

Im Machtungleichgewicht

40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz: Um das Machtgleichgewicht wiederherzustellen, das mit dem Gesetz seinerzeit erreicht wurde, braucht es viele Veränderungen.

René Schindler

Bundessekretär für Soziales und Recht
der Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Wenn man auf die ersten 40 Jahre des Gesetzes zurückblickt, tut man es wohl zwangsläufig in tiefer Demut vor dem Weitblick und der Gestaltungskraft der Väter und Mütter jenes Gesetzes – und wohl auch mit etwas Wehmut, wenn man an heutige Verhältnisse denkt. Blicken wir dennoch zurück und auch voraus: Wie haben sich die Rahmenbedingungen seither geändert? Was muss an dem Gesetz geändert werden, um den Geist von 1974, das damals hergestellte Machtgleichgewicht wiederzuerlangen?

Trend zur Prekarisierung

Eine wesentliche Änderung ist der Trend zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Leiharbeit, „freie“ Dienstverhältnisse und Scheinselbstständigkeit hat es seinerzeit nicht oder jedenfalls nicht in fühlbarem Ausmaß gegeben. Das Gesetz ist an diese neuen Formen von Ausbeutung nicht wirklich angepasst worden. Das merkt man zum Beispiel bei der Betriebsratsgründung bei einem Arbeitskräfte-Überlasser. Der Betriebsinhaber muss niemandem mitteilen, in welchem Einsatzbetrieb überlassene ArbeitnehmerInnen tätig sind. Das Gesetz sieht bis heute vor, dass mit einem Anschlag an einer Tafel am Sitz des Unternehmens zur Betriebsversammlung zwecks Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen ist. Dies ist allerdings sinnlos, denn dort sind überlassene ArbeitnehmerInnen praktisch nie.

Eine weitere Herausforderung ist die Frage der Vertretung der LeiharbeiterInnen „über Kreuz“: Darf wirklich der Betriebsrat, der im Überlasserbetrieb gewählt wurde, nicht vor Ort im Einsatzbetrieb kontrollieren, ob wenigstens die Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzes eingehalten werden – auch wenn dort kein Betriebsrat besteht? Dürfen BetriebsrätInnen im Einsatzbetrieb wirklich keine Einsicht in die Lohnunterlagen der überlassenen Arbeitskräfte nehmen? Wie sollen sie dann feststellen, ob zum Beispiel deren Bezahlung dem Gesetz und Kollektivvertrag (KV) entspricht, was sie ja auch zum Schutz der Stammebelegschaft überprüfen sollen? Beides wird in der Literatur behauptet und beides sollte der Gesetzgeber schnell richtigstellen.

Ein anderes Ungleichgewicht besteht bei den „freien“ DienstnehmerInnen. Denn warum soll ein Kollektivvertrag nicht die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen für sie regeln können? Oder deren Vertretung auf Betriebsebene? Warum nicht wenigstens eine Regelung wie jene für HeimarbeiterInnen auch für „freie“ DienstnehmerInnen und für Werkvertragsbeschäftigte ohne eigenen Betrieb schaffen? Für sie gilt: aktives, aber kein passives Wahlrecht; Betriebsvereinbarungen gelten nur, wenn dies ausdrücklich vorgesehen ist.

Machtungleichgewicht

Ein Machtungleichgewicht herrscht allerdings auch bei den regulären Arbeitsverhältnissen. Hätte es zu jener Zeit schon die Praxis benachteiligender Vertragsklauseln gegeben, wer bezweifelt, dass ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung solcher Vertragsschablonen vorgesehen worden wäre? Statt den Gerichten eine Vielzahl heikler Abwägungsentscheidungen zu überlassen, wäre die Gestaltung von Vertragsformularen in den Händen der betrieblichen Sozialpartner bei Nichteinigung der Schlichtungsstelle doch weit besser aufgehoben.

sehn gegeben, wer bezweifelt, dass ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung solcher Vertragsschablonen vorgesehen worden wäre? Statt den Gerichten eine Vielzahl heikler Abwägungsentscheidungen zu überlassen, wäre die Gestaltung von Vertragsformularen in den Händen der betrieblichen Sozialpartner bei Nichteinigung der Schlichtungsstelle doch weit besser aufgehoben.

Veränderte Strukturen

Vergleicht man die Betriebsgrößen damals und heute, fällt auf, dass es einen massiven Trend zu kleineren Betrieben gibt: Die Zahl der Arbeitsstätten mit weniger als 100 Beschäftigten ist zwischen 1973 und 2012 von rund 280.000 auf fast 700.000 angewachsen! Die Zahl der größeren Betriebsstätten ist fast unverändert geblieben. Kein Wunder, dass allein in den vergangenen fünf Jahren die Zahl jener ArbeitnehmerInnen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, von 47 Prozent auf 39 Prozent gefallen ist.¹ Was hätte das ArbVG vorgesehen, wenn diese Situation 1974 bereits bestanden hätte? Jedenfalls wären Teilfreistellungen auch in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten vorgesehen gewesen. Es ist schließlich nicht einzusehen, dass ein Betriebsrat, der zum Beispiel 80 ArbeitnehmerInnen zu vertreten hat, nicht Anspruch auf eine Halbtagsfreistellung hat. Das wäre übrigens auch vorteilhaft für die Arbeitgeber, denn dann ist der Zeitpunkt der Verrichtung von Betriebsratsarbeit viel besser planbar

¹ Eichmann/Saupe: Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich, 2014.