Antrag

der **AUGE/UG** ­

Alternative, Grüne und Unabhängige Gewerkschafter\*innen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am 5. Mai 2021

**Antrag auf verstärkte Kooperation der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen**

Durch die Corona-Krise hat sich das Arbeitsleben innerhalb kurzer Zeit völlig verändert. Zahlreiche Betriebsschließungen, Kurzarbeit, steigende Arbeitslosigkeit, soziale Distanz auch am Arbeitsplatz und Verlagerung vieler Tätigkeitsbereiche ins Homeoffice bei gleichzeitig verstärktem Druck auf die anwesenden Mitarbeiter\*innen an Arbeitsplätzen in systemrelevanten Bereichen – wie sich diese Entwicklungen auf die Vertretung der Arbeitnehmer\*innen und deren Organisation auswirken werden, ist noch nicht absehbar.

Die Veränderungen der Arbeitswelt stellen jedenfalls die betriebliche Mitbestimmung und die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer\*innen vor neue Herausforderungen. Dies sollte auch zu neuen Formen der Zusammenarbeit von Betriebsrät\*innen, Arbeiterkammern und Gewerkschaften führen.

Eine verstärkte Kooperation der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen könnte jedenfalls die Arbeitnehmer\*innen-Positionen wesentlich stärken und sowohl zu einer verbesserten Mitbestimmungskultur in den Betrieben als auch zu einer breiteren Unterstützung der Gewerkschaften und Arbeiterkammern in der politischen Auseinandersetzung führen.

**Kooperationsbedarf auf betrieblicher Ebene**

Ein wesentlicher Teil der alltäglichen Arbeit von Betriebsrät\*innen basiert auf persönlicher, organisationsspezifischer und arbeitsrechtlicher Beratungstätigkeit. Aufgrund langjähriger Erfahrung, vielfältiger Recherche und der sich daraus ergebenden Wissenserweiterung ist es dabei oft möglich, die erforderlichen Auskünfte umgehend zu erteilen.

Schwieriger wird es jedoch, wenn weitere Nachforschungen notwendig sind und dabei Zweifel an der individuellen Interpretation von Gesetzen auftreten, da diese Auslegungen üblicherweise nicht auf einschlägigem professionellem Wissen oder einem Jusstudium beruhen.

Die nächste Steigerungsstufe auf der Skala der zu bewältigenden Herausforderungen für Betriebsrät\*innen sind die Betriebsvereinbarungen. Selbstverständlich ist die Kenntnis der jeweiligen betrieblichen Voraussetzungen und damit die Erfahrung der Betriebsrät\*innen für den erfolgreichen Abschluss einer Betriebsvereinbarung von entscheidender Bedeutung. Aber ist es wirklich notwendig, jedes Mal das Rad neu zu erfinden?

Derzeit existieren nur vereinzelt Vorlagen, wie z. B. die Muster-Betriebsvereinbarungen über Homeoffice oder zur Bildschirmarbeitsbrille. Es wäre doch eine unendliche Erleichterung, wenn es zu den gängigsten, in der Arbeitswelt immer wieder zu behandelnden Themenkreisen wie Gleitzeit, Schichtarbeit, …. Vorlagen gäbe, die dann den jeweiligen betrieblichen Umständen entsprechend adaptiert werden.

Denn gerade bei Arbeitsvorgängen wie der Formulierung von Betriebsvereinbarungen ist das Wissen von Arbeitsrechtsexpert\*innen oft unverzichtbar.

Doch diese Expertise steht nicht in allen Fachgewerkschaften jederzeit im erforderlichen Ausmaß zur Verfügung. In der Praxis ergibt sich daraus für Betriebsrät\*innen die Situation, zwischen Fachgewerkschaft und Arbeiterkammer ‚zuständigkeitshalber‘ hin- und hergeschickt zu werden, was hohen Zeit- und Energieverlust mit sich bringt und damit auch für die Arbeitnehmer\*innen nachteilig ist.

Eine wechselseitige Kooperation zwischen den Fachgewerkschaften und den bereichs- und branchenübergreifenden Interessenvertretungen, also der Arbeiterkammer und der Dachorganisation ÖGB, könnte hier Abhilfe schaffen – mit dem Ziel, Betriebsrät\*innen auf kürzestem Weg das jeweils nötige Wissen zu vermitteln.

Eine mögliche Form der Umsetzung wäre die Einrichtung einer zentralen digitalen Plattform zum Sammeln und zur Vermittlung von Betriebsvereinbarungen in der Arbeiterkammer. Ein Expert\*innenteam sollte die Betriebsvereinbarungen auswerten und Mustervereinbarungen erstellen, damit effiziente Beratung von Betriebsratsgremien möglich wird. Rechtlich relevante und aktuelle Inhalte aus Betriebsvereinbarungen können den wissenschaftlichen Einrichtungen der Arbeiterkammer zur Verfügung gestellt werden, um so eine lebendige Wechselwirkung zwischen Forschung und Praxis zu schaffen.

Die Mitwirkung von Gewerkschaften und Arbeiterkammern an der betrieblichen Interessenvertretung sollte überdies über die Beratung von Betriebsrät\*innen hinausgehen:

Dass Gewerkschaften und Arbeiterkammern messbare Größen wie Arbeitszeit oder Entlohnung kontrollieren, ist notwendig und wichtig, sollte aber nicht der ausschließliche Fokus unseres Agierens für Arbeitnehmer\*innenrechte sein.

Auch die Gestaltung von Arbeit muss im Sinn eines gesamtgesellschaftlichen Verantwortungsprozesses als Aufgabe der Interessenvertretung wahrgenommen werden.

Ob ein Mensch die Arbeit als sinnstiftend oder sinnlos erleben kann, entscheidet nicht unwesentlich über psychische und physische Lebensqualität. Beispielsweise im Gesundheits- und Sozialbereich, wo die sinnstiftende Tätigkeit quasi immer der Joker im Ärmel war, um vergleichsweise bescheidene Entlohnungen zu rechtfertigen, erleben wir eine besorgniserregende Tendenz in die andere Richtung.

Arbeitnehmer\*innen und Betriebsrät\*innen sollten daher auch bei Problemen, die Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung betreffen, überbetriebliche Anlaufstellen, die im Fall schwerwiegender Belastungen auch das Recht haben, zu intervenieren, in Anspruch nehmen können.

**Politische Bedeutung einer engeren Kooperation zwischen Arbeiterkammern, Gewerkschaften und Betriebsrät\*innen**

Eine intensive Zusammenarbeit von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen zur Erarbeitung von Lösungsansätzen für gesamtgesellschaftliche Problemlagen ist auch auf politischer Ebene dringend notwendig. Der Input von Betriebsrät\*innen wäre für Arbeiterkammern und Gewerkschaften eine wesentliche Unterstützung bei der Mitgestaltung gesetzlicher Bestimmungen und der Begutachtung von Gesetzesvorlagen.

Wenn es, wie beispielsweise beim Gesundheits- und Krankenpflegegesetz oder beim seit Jahrzehnten geforderten Berufsgesetz für Sozialarbeiter\*innen, um die gesetzliche Regelung bestimmter Tätigkeiten geht, ist dabei eine bereichsübergreifende Kooperation unbedingt erforderlich. Eine rein branchenspezifische Herangehensweise ist, wie am Beispiel des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes deutlich wird – hier agieren vier Fachgewerkschaften mit zum Teil unterschiedlichen Organisationsformen –, nicht zielführend.

Die Arbeiterkammer könnte durch die Einrichtung einer Denkwerkstatt eine Drehscheibe für bereichs- und fachgewerkschaftsübergreifende Kooperation von Betriebsrät\*innen und Gewerkschafter\*innen bieten.

Eine solche Denkwerkstatt sowie die oben erwähnte digitale Plattform würden auch Daten und weitere Informationen für die Forschungstätigkeit der Arbeiterkammer bereitstellen. Die Mitwirkung der Betriebsrät\*innen würde überdies zur Breitenwirkung der Forschungsergebnisse der Arbeiterkammer wesentlich beitragen.

Ein Feld der notwendigen Zusammenarbeit zwischen überbetrieblicher und betrieblicher Kooperation betrifft auch die mitunter sehr schwierige, konfliktbeladene Arbeitssituation von Arbeitnehmer\*innen.

Es genügt beispielsweise nicht, psychische Fehlbeanspruchungen gemäß Arbeitnehmer\*innenschutz strukturell zu evaluieren und statistisch zu erfassen. Arbeitnehmer\*innen benötigen wirksame Interventionen, die ihre Position im Betrieb stärken und Veränderungen ermöglichen. Diese Interventionen werden von Betriebsrät\*innen gesetzt, greifen bei schwerwiegenden Problemen jedoch oft zu kurz. Eine überbetriebliche Mitwirkung durch Arbeiterkammern und Gewerkschaften mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten – bzw. verbindlichen Vereinbarungen, die überprüfbar sind – würde zu einer Stärkung von Arbeitnehmer\*innenrechten wesentlich beitragen.

Für Arbeitnehmer\*innen würde damit die Relevanz von Gewerkschaften und Arbeiterkammern für ihr persönliches Leben unmittelbar einsichtig, was aller Voraussicht nach zu einer Steigerung des Organisationsgrads der Gewerkschaften und damit der Macht der Interessenvertretungen in der Gesellschaft führen würde.

**Um hier neue Perspektiven entwickeln zu können, möge die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien daher folgende Maßnahmen beschließen:**

* **Die Einrichtung einer Denkwerkstatt zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen, die einen besseren Austausch bezüglich gesetzlicher Bestimmungen und ihrer Auswirkungen auf die Praxis beleuchten könnte.**
* **Die Einrichtung einer digitalen Plattform zur Sammlung und Auswertung von Betriebsvereinbarungen.**
* **Beratung von Betriebsrät\*innen, nicht nur durch die Gewerkschaften sondern vor allem auch durch die Arbeiterkammern.**
* **Information über die Arbeitsinhalte und -ergebnisse der AK-Ausschüsse für Betriebsrät\*innen.**
* **Eine Anlaufstelle für Arbeitnehmer\*innen und Betriebsrät\*innen, die über die betriebliche Mitbestimmung hinaus über Interventionsmöglichkeiten bei Konflikten im Betrieb (Mobbing, Überlastungssituationen, Diskrepanzen bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und -inhalten etc.) verfügt.**