Zum einen bedarf es besserer Kontrollmechanismen zur Beurteilung der Frage, ob der „neue“ Kollektivvertrag, der aufgrund des Betriebsübergangs gelten soll, auch der passende ist (Aufsichtsbeschwerde und Satzung allein reichen nicht aus, weil sie z.B. in der immer wieder auftretenden Konstellation, dass der „alte“ Kollektivvertrag auf ArbeitgeberInnenseite von einer freiwilligen Interessenvertretung, der „neue“ Kollektivvertrag hingegen von der Wirtschaftskammer ausgehandelt wurde, nicht greifen). Zum anderen muss der Gesetzgeber zumindest dafür Sorge tragen, dass § 4 AVRAG – analog zu den Regelungen zur Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§ 31 Abs 7 ArbVG) – dahingehend geändert wird, dass im Fall eines Kollektivvertragswechsels infolge Betriebsübergangs jene Regelungen des „alten“ Kollektivvertrags, die im „neuen“ Kollektivvertrag keine (inhaltliche) Entsprechung finden, auf Einzelvertragsbasis weitergelten und innerhalb eines Jahres auch nicht einzelvertraglich aufgehoben oder beschränkt werden dürfen.

* Überzahlungen müssen aufrecht erhalten bleiben, auch wenn der neue Kollektivvertrag dies nicht gewährleistet (zB keine IST-Erhöhung). Es darf zu keiner „Aufsaugung“ der Überzahlung kommen.
* Der Schutz vor Verschlechterungen im § 4 Abs 1 AVRAG muss zeitlich ausgedehnt werden. 1 Jahr ist nicht ausreichend.

* Bezüglich der Zuordnung von Unternehmen/Betrieben in der Wirtschaftskammer und der davon abhängenden Anwendung bestimmter Kollektivverträge muss sichergestellt werden, dass im ArbVG, im AVRAG und im Wirtschaftskammergesetz eine Verbesserung der Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung (Parteistellung) erfolgt und dass dieser im Zuge von Umstrukturierungen sogar ein qualitatives Mitentscheidungsrecht eingeräumt wird. Anknüpfungspunkten wie Art der Tätigkeit soll hierbei gleichwertige Bedeutung zukommen.
* Überprüfbarkeit der KV-Angehörigkeit von Unternehmen/Betrieben soll gerichtlich möglich sein.

* Entsprechende Änderungen im ArbVG überall dort, wo Veränderungen in der Arbeitswelt die Arbeit von Betriebsratskörperschaften strukturell einschränken oder deren Weiterbestand gefährden bzw. schon eine BR-Gründung unmöglich machen. Diese Änderungen sind zur Beibehaltung und Stärkung der Organe der Belegschaftsvertretung sowie zum Abbau mitbestimmungsfreier Zonen unbedingt erforderlich.
* Eine Gleichstellung der Standorte mit den Betrieben zur Wahrung einer gesicherten Mitbestimmung und ArbeitnehmerInnenvertretung.
* Klarstellung, dass Betriebsversammlungen in Zusammenhang mit Kollektivvertragsverhandlungen als Betriebsversammlungen gemäß ArbVG gewertet werden.

**Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung**

Wir fordern:

* Erweiterung der Regelungen bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechts zur Betriebsratswahl auf alle „ArbeitnehmerInnengruppen“, die sich in wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Betrieb befinden (z.B. freie DienstnehmerInnen, neue Selbständige, Leasingarbeitskräfte, etc.) bei gleichzeitiger Aufstockung der dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Ressourcen.
* Festschreibung, dass sämtliche ArbeitnehmerInnengruppen in der Belegschaft (Frauen, MigrantInnen, atypisch Beschäftigte, etc.) in den jeweiligen Organen der ArbeitnehmerInnenvertretung repräsentiert sein sollten.

* Analogie zum betriebsrätlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Fälle, in denen Leasingarbeitskräfte für den Betriebsrat kandidieren, in Form eines „Versetzungsschutzes“. Es kommt nämlich immer wieder vor, dass solche Leasingarbeitskräfte aus dem Betrieb „entfernt“ und an ein anderes Unternehmen verliehen werden.
* Die Bestimmungen zur Kostenübernahme durch den/die ArbeitgeberIn sind auf allen Ebenen der ArbeitnehmerInnenvertretung, vom einzelnen Betrieb bis hin zum internationalen Konzern, im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu verbessern.
* Entgeltfortzahlungsanspruch für alle ArbeitnehmerInnen, die an einer Betriebsversammlung teilnehmen.
* Schärfere Sanktionen bei Verletzung des § 115 ArbVG (Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot von BetriebsrätInnen); erforderlich sind sowohl hohe Verwaltungsstrafen als auch ein immaterieller Schadenersatzanspruch, der in den Betriebsratsfonds fließt.
* Die Kompetenzen des Zentralbetriebsrates und der Konzernvertretung müssen überall dort erweitert werden, wo dies zur Stärkung der ArbeitnehmerInnenvertretung aller Beschäftigten im Unternehmen/Konzern führt. Insb. muss zweifelsfrei geregelt sein, dass betriebsratslose Betriebe/Unternehmen in allen Angelegenheiten durch Zentralbetriebsrat/Konzernvertretung vertreten werden können. Anzustrengen sind auch Regelungen, die eine Mitbetreuung betriebsratsloser Unternehmensteile bis hin zur Möglichkeit, Wahlvorstände in betriebsratslosen Betrieben des Unternehmens bzw. Unternehmensgruppen einzusetzen, um die Wahl von BetriebsrätInnen voranzutreiben, ermöglichen.
* Angesichts des Abnehmens großer unternehmerischer Einheiten und somit des Abnehmens von Betrieben, die den Schwellenwert zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erreichen, ist eine gesetzliche Absenkung aller Schwellenwerte im ArbVG vorzunehmen, wobei der erste Schwellenwert 100 betragen soll. Dies soll sinngemäß auch für die Schwellenwerte betreffend ZBR, Konzernvertretung usw gelten.

Außerdem muss eine neue Regelung mit flexiblen Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen) geschaffen werden. Dem Betriebsrat muss die Möglichkeit eingeräumt werden, einen Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Vollbeschäftigung auf mehrere BR-Mitglieder aufzuteilen, ohne dass es hierzu einer Vereinbarung mit dem/der BetriebsinhaberIn oder einer Zustimmung bedarf.

* Deutliche Erhöhung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung für die erste Periode als Betriebsratsmitglied bzw. als Vorsitzende/r, um neu gewählten BetriebsrätInnen die Möglichkeit zu geben, sich ehest möglich die erforderliche soziale und fachliche Qualifikation anzueignen. Diese zusätzliche Bildungsfreistellung soll auch die teamorientierte Arbeitsweise im Betriebsrat stärken.
* Bildungsfreistellungsanspruch auch für BR-Ersatzmitglieder.
* Entgeltanspruch bei Bildungsfreistellung für alle („Betrieb mit weniger als 20 Arbeitnehmern“ in § 118 Abs 1 ArbVG soll gestrichen werden).
* Einrichtung eines Bildungsfreistellungstopfes (Möglichkeit, jene Bildungsfreistellung, die von BR-Mitgliedern nicht in Anspruch genommen wird, auf das BR-Gremium aufzuteilen).
* Neben der Regelung des § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG bedarf es einer zumindest erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates bei jeder anderen Form von leistungs- und erfolgsorientierten Prämien- und Entgeltsystemen (z.B. Provisionen, Umsatz-/Gewinnbeteiligungen, etc.). Es kann nicht angehen, dass der Betriebsrat keine Möglichkeit hat, seine Mitwirkung an der Einführung und Ausgestaltung solcher Systeme durchzusetzen. Häufig machen die aliquoten Entgeltbestandteile, die sich aus solchen Systemen ergeben, nämlich einen relativ hohen Prozentanteil am Gesamteinkommen der ArbeitnehmerInnen aus.

Umsetzbar wäre diese Forderung durch eine Verschiebung der derzeitigen Regelung des  
§ 97 Abs 1 Z 16 ArbVG in den Bereich der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen gemäß  
§ 97 Abs 2 ArbVG. Die neue Regelung könnte sich z.B. als § 97 Abs 1 Z 6b ArbVG wiederfinden, in § 97 Abs 2 ArbVG hieße es dann: *„Kommt es in den in Abs 1 Z 1 bis 6 und 6a bis 6b bezeichneten Angelegenheiten …“*

* Der Betriebsrat muss bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit vor Abschluss einer einvernehmlichen Auflösung informiert werden und die Möglichkeit bekommen, eine Stellungnahme abzugeben.
* In § 96 a ArbVG soll ein neuer Tatbestand aufgenommen werden: Beschäftigung von Leiharbeitskräften über einem noch festzulegenden Prozentsatz (im Verhältnis zur Stammbelegschaft) soll zustimmungspflichtig werden. Unterhalb dieses Prozentsatzes soll weiterhin § 97 Abs 1 Z 1a ArbVG (Rahmen-BV) gelten.
* Konkretisierung/Formalisierung der Informationsrechte, damit Belegschaftsvertretungen noch vor Entscheidungsfindung zu Vorausinformationen über strategische Konzernziele kommen, wobei ein Schriftlichkeitsgebot ebenso notwendig ist wie Kriterien für Rechtzeitigkeit sowie Vollständigkeit der Information und spürbare Sanktionen bei Verstößen gegen die Informationspflicht. Ein Beispiel sind hohe Verwaltungsstrafen, aber auch andere wirksame Maßnahmen, die eine umfassende Information der ArbeitnehmerInnenvertretungen vor allem bei Umstrukturierungen garantieren, wie z.B. die Einrichtung von entsprechenden Schlichtungsstellen oder Sanktionen (Sperrfristen) bei Nichteinhaltung der Informationspflicht seitens der Unternehmen. Während der Sperrfrist soll es weder arbeits- noch handelsrechtlich möglich sein, Umstrukturierungen durchzuführen.

Unternehmensentscheidungen, in die die Belegschaftsvertretungen entgegen gesetzlicher Vorschriften nicht ordnungsgemäß eingebunden waren, sollen rechtsunwirksam sein und ggf. rückabgewickelt werden können.

* Substantielle Erweiterung der Interventionsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnenseite bei Umstrukturierungen mit absehbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten (z.B. in Form von Sozialverträglichkeitsprüfungen und durch Erweiterung von Einspruchsmöglichkeiten gegen die Wirtschaftsführung).
* Regelungen, die die Möglichkeit bieten, dass im Rahmen einer handelsrechtlichen Umstrukturierung eines Unternehmens die Struktur der Belegschaftsvertretung im autonomen Wirkungskreis der ArbeitnehmerInnenvertretung beibehalten wird.
* Das Recht auf Vorlage der Bilanzen, auch von Unternehmenstöchtern/-müttern, sowie von Jahresabschlüssen, unabhängig von der ArbeitnehmerInnenzahl und der Branche.
* Strategieentwicklung, somit eine verstärkte Ausrichtung der Informationsrechte auf strategische Konzernziele.
* Erweiterte, auch länderübergreifende Informationsrechte der ArbeitnehmerInnenvertretung in Konzern und Unternehmen, unter anderem zu Betriebsdaten, Beteiligungsverhältnissen, Gesellschaftsverträgen bzw. zum Mittelfluss im Konzern.
* Das Ausmaß wirtschaftlicher Mitbestimmung darf nicht von der Gesellschaftsform abhängig sein. Deshalb ist insbesondere eine Streichung bestehender Tendenzschutzklauseln im ArbVG erforderlich (z.B. die unzeitgemäßen Einschränkungen der wirtschaftlichen Mitbestimmung unter anderem für Medienunternehmen).
* Informationspflicht iSd §§ 89 ff ArbVG und §§ 108, 109 ArbVG an die zuständige Gewerkschaft in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sowie analoge Mitwirkungsrechte der Gewerkschaft zur Wahrung der ArbeitnehmerInneninteressen.
* Erweiterte Regelungen zur Nachwirkung von Betriebsratsmandaten bei Unternehmens- und Betriebsübergängen (wobei generell eine Verlängerung der Nachwirkung geregelt werden sollte/längere „Abkühlungsphase“).
* Regelungen, die Sozialpläne unabhängig der Betriebsgröße zulassen bzw. die Verfügungen zur temporären Aussetzung personeller Maßnahmen durch Schlichtungsstellen bei Nichterreichung von Sozialplanverhandlungen ermöglichen (aufschiebende Wirkung).
* Eine generelle drastische Erhöhung der Geldstrafen für ArbeitgeberInnen, die ihren Pflichten gegenüber den Belegschaftsvertretungen nicht nachkommen sowie eine Schadenersatzpflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin gegenüber jedem/jeder einzelnen ArbeitnehmerIn, wenn der Schaden aus der Verletzung solcher Pflichten entsteht.

Die Sanktionen müssen spürbar sein (hohe Geldstrafen, Möglichkeit von Einstweiligen Verfügungen, persönliche Verantwortung und Haftung der Mitglieder geschäftsführender Organe). Verstöße sind außerdem zu veröffentlichen.

§ 160 ArbVG ist in diesem Sinne zu erweitern.

Für die wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat fordern wir:

* Erweiterung des Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte durch den Aufsichtsrat (z.B. Umstrukturierungssachverhalte).
* Hinsichtlich der Übermittlung von Unterlagen muss definiert werden, was „zeitgerecht“ bedeutet; eventuell konkrete Fristen!)
* Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Aufsichtsrat in Form von erweiterten Informationsrechten, erweiterten Ressourcen und (externen) Beratungsmöglichkeiten, wobei hier eine Lösung über den „Sachaufwand“ gefunden werden könnte.
* Teilnahmemöglichkeit des Betriebsrates an Hauptversammlungen sowie Einschränkung der ArbeitnehmerInnenhaftung.
* Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte in Unternehmensformen, die keinen Aufsichtsrat vorsehen (Personengesellschaften, Vereine, etc.).
* Ermöglichung der Delegierung von betriebsexternen Aufsichtsratsmitgliedern auch seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung. Dadurch würde die Möglichkeit geschaffen, ArbeitnehmerInnenvertreterInnen aus Tochterunternehmen – ggf. auch Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates - in Aufsichtsräten österreichischer Konzerne Sitz und Stimme zu gewähren.
* Schaffung zeitgemäßer und vereinfachender Bestimmungen zur Entsendung in den Aufsichtsrat, wozu auch die Aufhebung von Ausnahmeregelungen hinsichtlich der ArbeitnehmerInnenbeteiligung in Aufsichtsräten einzelner Branchen (z.B. Versicherungen) gehört.
* Einführung einer Frauenquote im Aufsichtsrat.

Eurobetriebsräte:

Auf EU-Ebene müssen neben einer optimalen Nutzung der Neuerungen der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat die wirtschaftlichen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte bei strategischen Entscheidungen und Veränderungsprozessen in allen Unternehmens- und Gesellschaftsformen ausgeweitet werden. Dabei gilt es auch, bestehende Defizite und Umgehungsmöglichkeiten zu beseitigen. Laufende Anstrengungen zur Überprüfung des EU-Rechtsbestandes (Stichwort: REFIT) ebenso wie solche zur Weiterentwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts (Stichwort: Ein-Personen-Gesellschaft) dürfen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Gewerkschaften und Betriebsräten in keiner Weise aushebeln. Europäisches Recht darf nicht zur „Flucht aus der Mitbestimmung“ führen. Mittelfristig ist ein europäischer Rechtsrahmen bei Umstrukturierungen anzustrengen, der die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften substantiell stärkt.