Mitbestimmung in Österreich

Autor(en): **Lehner, Peter Ulrich**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **66 (1974)**

Heft 6-7

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354689

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

suchen können, eigene Berichterstattungen vornehmen und die wirtschaftliche Tragkraft des Unternehmens beurteilen können. Dieser Vorschlag hat dazu geführt, dass «schwere» Arbeitgeberdelegationen den Industrieminister besucht haben, um eventuell verhindern zu können, dass dieser Vorschlag durchgeführt wird. Dies muss bedeuten, dass es sich dabei um einen guten Vorschlag handelt.

Die Möglichkeit, unsere Arbeitsplätze in demokratischer Richtung zu ändern, ist von der technischen Entwicklung abhängig, der wir uns nachträglich anpassen müssen. Die Arbeiter müssen u. a. kontrollieren, was für Bewertungen hinter der technischen Erneuerung stehen. Die Forschung und die technische Entwicklung im Wirtschaftsleben müssen nach den Bedingungen des Arbeiters entwickelt werden; die Forderungen nach Mitbestimmung sind vom gewerkschaftlichen und politischen Bewusstsein abhängig.

Jan Hodann

Mitbestimmung in Österreich

Die Mitbestimmung in Österreich zerfällt in zwei hauptsächliche Bereiche: in die Wirtschaftspolitik und in die Arbeitsstätten.

Mitbestimmung in der Wirtschaftspolitik

Dieses auch als «überbetriebliche Mitbestimmung» zu bezeichnende Hauptgebiet basiert zum Teil auf gesetzlichen Grundlagen und zum Teil auf einer freiwilligen Vereinbarung. Die im Lohnverhältnis arbeitenden Menschen haben in Österreich neben den auch in anderen Ländern bestehenden Gewerkschaften in den «Kammern für Arbeiter und Angestellte» eine zweite, sehr wirksame Interessenvertretung. Sie wurde 1920 durch Gesetz errichtet und beruht auf den Grundsätzen der Zwangsmitgliedschaft und der Selbstverwaltung des eigenen Wirkungsbereiches. Solche Interessenvertretungen gibt es auch für die Unternehmer und für die selbständigen Landwirte (auch die Landarbeiter erhielten eine solche Kammer). Die Kammern der Unternehmer, der selbständigen Landwirte sowie der Arbeiter und Angestellten sind in einer Reihe bedeutender wirtschaftspolitischer Regelungseinrichtungen (Fonds, Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse usw.) paritätisch vertreten. Diese Tätigkeit wurde ihnen durch die Gesetze zugewiesen. Hauptaufgabe der diversen Fonds ist es, möglichst einheitliche Preise für Verbraucher und Erzeuger zu sichern, für eine Gleichmässigkeit des Angebotes auf allen Märkten zu sorgen und die Qualität der zum Verkauf angebotenen Produkte zu gewährleisten. Innerhalb des eng umrissenen Aufgabengebietes kommt den Fonds und ihren Organen zum Teil ein sehr konkretes Weisungsrecht zu (Kontingentierung, Erzeugungsrichtlinien, Qualitätsnormen usw.).

In der freiwillig vereinbarten überbetrieblichen Mitbestimmung ist neben den drei vorhin erwähnten Kammern (in ihrer bundeseinheitlichen Zusammenfassung) auch der Österreichische Gewerkschaftsbund vertreten. Die beiden Dachorganisationen der im Lohnverhältnis arbeitenden Menschen repräsentieren ca. 2,5 Millionen Menschen, die beiden anderen nur ca. 740 000. Trotz dieser auffallend unterschiedlichen Gewichtung sind «Unselbständige» und «Selbständige» in der «Paritätischen Kommission für Preis- und Lohnfragen» zu jeweils fünfzig Prozent vertreten, das Unternehmertum ist also gegenüber der Arbeiterschaft deutlich überrepräsentiert. Die «Kommission» hat seit ihrer Gründung 1957 einen «Preisunterausschuss», später kamen dann ein «Unterausschuss für Lohnfragen» und der «Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen» dazu, die nach dem Muster der übergeordneten «Paritätischen» zusammengesetzt sind. Etwas später kamen Aussprachen mit der gesamten Bundesregierung und Erörterungen der Verbände mit dem Bundesministerium für Finanzen hinzu. Keine wirtschaftspolitische Massnahme der Bundesregierung wird vorher nicht im Rahmen der «Paritätischen» behandelt, die also eine deutliche wirtschaftspolitische Wirkung zeitigt. Der Kampf um die Aufteilung des Volkseinkommens wurde institutionalisiert, die Probleme blieben.

Mitbestimmung in den Arbeitsstätten

Hauptgrundlage ist das 1919 beschlossene, 1947 wiederverlautbarte und noch bis 30. Juni 1974 in Geltung stehende «Betriebsrätegesetz». Es kennt zwei Organe der betrieblichen Interessenvertretung: die Betriebsversammlung (als Organisationsform der Basis) und den Betriebsrat (als direkt gewähltes Kollegialorgan). Bedeutung kommt fast ausschliesslich dem Betriebsrat zu. Es gibt Berührungspunkte mit der ausserbetrieblichen Mitbestimmung:

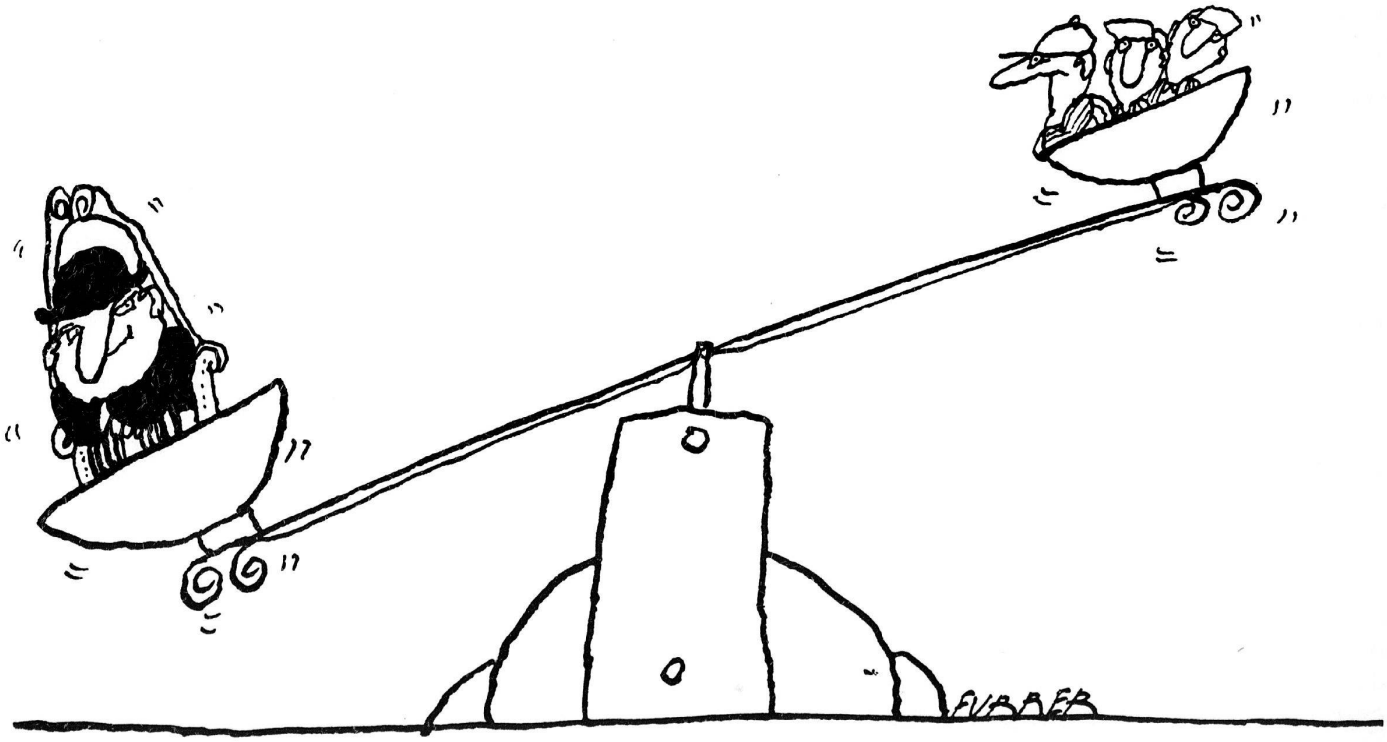
- die Mitwirkung von Funktionären ausserbetrieblicher Interessenvertretungen bei betrieblichen Verhandlungen,
- das passive Wahlrecht für Gewerkschaftsfunktionäre bei Betriebsratswahlen (unter gewissen Voraussetzungen) und
- die Möglichkeit der Anrufung einer ausserbetrieblichen Schiedskommission bei wirtschaftlichen Angelegenheiten über die zuständige Gewerkschaftsstelle durch den Betriebsrat.

Die nach dem Gesetz dem Betriebsrat zukommenden Mitbestimmungsrechte gliedern sich in einen personal- und sozialpolitischen und in einen wirtschaftlichen Bereich. Der personal- und sozialpolitische Bereich ist sehr stark entwickelt und ist eine schriftliche Anerkennung jener Rechte, die sich die gewerkschaftlichen Vertrauensmänner noch ohne gesetzliche Grundlage in den Betrieben der österreichisch-ungarischen Monarchie erkämpft hatten. Es gibt relativ wirksame Einspruchsrechte bei Kündigungen und Entlassungen, auch einige Zustimmungs- und sogar Selbstverwaltungsrechte (Betriebsratsumlage und Fondsverwaltung aus diesen Mitteln z. B.).

Der wirtschaftliche Bereich hingegen ist nicht nur äusserst schwach besetzt, die dortigen Rechte bewegen sich hauptsächlich auf den unverbindlichen Ebenen der Information bis zur Beratung und werden nur durch je ein Recht auf der Ebene der Kontrolle (Aufsichtsratsbeteiligung) und Einspruch (Anrufung der Schiedskommission) überragt. Diese schwachen Ansätze sollten nach dem Willen des damaligen Gesetzgebers den Betriebsräten jene Informationen verschaffen, auf deren Grundlage sie nicht nur die Mitbestimmung ausüben, sondern eines Tages auch die Leitung und Organisierung der Produktion vollziehen sollten. Restaurative Entwicklungen bis 1945 und eine konservative Parlamentsmehrheit bis 1970 sorgten für einen Stillstand in der gewünschten Entwicklung.

Die seit 1970 amtierenden SPÖ-Regierungen sorgten durch eine Novelle zum Betriebsrätegesetz (BRG) für eine wirksame Bildungsfreistellung und schufen unter der Ägide des Sozialministers Rudolf Häuser (Vizepräsident des ÖGB und Vorsitzender der Gewerkschaft der Privatangestellten) das ab 1. Juli 1974 in Kraft befindliche Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Es vereinigt in sich neben dem BRG eine Reihe weiterer Gesetze aus dem kollektiven Arbeitsrecht, stellt also eine umfangreiche Teilkodifikation dar. Damit wurde eine jahrzehntealte Forderung der Gewerkschaften zu einem guten Teil erfüllt.

Was die betriebliche Mitbestimmung betrifft, so wird durch dieses Gesetz der personal- und sozialpolitische Bereich stark erweitert. Kündigungs- und Entlassungsschutz wurden wirksamer gestaltet, verstärkte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der menschengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes installiert und insbesondere das Instrument der Betriebsvereinbarung fest verankert. Dadurch erhalten initiative Betriebsräte die Möglichkeit, über die geltenden Kollektivverträge hinausreichende Regelungen durchzusetzen. Weiter wurden die Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit den ausserbetrieblichen Interessenvertretungen verbessert, woran sich die Polemik der Unternehmer («Gewerkschaften regieren von



aussen in die Betriebe») besonders erhitzte, obwohl auch ihren Verbänden dieselben Rechte eingeräumt wurden. Auch die betrieblichen Interessenvertretungsorgane wurden besser gestaltet, woraus sich Chancen ihrer Funktionsverbesserung ergeben.

Auch das Einspruchsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten wurde etwas ausgestaltet, wobei die Schiedskommission lediglich Gutachten abgeben, aber keinerlei Weisungen erteilen darf. Die auf den wirtschaftlichen Bereich entfallenden Rechte wurden allerdings nicht wesentlich erweitert. Nach dem BRG umfassten sie ca. ein Viertel aller Rechte, nach dem ArbVG nur mehr ca. ein Sechstel. Nach dem BRG waren in die Aufsichtsräte bestimmter Formen der Kapitalgesellschaften zwei Betriebsräte zu entsenden, die dieselben Rechte hatten, wie die Kapitalvertreter. Nach dem ArbVG wurde die Quote der Arbeitsseite auf ein Drittel ausgedehnt, doch besitzt es bei der Bestellung des Vorstandes und des Vorsitzenden des Aufsichtsrates und seines ersten Stellvertreters de facto kein Stimmrecht. Es ist fraglich, worin hier die Verbesserung gegenüber dem BRG besteht.

Die Gewerkschaften, deren grundlegende Beschlüsse des 7. Bundeskongresses des ÖGB 1971 wesentlich weiterreichend sind, und die SPÖ-Parlamentsmehrheit haben jedoch mit aller Deutlichkeit festgestellt, dass das ArbVG nur ein Meilenstein in der Entwicklung (nach einem mehr als 50jährigen Stillstand), nicht aber deren Schlusspunkt sein kann. Innerhalb der verstaatlichten Industrie gilt zwar auch nur die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat, doch ist dort die Arbeitsseite erfreulicherweise nicht minderberechtigt worden. So bleibt zu hoffen, dass wir in Österreich weitere Meilensteine bald erreichen werden. Kräftig und stark genug wären wir hiefür.

Peter Ulrich Lehner

Der DGB zur aktuellen Mitbestimmungsdiskussion

Die Mitbestimmung ist in den Mittelpunkt der politischen Auseinandersetzungen in der Bundesrepublik Deutschland gerückt. Seit mehr als 25 Jahren fordern die deutschen Gewerkschaften die paritätische Mitbestimmung in allen Grossunternehmen und -konzernen. In einem Teilbereich wurde diese Forderung unmittelbar nach Kriegsende verwirklicht: in den Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie sowie des Bergbaus. Zum Teil wurde sie damals bereits auf freiwilliger Grundlage eingeführt; es folgte dann im Jahre 1951 eine gesetzliche Regelung, das sogenannte Montan-Mitbestimmungsgesetz. Die Forderung nach einer gesetzlichen Ausweitung dieser Mitbestimmung auch auf andere Wirtschaftszweige konnte bis heute nicht durchgesetzt werden. Lediglich in einzelnen Bereichen gelang es, die qualifizierte Mitbestimmung durch privatrechtliche Vereinbarungen einzuführen; dies gilt namentlich für die gewerkschaftseigenen und den Gewerkschaften nahestehenden Unternehmen sowie für einzelne Unternehmen im Gemeindebesitz.

Die politische Diskussion um die Mitbestimmung ist in ein aktuelles Stadium getreten, als Bundeskanzler Brandt in seiner Regierungserklärung vom Januar 1973 angekündigt hat, noch in dieser Gesetzgebungsperiode die Mitbestimmung auf der Grundlage der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeit und Kapital zu verwirklichen. Daraufhin kam es zwischen den Koalitionspartnern – der SPD und FDP – im vergangenen Jahr zu ausführlichen Verhandlungen, deren Ergebnis nunmehr, seit Februar dieses Jahres in Gestalt eines Regierungsentwurfs vorliegt. Der Entwurf unternimmt es, die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten aller Grossunternehmen, die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, einzuführen; das Gesetz wird im wesentlichen auf Kapitalgesellschaften und verwandte Unternehmensformen Anwendung finden; Personenhandelsgesellschaften sind ausgeklammert. Unter den Geltungsbereich des Gesetzes werden annähernd 650 Unternehmen fallen.

Der Regierungsentwurf ist auf massive Kritik der deutschen Gewerkschaften gestossen. Der DGB-Bundesausschuss, das höchste Organ zwischen den Kongressen, hat festgestellt, dass der Entwurf für die Gewerkschaften nicht annehmbar ist. Dies soll im folgenden begründet werden.

1. Parität

Kernpunkt der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderung ist die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte. Im Aufsichtsrat fallen die wesentlichen Entscheidungen der Unternehmenspolitik: die Bestellung der Vorstandsmitglieder, die Feststellung des Jahresabschlusses und vor allen Dingen die Zustimmung zu wichtigen Geschäften. Ziel der Unternehmensmitbestimmung ist es, bereits bei diesen unternehmenspolitischen Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmer