Die österreichische Arbeitsverfassung

Autor(en): **Prokop, Kurt**

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft 11-12

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354720

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

fahreneren Teils verdrängt. Echte Vertragsfreiheit kann es aber nur geben, wenn sich annähernd gleichstarke Partner gegenüberstehen. Stellt sich dieser Zustand durch das freie Kräftespiel am Markt nicht von selbst ein, so ist der soziale Rechtsstaat gehalten, durch geeignete Massnahmen auf diese Chancengleichheit hinzuwirken.

Um die Konsumenten und Arbeitnehmer vor gefährlichen technischen Einrichtungen und Geräten zu schützen, hat das Eidgenössische Departement des Innern Anfang 1973 einen Gesetzesentwurf ins Vernehmlassungsverfahren gebracht, der bald auch im eidgenössischen Parlament zu Diskussionen Anlass geben dürfte. Das «Maschinenschutzgesetz» soll Anwendung finden bei der Anpreisung, Ausstellung, Vorführung, beim Verkauf, bei der Vermietung und jeder anderweitigen Überlassung sowie bei der Installation technischer Einrichtungen und Geräte. Die Konsumentenorganisationen sind an der Behebung sicherheitstechnischer Mängel von neu in Verkehr gelangenden Maschinen, Geräten, Spielzeugen, Liftanlagen usw. sehr interessiert und hoffen, der notwendige Erlass werde auf seinem weiteren Weg nicht «verwässert».

Der Arbeitnehmer ist als Konsument und Produzent zu seinem eigenen Nutzen nicht nur an starken Gewerkschaften interessiert, sondern ebenso an wachsamen Konsumentenorganisationen. *Edith Rudinger von der mächtigen englischen Consumers' Association meinte kürzlich an einer Tagung: «Man nennt die Konsumentenorganisationen Wachthund, Kettenhund. Ein Kettenhund ist gefesselt, das ist wahr, aber er ist wichtig, und er braucht nicht einmal beissen zu können, solange er nur laut genug bellen kann.»*

Die österreichische Arbeitsverfassung

Kurt Prokop, Sekretär Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund ist die Weiterentwicklung der Mitbestimmung in allen Bereichen der Wirtschaft ein wichtiges Anliegen.

Nach heftigen Auseinandersetzungen zwischen den gesellschaftlichen «Pressure-Groups» wurde im österreichischen Parlament einstimmig eine neue Arbeitsverfassung beschlossen, die mit 1. Juli 1974 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz eröffnet den Gewerkschaften und Betriebsräten zusätzliche Rechte auf Mitwirkung und Mitbestimmung in der österreichischen Wirtschaft. Die österreichischen Gewerkschaften haben Mitbestimmung immer unter dem Aspekt der Mitverantwortung gesehen. Die Schwerpunkte der Arbeitsverfassung liegen in der Verstärkung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Betriebsräte, der Drittelvertretung der Betriebsräte in Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften, von GmbHs. und ähnlichen Gesellschaften, in Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten bei der Festsetzung von Entgelten durch die Einführung von Leistungs- und Arbeitsbewertungssystemen, in sozialen Angelegenheiten und betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen sowie Informations-, Kontroll- und Überwachungsrechten in der wirtschaftlichen Führung des Betriebes, in der Sozial- und Personalplanung und im Arbeitnehmerschutz. *Als echter Fortschritt ist auch die Einbeziehung des Rationalisierungsschutzes und der Bestrebungen zur Einrichtung menschengerechter Arbeitsplätze in die Arbeitsverfassung zu betrachten.* Damit haben die Gewerkschaften für ihre Vertrauensleute, Funktionäre und Betriebsräte, auf Betriebsebene eine Ausweitung der Kontroll- und Überwachungsfunktion im Hinblick betrieblicher Vorgänge und Entscheidungen durchgesetzt, die in erster Linie den Arbeitsplatz, die Entlöhnung, den technisch-organisatorischen Ablauf der Produktion und der Machtverhältnisse im Betrieb betreffen. Damit ist aber auch ein entscheidender Fortschritt zur Demokratisierung der Wirtschaft und der Betriebe gelungen.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

Es ist derzeit in allen Industrieländern unübersehbar, dass sich die Gewerkschaften verstärkt mit den Problemen des Menschen in der Produktion, mit dem technisch-organisatorischen Ablauf im Betrieb und insbesondere mit dem Arbeitsplatz beschäftigen. *Dabei ist international zu beobachten, dass die Gewerkschaften mehr und mehr ihre defensive Position gegenüber technisch-organisatorischen Problemen in der Produktion und Arbeitsorganisation aufgeben und sich nicht mehr allein auf die Erhöhung sozialer und materieller Leistungen der Betriebe beschränken. Der Schutz von Auswirkungen von Rationalisierungsmassnahmen auf den Menschen, Vermenschlichung der Arbeit, die Erweiterung der Mitbestimmung zur Erreichung menschengerechter Arbeitsplätze, ein moderner Arbeitnehmerschutz und eine effektive Arbeitsinspektion sind die gegenwärtigen und wichtigsten Zielsetzungen. Die neue Arbeitsverfassung trägt diesen Vorstellungen weitgehend Rechnung.* Durch die Erweiterung der Kollektivvertragsinhalte können nun Rationalisierungsschutzverträge, Personal- und Sozialpläne und erweiterte Mitbestimmungsrechte für menschengerechte Arbeitsplätze durch Kollektivverträge abgeschlossen werden. Damit können die Kollektivvertragsinhalte verlebendigt und den veränderten technisch-organisatorischen Bedingungen in Betrieben angepasst werden. Eine der Hauptaufgaben unserer Organisation wird daher in den nächsten Jahren die Erarbeitung von Kollektivvertragsmodellen und Empfehlungen sein, zusammen mit der ständigen Verbesserung der sozialen und materiellen Bedingungen. Mit diesen Möglichkeiten können unsere Betriebsräte und Vertrauensmänner durch überbetriebliche Normen in ihrer Täitgkeit weitgehend entlastet werden. Eine weitere Voraussetzung dazu ist aber auch eine Bildungsoffensive der Gewerkschaften, die den Mitgliedern diese neuen Ideen und Zielsetzungen vermitteln soll.

Arbeitsverfassung als Instrument der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung wurde von den österreichischen Gewerkschaften niemals nur als ein überbetriebliches gewerkschaftspolitisches Instrument zur Regelung sozialer und materieller Ansprüche betrachtet. Letztlich befinden sich unsere Mitglieder und Funktionäre im Betrieb, am Arbeitsplatz und sind vielfach das Objekt eines permanenten technisch-organisatorischen Wandels und sehr diffiziler Management-Methoden. Die Arbeitsverfassung und ihre Umsetzung im Betrieb ist damit auch ein Prüfstein für den etwaigen Ausbau partnerschaftlicher Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmer in der Wirtschaft. Mit dieser Aufgabenstellung ergeben sich für die Gewerkschaften grosse Aufgaben im Schulungs- und Bildungsbereich. Wir müssen mit einer effektiven Schulungsarbeit ver-

MORGENGEBET

Hinter meinen Augen blies der Sommerkornwind. Ich warf Gedankenzeilen in Säcken zur Schlafzimmertüre, sie bröckelnd, bröselnd neben meinem Bett zerflossen, mir zur Seite ausser den nebelweiss gefärbten Storen niemand war. Ausser noch Kommas, Strichpunkte und doppelte Punkte, die ich sammelte und später auf den Sims legte, während ich den Glocken hinter dem Nebelkrug eine Antwort verbarg.

Verborgenheit des 20. Februars. Sonntags, das Telefon nicht klingelte, schon seit langem, ich allein, wie schon gesagt, im Morgenmantel hinter Glasscheiben, vor dem Wandkasten, auf graubehaarten Fliesen stand und mir selbst einen Sommerkornwind nicht vorstellen konnte.

Das war's dann.

Die Eier, nun schon seit fünf Minuten im kochenden Wasser, und Paprika und Salz, das Brot war trocken, seit meine Frau am 15. oder 16. Januar, jedenfalls vor fünf, sechs Wochen, mich und auch meine Wohnung, 24, rue de la poste, verliess, ich an der Schreibmaschine sass, meine Schüler Dis mit D verwechselten, im Keller, mit Eierkartons gedämpft, so dass ich sie und sie auch mich wohl kaum mehr hörten.

Jetzt eine Schwalbe sich neben mein Gesicht setzte, deren Flügel mich eh und je, doch heute ganz besonders, ganz leise gegen den Sommerkornwind berührten, bedeckten, dass ich Angst hatte, etwas könnte mir Wunsch sein. Jemand kommen würde, stehen würde, rauchen würde, antworten würde.

Wenn jetzt das Telefon klingelt. Zwei, drei Schritte zur Helle lassen mich vermuten, dass ich schweige.

Adolf Schaller

suchen, die Betriebsräte und Funktionäre mit dem Geist der Arbeitsverfassung zu durchdringen und sie für Aktivitäten zum Nutzen unserer Mitglieder motivieren. Mitbestimmung bedeutet Mitverantwortung. Sie bedeutet aber auch mehr Information und mehr Wissen über die Vorgänge im Betrieb. Mitbestimmung ohne ausreichende Information ist ein hoffnungsloses Beginnen. *Wir wissen, dass die Gewerkschaften und ihre Aktivitäten historisch nicht an dem gemessen werden, was sie an Formalrechten durchzusetzen imstande waren, sondern einzig und allein an dem, was sie imstande waren in der Arbeitswelt und dem Lebensbereich des Menschen umzusetzen.*

Da die Arbeitswelt in den vorherrschenden Macht- und Ordnungsstrukturen eingebettet ist, so kann sie nur dann verändert werden, wenn sie für den arbeitenden Menschen verständlich und durchschaubar ist. *Die Arbeitsverfassung gibt dem Betriebsrat erstmalig ein Vetorecht im Bereich der Festsetzung von Leistungs- und anderen Entgelten, wobei auch die Methoden der angewandten Arbeitsstudien der Mitbestimmung unterliegen. In diesem Bereich müssen die Unternehmer in jedem Fall die Zustimmung der Betriebsräte einholen. Damit besteht aber auch die Möglichkeit, menschengerechte Arbeitsplätze als Voraussetzung für die Einführung von Akkord- und Prämiensystemen, Kleinstzeitverfahren sowie für die Arbeits- und Personalbewertungssysteme zu fordern.* Das gleiche gilt auch für die Einführung von Kontrollmassnahmen und anderen Systemen, die die Menschenwürde beeinträchtigen. Um den Betriebsräten eine Hilfestellung bei diesen komplexen Problemen zu geben, wurde auch das Zutrittsrecht von Gewerkschaftsexperten und die Teilnahme bei innerbetrieblichen Verhandlungen im Gesetz verankert. Zusätzlich können auf Betriebsebene auch Vereinbarungen zur Einrichtung menschengerechter Arbeitsplätze abgeschlossen werden. Diese Möglichkeiten eröffnen auch im Bereich der Industriearchitektur (bei Neu- und Zubauten), bei Neu- und Ersatzinvestitionen von Arbeitsgeräten und Maschinen, bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisationsformen und für die Arbeitsumwelt neue Perspektiven. Ausserdem können auch Vereinbarungen über Massnahmen zur Verhinderung, Beseitigung und Milderung der Folgen

- der Einschränkung oder Stillegung eines Betriebsteiles,
- der Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen,
- des Zusammenschlusses mit anderen Betrieben,
- der Änderung des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation,
- der Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- der Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmassnahmen von erheblicher Bedeutung,
- der Änderung der Rechts- und Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb

abgeschlossen werden.

Weiter besteht die Möglichkeit, im Rahmen der wirtschaftlichen Mitbestimmung, bei bestimmten Betriebsgrössen die Vorlage der Bilanz und ihre Analyse zu verlangen sowie die Anrufung einer staatlichen Wirtschaftskommission, wenn der Betrieb nicht wirtschaftlich geführt und dadurch die Arbeitsplätze und die Arbeitnehmer in ihrer Existenz gefährdet werden könnten.

Humanisierung der Arbeit ist nur durch die gezielte Anwendung der Arbeitsverfassung möglich. Der Kollektivvertrag kann als Ergänzung die schwierigen arbeitstechnischen und Umweltprobleme lösen helfen. Damit haben die österreichischen Gewerkschaften neue Möglichkeiten und Voraussetzungen, um die Arbeit zu vermenschlichen.

HA – BABYLON

Unser Turm ist gross geworden
Babylon

Unser Turm ist grösser geworden
Babylon

Unser Turm ist aus Gold gebaut
Babylon

Wir sind auf den Mond gestiegen
auf einer goldenen Leiter zum Mond
Wir haben seinen Staub gesehen
den kostbaren Staub
Wir wissen jetzt
wie die Meere sind auf dem Mond
Wir wissen jetzt
dass es keinen Mann gibt im Mond

Unser Turm hat gewonnen

Ha – Babylon

Lilly Ronchetti