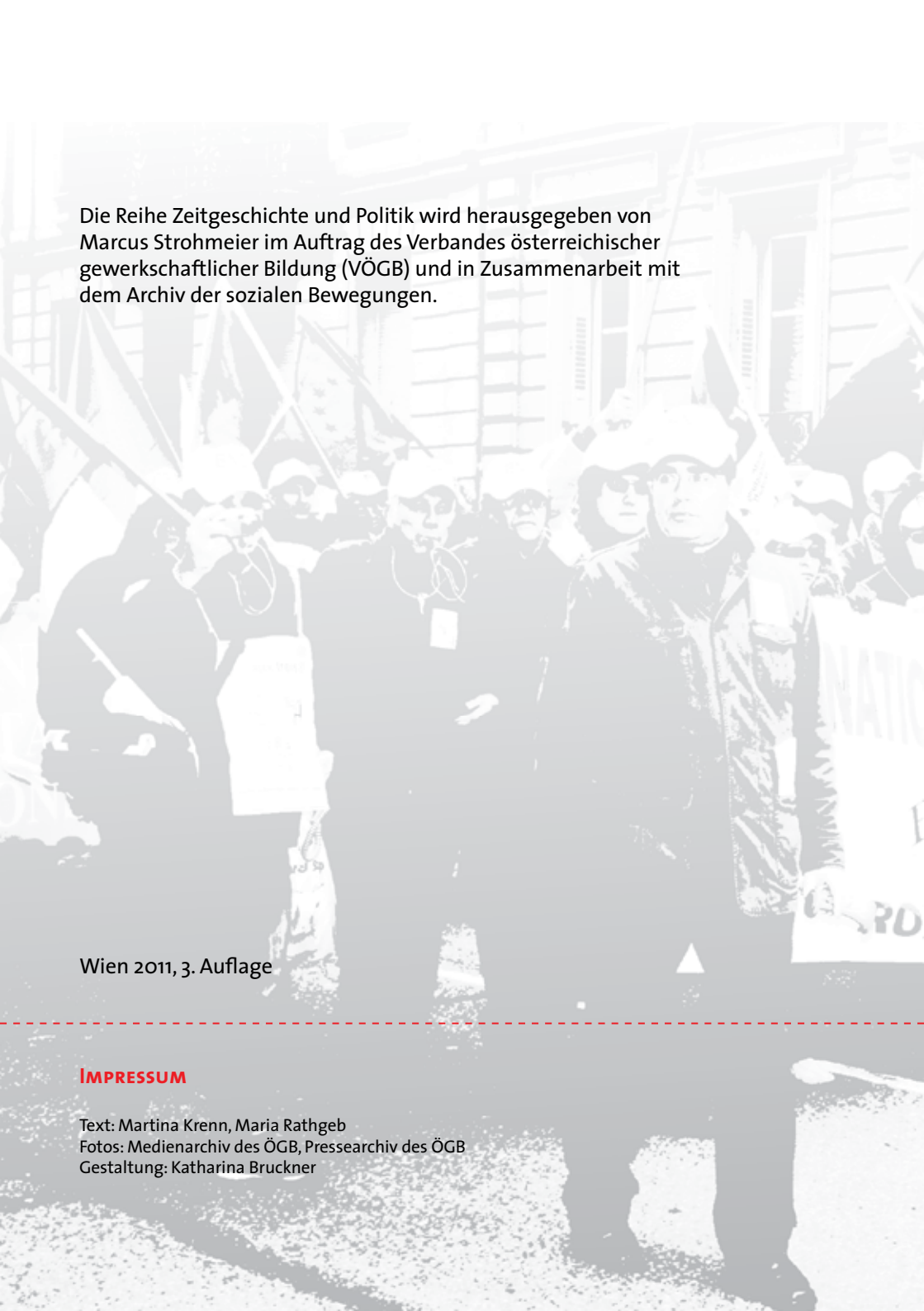


90 Jahre Betriebsratsgesetz 1919-2009

90 Jahre Mitbestimmung





Die Reihe Zeitgeschichte und Politik wird herausgegeben von Marcus Strohmeier im Auftrag des Verbandes österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) und in Zusammenarbeit mit dem Archiv der sozialen Bewegungen.

Wien 2011, 3. Auflage

IMPRESSUM

Text: Martina Krenn, Maria Rathgeb
Fotos: Medienarchiv des ÖGB, Pressearchiv des ÖGB
Gestaltung: Katharina Bruckner



„90 Jahre Betriebsratsgesetz sind ein sehr guter Grund zu Feiern. Denn seit es klare gesetzliche Regelungen für die Arbeit von BetriebsrätInnen gibt, hat sich die Lage der ArbeitnehmerInnen im Land entscheidend verbessert.

90 Jahre Betriebsratsgesetz sind aber auch ein guter Anlass, die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der BetriebsrätInnen an die neuen Gegebenheiten anzupassen. BetriebsrätInnen stehen vor vielfältigen Herausforderungen, für die sie bestens gerüstet sein müssen. Immer wieder versuchen Unternehmen, die Wahl von BetriebsrätInnen zu verhindern – dagegen muss es neue Regelungen geben. Denn wer sich für

andere einsetzen will, darf nicht mit Kündigung bestraft werden! Außerdem müssen wir Regelungen schaffen, die Gewerkschaften den Zugang in die Betriebe – zu den ArbeitnehmerInnen – erleichtern. Und wer sich für die ArbeitnehmerInnen einsetzen will, muss auch umfassend informiert werden: Verbesserungen bei der Informationspflicht der BetriebsrätInnen sind daher ebenso wesentlich, damit sie ihre Arbeit im Sinne ihrer KollegInnen bestmöglich machen können. Der Schlüssel für gute Betriebsratsarbeit ist eine fundierte Aus- und Weiterbildung. Eine wichtige Forderung des ÖGB und der Gewerkschaften ist daher die Verlängerung der Bildungsfreistellung für BetriebsrätInnen und die Ausweitung auf die Ersatzmitglieder des Betriebsrates.

90 Jahre Betriebsratsgesetz sind also ein Grund zu feiern und ein Grund, nötige Verbesserungen rasch umzusetzen – für bessere Mitbestimmung, für mehr Schutz und im Interesse der arbeitenden Menschen im Land.“

Erich Foglar, ÖGB-Präsident



Als am 15. Mai 1919 das Betriebsratsgesetz beschlossen worden war, schrieb die Zeitschrift „Der Arbeitgeber“:

„... Vom 24. Juli 1919 an, an welchem Tage das Gesetz (über die BetriebsrätInnen) in Kraft tritt, hat der Unternehmer endgültig aufgehört, Herr in seinem Hause zu sein. Er tritt in ein Verhältnis der Abhängigkeit von seinen Angestellten, die nicht bloß in den Fragen der Aufnahme, der Kündigung und Ent-

lassung sowie der Entlohnung von Arbeitnehmern ein entscheidendes Wort mitzusprechen haben werden, sondern ihn auch zwingen können, mit ihnen allmonatlich über Verbesserung der Betriebseinrichtungen (schrecklich!), ja sogar über die allgemeinen Grundsätze der Betriebsführung zu beraten (noch schrecklicher!).“

Ein Blick zurück
ins 19. Jahrhundert ...

DIE ARBEITSSITUATION IN DER MONARCHIE:

Durchsetzung der Vereins- und Versammlungsfreiheit

Durch die voranschreitende Industrialisierung war die Arbeiterschaft spätes-





tens seit 1850 keine vernachlässigbare Größe mehr. Ende 1867 konnte die Vereins- und Versammlungsfreiheit durchgesetzt werden und im Jahr 1870 fiel auch das Koalitionsverbot für ArbeiterInnen.

Vertrauenspersonen

Die Gewerkschaften entstanden und in den Betrieben wurden Vertrauenspersonen gewählt, die jedoch keinerlei rechtliche Absicherung hatten.

Arbeitsbedingungen

Es war die Zeit, als die tägliche Arbeitszeit zwölf bis sechzehn Stunden betrug, die Arbeitsbedingungen in unvorstellbarem Ausmaß gesundheitsschädigend waren, Kinderarbeit an der Tagesordnung stand und das Leben der ArbeiterInnen von Hunger und Wohnungselend gekennzeichnet war.

Scharfes Vorgehen gegen Gewerkschaftsarbeit

Die UnternehmerInnen, an die absolute Machtausübung in ihren Betrieben gewöhnt, gingen mit aller Schärfe gegen die ersten Organisationsbestrebungen der ArbeiterInnen vor.

Vertrauenspersonen hatten keinen rechtlichen Schutz

Vertrauenspersonen, die keinerlei rechtliche Stellung und damit auch keinerlei Schutz besaßen, wurden oft entlassen,



Frauen übernehmen klassische Männerarbeiten

was auch stets die Delogierung aus den Werkswohnungen zur Folge hatte. Häufig wurden sie zudem auf die berüchtigten „schwarzen Listen“ gesetzt.

„Schwarze Listen“

Diese Listen, auf denen die Namen von Vertrauensleuten und „aufmüpfigen“ ArbeiterInnen vermerkt waren, wurden zwischen den UnternehmerInnen



Eisenhütte Kapfenberg, 1873



ausgetauscht. War man einmal auf der Liste, wurde man nirgendwo mehr aufgenommen. Trotzdem kämpften engagierte Männer und Frauen für die Rechte ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Johann Böhm – Erinnerungen:

„Die schwarzen Listen wurden (...) jeder Bauführung zur Verfügung gestellt. Nicht selten kam es vor, dass ein eben auf einer Baustelle aufgenommenen Arbeiter das Arbeitsbuch eine halbe Stunde später zurückgestellt erhielt. Mit dem Bemerkten, dass man Vereinsmaurer nicht brauchen könne. Die bekanntesten Funktionäre wurden von Baustelle zu Baustelle gehetzt, immer wieder nach einigen Tagen, ja mitunter nach Stunden entlassen oder sofort bei

der Arbeitsaufnahme abgewiesen und manche von ihnen sogar zur Auswanderung gezwungen.“

Streiks

WIDERSTAND IN DEN BETRIEBEN WÄHREND DES 1. WELTKRIEGS:

Allgemeine Situation

Die Lage der ArbeiterInnen verschlechterte sich noch weiter. Der Großteil der Arbeiter kämpfte an der Front, die meisten Betriebe standen unter militärischer Verwaltung und die ohnehin schon lange Arbeitszeit wurde noch verlängert. Dazu kam die radikale Verschlechterung der Ernährungssituation.



1. Weltkrieg, Schützengraben



Frühjahr 1917: Unruhen

In den Frühjahrsmonaten des Jahres 1917 nahmen Streiks und Unruhen zu. Sie wurden sehr häufig von Arbeiterinnen ausgelöst, die nicht im Krieg eingesetzt waren, und anstelle der Männer in den Betrieben arbeiteten.

Jännerstreik 1918

Im Jänner 1918 kam es zu einer ausgedehnten Streikbewegung. Auslöser für die von Wiener Neustadt ausgehende Arbeitsniederlegung war die Kürzung der Mehrlation. Die Forderungen wurden aber bald weitreichender und mündeten schließlich im Verlangen nach einem sofortigen Friedensschluss.

Johann Böhm – Erinnerungen:

„Es glückte mir auf einer Baustelle im 19. Bezirk Fuß zu fassen. Mein Spezi wurde Kollege Pfaff, mit dem ich mich indessen sehr angefreundet hatte. Zu Mittag unseres ersten Arbeitstages überraschte Pfaff die gesamte Arbeiterschaft mit dem Vorschlag, wir sollten uns einen Vertrauensmann wählen. Alles war einverstanden, und trotz meinem lebhaften Widerspruch wurde ich Vertrauensmann der Belegschaft. Zwei Arbeiter, ein bei der Firma schon lange beschäftigter Maurer und Pfaff, unternahmen es, mich beim Bauunternehmer vorzustellen. Der Bauunternehmer war in diesem Fall sein eigener Polier und war den ganzen Tag auf der Baustelle. Als er hörte, worum es sich handelte, nahm er die Hand zum Ohr, beugte sich zu Pfaff, der wesentlich kleiner war als dieser Riese, nieder und verlangte:

„Sagen's mir das doch ins Ohr, daß ich weiß, ob ich recht verstehe. Einen Vertrauensmann wollt ihr haben? Seid ihr so dumm, dass ihr nicht wißt, daß ich euer Vertrauensmann bin? Na, das ist eine schöne Geschichte, und noch dazu habt ihr euch so einen Buben gewählt, der noch nicht trocken hinter den Ohren ist. Na, mit dem werden wir gleich fertig sein. Kommen's her, Sie kriegen Ihr Büchel und können gehen.' Pfaff aber blieb völlig ruhig und sagte dem Herrn: „Wenn Sie unseren Vertrauensmann entlassen, so werden wir streiken“



Darauf bekam der Bauunternehmer einen Wutanfall, riß die Kanzleitür auf, sah die gesamte Belegschaft des Baues vor der Kanzlei versammelt und schrie hinaus: ‚Wer von Euch will streiken?‘ Einmütig kam die Antwort zurück: ‚Wir alle!‘“.

Rätebewegung

REVOLUTIONÄRE STIMMUNG

Am 12. November 1918 wurde die 1. Republik ausgerufen. In den unmittelbar darauffolgenden Jahren verbreitete sich in Österreich eine revolutionäre Stimmung, die von Russland (Revolution 1917) ausgehend bestärkt wurde.

Arbeiterräte

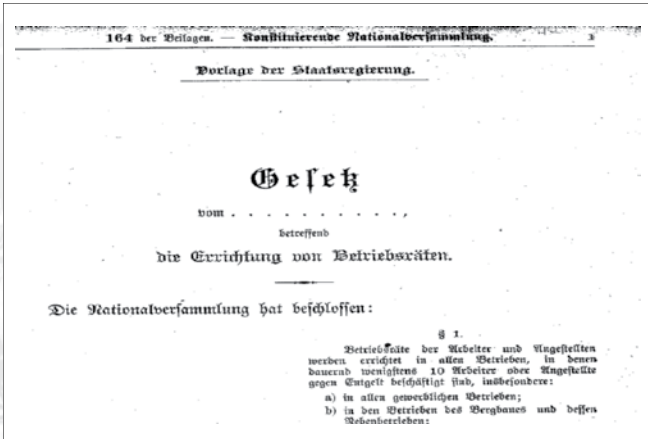
Zu dieser Zeit wurden sogenannte „Räte“ ins Leben gerufen. Sie waren selbstgeschaffene Vertretungsorgane,

die es in Österreich vor allem in Form von Arbeiter- und Soldatenräten gab. Besonders während des Jännerstreiks kam es überall zur Wahl von Arbeiterräten. Sie bewährten sich bei der Bewältigung der Ernährungs- und Wohnungsprobleme der ersten Nachkriegszeit. Die Arbeiterschaft geschlossen hinter sich, übernahmen sie auch wichtige Bereiche der Organisation in den Betrieben.

Die Arbeiter- und Soldatenräte wurden schließlich zum Sprachrohr für die Forderung nach Räterepubliken. Diese sollten die Wirtschaft in den „bürgerlichen Staaten“ auf eine sozialistische Grundlage stellen.

Ausspeisung, 1919





Das Betriebsratsgesetz vom 15. Mai 1919

AUF DRUCK DER GEWERKSCHAFTEN

Im Frühjahr 1919 schuf die Großkoalitionäre Regierung schließlich unter dem Druck der revolutionären Stimmung das Betriebsratsgesetz. Die Vorarbeit dazu leisteten die Gewerkschaften, die ihre jahrzehntelange Forderung nach mehr Mitsprache in den Betrieben damit realisieren konnten.

Erstmals Rechtsgrundlage

Das Betriebsratsgesetz war somit eine bedeutende Errungenschaft. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es als Interessensvertretung gegenüber den Unternehmen die bereits erwähnten Vertrauenspersonen der Gewerkschaften. Sie konnten im Rahmen ihrer Gewerkschaftsarbeit, wie etwa bei Lohnverhandlungen und innerbetrieblichen Fragen zwar wirksam werden, juristisch waren sie jedoch

nicht anerkannt. Das Betriebsratsgesetz gab somit der Arbeit der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung erstmals eine rechtliche Grundlage!

Vorreiter Österreich

Österreich war das erste Land der Welt, das ein derartiges Gesetz verabschiedete. Nach seinem Vorbild entstanden in Folge ähnliche Gesetze in ganz Europa.

Ausrufung der Ersten Republik 1918





Die wesentlichsten Inhalte des Gesetzes:

- Förderung der Interessen der ArbeiterInnen im Betrieb.
- Überwachung der Einhaltung der Kollektivverträge.
- Arbeitsordnungen bedürfen der Zustimmung der BetriebsrätInnen.
- Überwachung der Arbeiterschutzgesetze.
- Kontrolle der Lohnlisten und Lohnauszahlungen.
- Recht auf Anfechtung von Kündi-



- gungen, die aus politischen Gründen erfolgt sind.
- Alljährliche Einsicht in die Bilanz.
- Recht auf Entsendung von zwei VertreterInnen in den Verwaltungsrat (bei Aktiengesellschaften).

Lautes Wehklagen

Obwohl das Gesetz mit den Stimmen aller Parteien beschlossen wurde, kam es zu Widerständen in Industrie und Gewerbe. Die Zeitschrift „Industrie“ schrieb zum Betriebsratsgesetz, es werde „jahrzehntelanger Arbeit bedürfen, um diesen gefährlichen Explosivstoff, Betriebsräte genannt, auf ein Mindestmaß von Gefährlichkeit zu reduzieren.“

Das vorläufige Ende des Betriebsratswesens

CHRISTLICHER STÄNDESTAAT (1934-1938):

Nach der Niederschlagung des Arbeiteraufstandes im Februar 1934 wurden die Rechte von ArbeitnehmerInnen und deren VertreterInnen stark eingeschränkt. Sämtliche Gewerkschaftsorganisationen wurden aufgelöst.



Ottakring, Februar 1934



Österreichischer
Ständestaat

Einheitsgewerkschaftsbund

Das austrofaschistische Regime schuf einen „Einheitsgewerkschaftsbund“ dessen Funktionäre nicht gewählt, sondern vom Sozialministerium ernannt wurden. Trotz brutaler Repressalien leisteten die ArbeitnehmerInnen Widerstand gegen die autoritäre Regierung.

Nationalsozialismus (1938-1945):

Nach dem Anschluss Österreichs an das „Deutsche Reich“ trat die „Deutsche Arbeitsfront“ an die Stelle des „Gewerkschaftsbunds“. Die Vertrauenspersonen wurden von der Unternehmensleitung bestimmt und hatten keine Rechte.

Verfolgung & Widerstand

GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen aus allen politischen Lagern



wurden verhaftet und ins Konzentrationslager gebracht. Widerstand gegen den Nationalsozialismus regte sich in den Betrieben. Einzelne Widerstandsgruppen bildeten sich etwa unter den städtischen Bediensteten in Wien, bei den Eisenbahnern und in großen Rüstungsbetrieben.



Befreiung 1945



Parlamentsdebatte 1974



Wiederaufbau nach 1945

Wiederaufbau nach 1945:

DAS BETRIEBSRATSGESETZ VON 1947

April 1945: Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)

Unmittelbar nach Kriegsende wurden in den Betrieben spontan BetriebsrätlInnen gewählt, die sich zumeist aus Mitgliedern ehemaliger Widerstandsgruppen zusammenfügten.

Die ArbeiterInnen und ihre BetriebsrätInnen begannen mit den Instandset-

zungsarbeiten an den Fabrikanlagen, bauten Infrastruktureinrichtungen auf und bildeten Gremien, die provisorisch die Betriebsführung übernahmen. Die „Mitwirkung des Betriebsrates an der Führung und Verwaltung der Betriebe“ wurde gegenüber dem alten Betriebsratsgesetz stark erweitert.

Wichtigste Neuerungen:

- Schaffung des Zentralbetriebsrates sowie der Betriebsversammlung als



Betriebsrätekurs der Chemiarbeiter



April 1945: Gründung des ÖGB (Böhm, Fiala)



Organ der Gesamtheitschaft

- Ausbau der Schutzbestimmungen für BetriebsrätInnen und die Freistellung ab (damals) 200 Beschäftigten.

Weitere Meilensteine für das Betriebsratswesen

DAS „ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ“ VOM 1. JULI 1974:

Das Betriebsratsgesetz wurde schließlich im Jahre 1974 Bestandteil des Arbeitsverfassungsgesetzes.

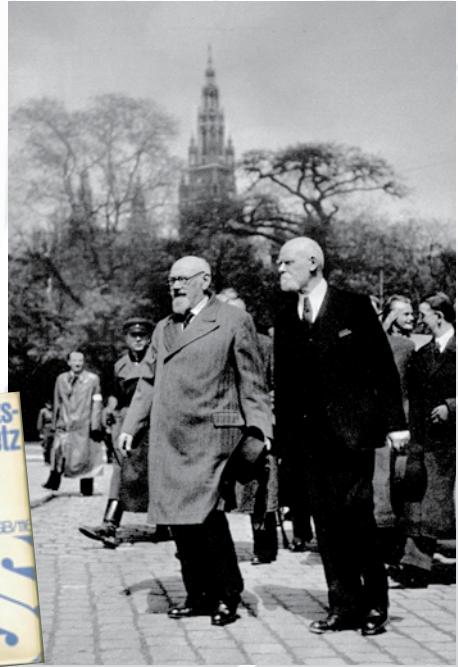


Wichtigste Neuerungen:

- Einführung der Drittelbeteiligung von ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten
- Einspruchsrecht gegen Maßnahmen der Betriebsleitung im wirtschaftlichen Bereich
- Mitwirkungsrecht im personellen Bereich

Novellierung des „Arbeitsverfassungsgesetzes“ im Juni 1986:

Auch diese Änderung brachte wieder wesentliche Verbesserungen.



Karl Renner auf dem Weg ins Parlament begleitet vom Wiener Bürgermeister Theodor Körner, 1945

Wichtigste Neuerungen:

- Arbeitsgemeinschaften der BetriebsrätInnen in Konzernbetrieben wurde eine rechtliche Grundlage gegeben.
- Ausdehnung der Drittelvertretung der ArbeitnehmerInnen auf die Aufsichtsratsausschüsse.
- Eindeutige Festlegung der Entgeltfortzahlung für Mitglieder des Wahlvorstandes.



Der Betriebsrat

Der Betriebsrat setzt sich aus gewählten Kolleginnen und Kollegen zusammen, die im Betrieb für die Rechte der ArbeitnehmerInnen eintreten. Aufgrund der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit der ArbeitnehmerInnen gegenüber den ArbeitgeberInnen können Interessen des Einzelnen nur sehr schwer durchgesetzt werden. Es besteht ein Machtgefälle und in vielen Bereichen ein Interessenskonflikt. Ein gewählter Betriebsrat hat sowohl durch das Gesetz, als auch durch die Unterstützung und Solidarität der Belegschaft die Möglichkeit, die Interes-

sen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb durchzusetzen. Aktive Betriebsratsarbeit für sie wirkt sich positiv auf das gesamte Unternehmen aus.

BetriebsrätInnen...

- versuchen einen Interessensausgleich zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen herzustellen.
- erkämpfen mit der Solidarität der Belegschaft und mit Unterstützung der Gewerkschaft bessere Ergebnisse bei Verhandlungen.
- können faire Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen in Betrieben sichern. Betriebsverein-



„Durch das Gesetz habe ich die Sicherheit für mein Wirken und Tun als Betriebsrat, aber das Vertrauen meiner KollegInnen ist das Um und Auf im Betrieb.“

Oliver Filip, Betriebsratsvorsitzender der Firma Kofax Austria GmbH



„Betriebsrat in den Sozialen Diensten im Jahr 2009 zu sein bedeutet: Durchsetzungskraft zu haben und sich bewusst sein, dass diese Berufe zu den zukunftsträchtigsten zählen, allerdings trotz der bereits erreichten Kollektivverträge keinen hohen Stellenwert in der Gesellschaft haben. Daher ist eine gerechte Bewertung der Arbeit zu erreichen, damit es endlich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gibt.“

Anna Maria Feldbaumer, Betriebsratsvorsitzende Salzburger Hilfswerk

- barungen, die mit den ArbeitgeberInnen ausgehandelt werden, sind oft weitreichender als Gesetz oder Kollektivvertrag.
- machen Behörden auf Missstände im Betrieb aufmerksam und erbringen Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- haben das Recht auf Mitsprache bei Personalangelegenheiten und sind über alle die ArbeitnehmerInnen betreffenden Belange zu informieren.
- müssen über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens in Kenntnis gesetzt werden.
- sind von den ArbeitgeberInnen spätestens fünf Tage vor jeder beabsichtigten Kündigung zu verständigen und können versuchen, mit diesen zu verhandeln.
- können eine Kündigung oder Entlassung beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Ohne BetriebsrätInnen entfällt die Benachrichtigungs- und Beratungspflicht.

Die Mitglieder des Betriebsrates haben zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben Ansprüche und Pflichten:

- Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung (ab 151 Beschäftigten)
- Anspruch auf Qualifikation
- Anspruch auf Entgelt
- Weisungsungebundenheit
- Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot
- Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Anspruch auf Beistellung von Sachverordernissen
- Verschwiegenheitspflicht
- Kooperationspflicht
- Friedenspflicht
- Interessenswahrnehmungspflicht

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten versuchen ArbeitgeberInnen oft den Druck auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen. Alleine kann sich keiner dagegen wehren. Der Betriebsrat greift ein, informiert und hilft den MitarbeiterInnen, zu ihrem Recht zu kommen.

Der Europäische Betriebsrat (EBR)

Konzerne agieren grenzüberschreitend. Deshalb ist es für ArbeitnehmerInnen von großer Bedeutung, dass auch ihre Interessensvertretungen über die Grenzen hinaus handlungsfähig sind. Ein Meilenstein in der übernationalen betrieblichen Mitbestimmung ist der Europäische Betriebsrat.



„Ohne Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeiterkammern wäre meine - unsere - Betriebsarbeit bis jetzt nicht so gut verlaufen. Diese Zusammenarbeit soll auch in Zukunft so bleiben. Je stärker die durch gute Gesetze abgesicherte Position des Betriebsrats ist, desto eher wird er von den Arbeitgebern wahrgenommen und desto eher können wir Betriebsräte unsere Rolle als verantwortungsvolle Partner im Unternehmen, im Betrieb - und bei uns im Museum - wahrnehmen.“

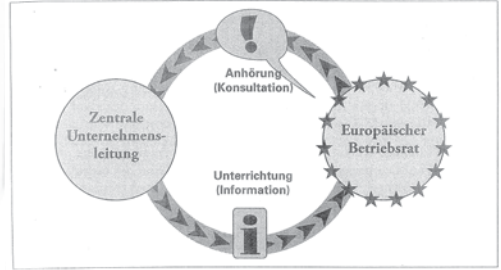
Roswitha Denk, Betriebsratsvorsitzende Kunsthistorisches Museum mit Museum für Völkerkunde und Österreichischem Theatermuseum



Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat

Mit der Richtlinie zum EBR wird 1994 ein großer Schritt zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in Europa gesetzt. Erstmals gibt es bindende europäische Rechtsgrundlagen, die konkrete Mitwirkungsrechte der Beschäftigten in multinationalen Konzernen festlegen. Mit der Richtlinie werden grundlegende Informationspflichten der Unternehmen und länderübergreifende Konsultationsrechte der ArbeitnehmervertreterInnen bei geplanten Entscheidungen festgeschrieben. Eine vehemente Forderung der europäischen Gewerkschaftsbewegung zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen wird damit eingelöst. Europaweit werden jährlich ca. 30 bis 40 neue EBR in Unternehmen etabliert. Schon jetzt gibt es in 840 europäischen Betrieben mit insgesamt

Die Europäische Betriebsratsrichtlinie



(Quelle: „Der Europäische Betriebsrat“, Wolfgang Greif, Wien 2009)

14 Millionen Beschäftigten einen Europäischen Betriebsrat.

Neuerungen beim EBR-Gesetz

Um Beteiligungsrechte und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Management zu stärken, befindet sich das Europäische Betriebsratsgesetz in Überarbeitung.

„Wir Europäischen Betriebsräte müssen uns ständig weiterbilden und informieren. Die Herausforderung, Kolleginnen und Kollegen von Spanien bis nach Rumänien zu vertreten, ist nicht immer einfach. Dazu gehört auch, die Kultur der Anderen zu verstehen und zu respektieren. Nur eine europäische Denkweise wird uns helfen die Wirtschaftskrise zu meistern. Meine Maxime ist daher: Nicht nur reden, sondern gemeinsam handeln.“

Leopold Abraham,
Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats
der Firma OMV





Der Europäische Gewerkschaftsbund, das Europäische Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuss forderten die Stärkung der Rechte der Beschäftigten in multinationalen Vertretungen und ihren Konzernen. Aufgrund dieser zahlreichen Forderungen legte die Europäische Kommission im Juli 2008 den Entwurf zur überarbeiteten Richtlinie vor.

Die Neuerungen zum Gesetz sind ein Etappenerfolg, aber nicht das Ende des Ringens um mehr ArbeitnehmerInnenbeteiligung in der EU. Die neue Rechtsgrundlage zum EBR wird im Frühjahr 2011 wirksam werden.

EBR-Gründungen in Österreich

Die EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat wird im Oktober 1996 über

eine umfassende Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz in die österreichische Arbeitsrechtsordnung umgesetzt. In Österreich können nur gewählte Betriebsratsmitglieder in einen EBR entsandt werden. Das bedeutet, dass die Errichtung eines lokalen Betriebsrates in einem Unternehmen Grundvoraussetzung für die österreichische Entsendung in einen EBR ist. Bis heute wurden mit Unterstützung der Gewerkschaften in ca. 20 Unternehmensgruppen mit Sitz der Konzernzentrale in Österreich Europäische Betriebsräte etabliert. Der erste österreichische EBR wurde 1994 bei Mayr-Melnhof (Kartonage, Verpackung) errichtet. Nach 1996 erfolgten Vertragsabschlüsse vor allem mit Schwerpunkt im Bereich der verstaatlichten Industrie, wie z.B. OMV und Voestalpine.





Die EBR-Arbeit verlangt Verhandlungsgeschick, strategisches Handeln, Initiative, Bereitschaft zu Verständnis und Zusammenarbeit, zur Aneignung noch unbekannter Rechtsbestände, Anerkennung ungewohnter Strukturen der Interessensvertretung in anderen Ländern sowie gemeinsames Engagement zum Aufbau eines gewerkschaftlichen europäischen Netzwerkes. Die Gewerkschaften in Österreich und auf europäischer Ebene unterstützen die BetriebsrätInnen bei dieser großen Herausforderung.

ZUKUNFT WELTBETRIEBSRAT?

Die voranschreitende Globalisierung der Wirtschaft und Unternehmen stellt neue Anforderungen an eine grenzübergreifende betriebliche Interes-

sensvertretung und gewerkschaftliche Politik. Derzeit gibt es in ungefähr 10 global tätigen Unternehmen einen Weltbetriebsrat der vom Management als Gesprächspartner akzeptiert wird. Die wenigen Weltbetriebsräte sind bisher vor allem Koordinationsgremien für die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten. Volkswagen, SKF, Danone, DaimlerChrysler, Renault und Lego haben ihre EBR-Gremien in einen Weltbetriebsrat umgewandelt.

Aber auch ohne die Gründung eines Weltbetriebsrates dehnen Arbeitnehmervertretungen ihren Wirkungsbereich über Europa hinaus aus, indem sie weltweit gültige Rahmenvereinbarungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards mit der Konzernleitung abschließen.



VOGB

www.voegb.at