

Antrag der GPA-djp: Umstrukturierung und handels- und gesellschaftsrechtliche Ausgliederung von Betrieben oder Betriebsteilen („Outsourcing“)

Leitlinien zum strukturellen Wandel

Um dem Bestreben von Arbeitgeberseite in „schlechte“ Kollektivverträge zu wechseln entgegenzuwirken, müssen die Geltungsbereiche der Kollektivverträge bzw. die Satzungsmöglichkeiten dem Strukturwandel entsprechend neu gestaltet werden. Ab einer bestimmten Beteiligungshöhe muss für Mutter- und Tochterunternehmen, die auch nach Ausgliederungen eine organisatorische Einheit bilden, der bestehende Kollektivvertrag weitergelten, wenn dieser bei einer Gesamtbetrachtung günstiger ist („kollektivvertraglicher Bestandschutz“).

Kollektivvertragszuordnung, Satzung und Mindestentgelte

Nicht immer entspricht die Zuordnung der Unternehmen oder Betrieb zu einer Fachgruppe (lt. Fachorganisationsordnung) nach dem Wirtschaftskammergesetz den tatsächlichen Gegebenheiten, insbesondere gibt es immer wieder Abgrenzungsschwierigkeiten bei der Zuordnung zur Industrie oder zum Gewerbe (lt. Gewerbeordnung). Hier kann zwar eine sog. Aufsichtsbeschwerde erhoben werden, dieses Instrument ist jedoch unbefriedigend, zumal die Entscheidung keinem unabhängigen Gericht obliegt, die Parteistellung unzureichend ausgestaltet ist und ein praktikabler Instanzenzug fehlt. Hier müsste ein - ausgewogenes - rechtsstaatliches Verfahren gefunden werden.

Hinzu kommt, dass das Rechtsinstrument der Aufsichtsbeschwerde nur dort greift, wo es um Differenzen zwischen zwei Fachgruppen der WKÖ geht. Ein vergleichbares Instrument fehlt, wenn es um das Verhältnis zwischen Wirtschaftskammer und einem freiwilligen Verband auf Arbeitgeberseite geht.

Es müssen daher Regelungen analog zu einem Beschwerdeverfahren geschaffen werden, die in solchen Fällen eine behördliche oder gerichtliche Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszuordnung ermöglichen (*zB wird die Wirtschaftskammer Zuordnung verneint, muss eine Satzung des Kollektivvertrags der freiwilligen Arbeitgeber-Interessenvertretung möglich sein*).

Weiter muss der Missbrauch der Kollektivvertragsfähigkeit verhindert werden. Schließen Arbeitgeberverbände nach Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht innerhalb einer bestimmten Frist einen Kollektivvertrag ab und verwehren sie ArbeitnehmerInnen dadurch einen arbeitsrechtlichen Mindeststandard, soll die Kollektivvertragsfähigkeit auf Antrag aberkannt werden.

Aufwertung der betrieblichen Mitbestimmung

Immer mehr ArbeitnehmerInnen sind von einem sich permanent verändernden Berufs- und Arbeitsumfeld betroffen. Egal ob es sich um die diversen Formen atypischer Beschäftigung, Teilzeitarbeit, überlassene Arbeitskräfte, freie Dienstverhältnisse, neue Selbständige, etc., sich verändernde Unternehmen (Konzernbildungen, Umgründungen, Fusionen, Auslagerungen, Verkäufe, ...) oder den vielfältigen Einsatz elektronischer Abläufe und Medien handelt, die Situation der ArbeitnehmerInnen ändert sich und nicht immer zu ihrem Vorteil.

Speziell in Fragen der betrieblichen Mitbestimmung werden durch diese, sich stetig vollziehenden Änderungen der Arbeitsorganisation neue Fragen aufgeworfen bzw. verlangen offene Problemstellungen schon seit längerem vernünftige Lösungen.

Außerdem ist zu hinterfragen, ob die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) noch für die betriebsrätliche und gewerkschaftliche Arbeit ausreichend sind.

Ziel der GPA-djp ist die Änderung der gesetzlichen Bestimmungen über die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung, angepasst an die sich ändernden wirtschaftlichen, unternehmerischen, technischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Anmerkung: Hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Aspekte wird auf die GPA-djp Positionierung zum „Datenschutz“ verwiesen.

Die GPA-djp fordert daher:

a. Forderungen zur Sicherung der Mitbestimmungsqualität bei Veränderung der Unternehmens- und Betriebsstrukturen

In zahlreichen Fällen führen Veränderungen in der Organisation von Konzernen, Unternehmen oder Betrieben zur Einschränkung der Arbeitsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen. Im Extremfall können sie zur Umgehung oder Aufhebung kollektiver Vereinbarungen und Auflösung von bestehenden Betriebsratsstrukturen führen.

In vielen Fällen sind nur der Standort und die Beschäftigten die Konstante, da durch Umstrukturierungen und Umorganisationen der Betriebszweck der Betriebe im Unternehmen permanent verändert wird. In solchen Fällen würde eine **Gleichstellung des Standortes mit einem Betrieb** (z.B. über normative Betriebsvereinbarungen) zur gesicherten Mitbestimmung und einer gesicherten ArbeitnehmerInnenvertretung führen.

Zur Verhinderung mitbestimmungsfreier Zonen und zur Beibehaltung und Stärkung der Organe der Belegschaftsvertretung fordern wir daher entsprechende Änderungen im ArbVG überall dort, wo Veränderungen in der Arbeitswelt die Arbeit von Betriebsratsmitgliedern strukturell einschränken oder den Weiterbestand gefährden bzw. die Gründung von Betriebsratskörperschaften unmöglich machen:

- Regelungen, die die Einrichtung betrieblicher Interessenvertretungen in Unternehmen mit vielen kleinen Betriebsteilen und Betrieben ermöglichen, müssen geschaffen werden.
- Regelungen, die die Errichtung von „zwischenbetrieblichen Organen“ der ArbeitnehmerInnenschaft („Standort- bzw. Clusterbetriebsräte“) sowie Möglichkeiten zur Mitvertretung von Kleinbetrieben („Ombudsfrau- bzw. Ombudsmannprinzip“) ermöglichen, müssen geschaffen werden.
- Die Regelungen bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechts zur Betriebsratswahl sind umfassend auf alle "ArbeitnehmerInnengruppen", die sich in wirtschaftlicher

Abhängigkeit zum Betrieb befinden, zu erweitern. Dies gilt im speziellen für freie DienstnehmerInnen oder neue Selbständige, ...

In diesem Zusammenhang ist anzustreben, dass die Repräsentanz aller ArbeitnehmerInnen in der Belegschaft sich auch in den jeweiligen Organen der ArbeitnehmerInnenvertretung (junge ArbeitnehmerInnen, Frauen, MigrantInnen, „atypisch“ Beschäftigte, etc.) widerspiegeln sollte.

Für überlassene ArbeitnehmerInnen, die für den Betriebsrat kandidieren bzw. gewählt werden, müsste es in Analogie zum Kündigungs- und Entlassungsschutz von Betriebsratsmitgliedern auch einen speziellen Versetzungsschutz geben, um zu verhindern, dass sie aus dem Betrieb „entfernt“ und an ein anderes Unternehmen verliehen werden.

- Die Bestimmungen zur Kostenübernahme der betriebsrätlichen Aufwendungen durch den Arbeitgeber sind auf allen Ebenen der ArbeitnehmerInnenvertretung, vom einzelnen Betrieb bis hin zum internationalen Konzern zu verbessern.
- Schärfere Sanktionen bei Verletzung des § 115 ArbVG (Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot); erforderlich sind sowohl hohe Verwaltungsstrafen als auch ein immaterieller Schadenersatz, der in den Betriebsratsfonds einfließt.
- Die Kompetenzen des Zentralbetriebsrates und der Konzernvertretung bzw. von ARGES (zB. Sparkassensektor) müssen überall dort erweitert werden, wo dies zur Stärkung der ArbeitnehmerInnenvertretung aller Beschäftigten im Unternehmen oder Konzern führt. Dies trifft im Besonderen auf die Außenwirkung bestehender Betriebsvereinbarungen im gesamten Konzern zu.

Anzustreben 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 dieser Schwellenwerte im ArbVG auf 100 ArbeitnehmerInnen vorzunehmen bzw. muss eine neue Regelung mit flexiblen Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen) geschaffen werden.
- Um neu gewählten BetriebsrätInnen die Möglichkeiten zu geben, sich ehest möglich die erforderliche soziale und fachliche Qualifikation anzueignen, soll ihr Anspruch auf Bildungsfreistellung während der ersten Periode deutlich erhöht werden. Diese zusätzliche Bildungsfreistellung soll auch die teamorientierte Arbeitsweise im Betriebsrat stärken.

b. Forderungen zur Sicherung der überbetrieblichen Mitbestimmung bei Veränderung der Unternehmens- und Betriebsstrukturen

Veränderungen in der Organisation von Konzernen und Unternehmen führen zunehmend auch zur Umgehung oder Aufhebung von Rechten, die durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgeschrieben sind.

In diesem Zusammenhang fordern wir, alles daran zu setzen, dass **bei Umstrukturierungen und Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen auch auf überbetrieblicher Ebene die kollektivvertragliche Substanz des bisher geltenden (besseren!) Kollektivvertrags gesichert ist:**

- Über Novellen im Wirtschaftskammergesetz (Fachorganisationsordnung), im ArbVG, im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) ist einerseits eine Verbesserung der Mitwirkungsrechte (Parteistellung) **bei Verfahren der Zuordnung von Arbeitgebern zu Fachorganisationsstrukturen in der Wirtschaftskammer im Zuge von Umstrukturierungen, verbunden mit einem qualitativen Mitentscheidungsrecht, sicherzustellen sowie andererseits der arbeitsrechtliche Schutz samt rechtsstaatlichen Klagemöglichkeiten in Zusammenhang mit Betriebsübergängen zu erhöhen.**
- Bei Unternehmensneuzuordnungen sowie bei handels- und gesellschaftsrechtlichen Verselbstständigungen von Betrieben und Betriebsteilen sind verbindliche Möglichkeiten vorzusehen, um eine Weiterverwendung der Substanz von Kollektivverträgen sicherzustellen.
- Es sind entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die der **zunehmend zu beobachtenden "Flucht aus (guten!) Kollektivverträgen" im Rahmen von Betriebsübergängen einen Riegel vorschieben.**

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!)

Zum anderen muss der **Gesetzgeber zumindest dafür Sorge tragen, dass § 4 des 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! (Minimallösung: „ ... und innerhalb eines Jahres auch nicht einzelvertraglich aufgehoben oder beschränkt werden dürfen, ...).**

c. Forderungen zur wirtschaftlichen Mitbestimmung

Unternehmens- und Betriebsänderungen bedeuten für die Belegschaften zumeist einschneidende Maßnahmen, die sich auf Arbeitsplätze, Entgelthöhe und die Qualität sonstiger Arbeitsbedingungen auswirken. Dies gilt insbesondere in Zeiten von Fusionen, Umstrukturierungen, Fusionen oder Produktionsverlagerungen (Standort!). An Betriebsratsmitglieder werden im Zuge solcher Veränderungen hohe Anforderungen gestellt. Um die Rechte der Belegschaft zu wahren, Arbeitsplätze möglichst zu erhalten und für alle verträgliche Auffangregelungen zu treffen ist eine frühe mögliche Einbindung der Betriebsratskörperschaften in die Veränderungsprozesse unbedingt erforderlich. Zudem braucht es effiziente Instrumente, um der leider immer verantwortungsloseren Wirtschaftsgebarung mancher Unternehmer und Führungskräfte entgegenzuwirken. **Die Aufwertung der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsratskörperschaften wäre ein solches Instrument.**

Die GPA-djp fordert daher Maßnahmen, die eine größtmögliche Beteiligung von Betriebsratsmitgliedern und ihren Gewerkschaften bei unternehmerischen und betrieblichen Veränderungsprozessen gewährleisten sollen:

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

- Konkretisierung („Formalisierung“) der Informationsrechte, um als Betriebsrat zu Vorausinformationen über strategische Konzernziele noch vor Entscheidungsfindung zu kommen, wobei ein obligatorisches Schriftlichkeitsgebot ebenso notwendig ist wie

Kriterien für Rechtzeitigkeit sowie Vollständigkeit der Information und spürbare Sanktionen bei Verstößen gegen die Informationspflicht (z.B. hohe Verwaltungsstrafen?).

- **Wirksame Maßnahmen, die eine umfassende Information der ArbeitnehmerInnenvertretungen, vor allem bei Umstrukturierungen, garantieren; z.B. Sanktionen (Sperrfristen) bei Nichteinhaltung der Informationspflicht seitens der Unternehmen oder die Einrichtung von entsprechenden Schlichtungsstellen. Während der Sperrfrist soll es weder arbeits- noch handelsrechtlich möglich sein, Vorhaben umzusetzen.**

- Das Recht auf Vorlage der Bilanzen sowie von Jahresabschlüssen auch von Unternehmensmutter sowie -töchter, unabhängig von der ArbeitnehmerInnenzahl und der Branche.

- Informations- und Beratungsrechte der Belegschaftsvertretung bereits im Rahmen der Strategieentwicklung, somit eine verstärkte Ausrichtung der Informationsrechte auf strategische Konzernziele.

- Erweiterte, auch länderübergreifende Informationsrechte der ArbeitnehmerInnenvertretungen in Konzern und Unternehmen, unter anderem zu Beteiligungsverhältnissen, Gesellschaftsverträgen und entsprechenden Betriebsdaten 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. unzeitgemäße Einschränkungen der wirtschaftlichen Mitbestimmung unter anderem für Medienunternehmen).

- Informationspflicht an die zuständige Gewerkschaft in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist sowie analoge Mitwirkungsrechte der Gewerkschaft zur Wahrung der ArbeitnehmerInnen-Interessen.

Wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat

- Erweiterung des **Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte durch den Aufsichtsrat (z.B. Umstrukturierungssachverhalte).**

- Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat in Form von erweiterten Informationsrechten, erweiterten Ressourcen und (externen) Beratungsmöglichkeiten, wobei hier eine Lösung über den „Sachaufwand“ gefunden werden könnte. Außerdem 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 externen Aufsichtsratsmitgliedern (zusätzlich zu der 1/3 AN Parität) auch seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung. Dadurch würde die Möglichkeit geschaffen, ArbeitnehmervertreterInnen aus Tochterunternehmen - gegebenenfalls Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates oder Gewerkschaften - 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.

Beteiligung des Betriebsrates bei Unternehmens- und Betriebsänderungen

- Erweiterte Regelungen zur Nachwirkung von Betriebsratsmandaten bei Unternehmens- und Betriebsübergängen.
- **Substantielle Erweiterung der Interventionsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen bei Umstrukturierungen mit absehbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten (z.B. in Form von Sozialverträglichkeitsprüfungen und durch Erweiterung von Einspruchsmöglichkeiten gegen die Wirtschaftsführung).**
- Regelung einer zeitgerechten, obligatorischen Einbindung der ArbeitnehmerInnen in strategische Konzernentscheidungen, die es ermöglicht, dass Stellungnahmen der ArbeitnehmerInnen noch vor Entscheidungsfindung Eingang in den Umstrukturierungsprozess finden. In diesem Sinne wäre auch eine Formalisierung und Konkretisierung der Informationspflicht des Arbeitgebers zu sehen.
- Regelungen, die Sozialpläne unabhängig der Betriebsgröße zulassen bzw. die Verfügungen zur temporären Aussetzung personeller Maßnahmen durch Schlichtungsstellen bei Nichterreichung von Sozialplanverhandlungen ermöglichen (aufschiebende Wirkung).
- Regelungen, die die Möglichkeit bieten, dass im Rahmen einer handelsrechtlichen Umstrukturierung eines Unternehmens die Struktur der Belegschaftsvertretung im autonomen Wirkungskreis der Organe der ArbeitnehmerInnen beibehalten wird.
- 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.
- Informationspflicht an die zuständige Gewerkschaft in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist sowie analoge Mitwirkungsrechte der Gewerkschaft zur Wahrung der ArbeitnehmerInnen-Interessen.

Wirksamkeit des Kollektivvertrages

Damit die Ziele unserer Kollektivvertragspolitik für möglichst viele Menschen erlebbar sind, wollen wir die hohe Flächenwirksamkeit der Kollektivverträge aufrechterhalten und weiter verbessern. Wir streben daher die Reduzierung der Zahl von Kollektivverträgen zu Gunsten von breiteren, fachlichen Geltungsbereichen an. **Damit wollen wir auch ein Instrument gegen Fluchttendenzen aus bestehenden Kollektivverträgen entwickeln und das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in dieses Instrument stärken.**

Zum Erhalt der Flächenwirksamkeit sollen zusätzliche Beschäftigtengruppen wie zB „echte“ freie DienstnehmerInnen oder PflichtpraktikantInnen in den persönlichen Geltungsbereich von Kollektivverträgen aufgenommen werden.

Jedenfalls ist die aktive Sicherung der Geltungsbereiche weiterhin ein vorrangiges Ziel unserer kollektivvertraglichen Arbeit, dem von allen GPA-djp Wirtschaftsbereichen große Aufmerksamkeit einzuräumen ist.

Zugestimmt haben:

Vor- und Nachname	Mitgliedsnummer
Martin Prater	00695877-
Johann Bernthaler MA	005128064
Dr. Mag. Barbara Wiedernig	008709653
Ing. Wolfgang Liebscher	008130523
Ilse Fetik	005538904
Christina Becker	005475856
Alois Freitag	009759778
Manfred Schönbauer	008268320
Helmut Tomek	010642773
Klaus Topf	005912849
Günther Schalek	232777745
Gregor Wahlmüller	009784608
Thomas Kinberger	237201410
Gerlinde Tremel	006988962
Günther Gallistl	00803575-
Karin Arnberger	010232737
Manfred Eberhard	009402748
Patrizia Fally	006201571
Adolf Lehner	00830517-
Susanne Sucher	00869995-
Gerhard Moser	232826574
Johanna Seitingner	008698511
Heike Fischer	01072754-
Armin Eberhard	010684611
Martha Fleschurz	00912943-
Sabine Birner	007428901
Hans Jappel	007638515
Annemarie Veigel	227854214
Peter Horvath	010315462
Janina Kump	224572866
Michael Pap	008989958