

Initiative M

Seit das Mitbestimmungsrecht der jungen ArbeitnehmerInnen im Betrieb gilt, ist die Gewerkschaftsjugend Schutzschild der JugendvertrauensrätInnen.

Nicht jedes politische Retro-Projekt lässt sich durchpeitschen, wenn die Betroffenen wissen, worum es tatsächlich geht. Das zeigte sich, als sich die Gewerkschaftsjugend erfolgreich gegen den 2018 verkündeten Plan der Regierung wehrte, das seit 1973 bestehende gesetzliche Recht auf Jugendvertrauensräte abzuschaffen. Dieser Plan war Teil des Regierungsprogramms, das in vielen kleinen und größeren Schritten tragende Steine aus dem Gebäude des demokratischen Sozialstaats herausbrechen soll.

Schon während der Verhandlungen über das Betriebsrätegesetz 1947 forderte der Österreichische Gewerkschaftsbund, dass die jungen ArbeitnehmerInnen, die Lehrlinge und die vielen angelernten Jugendlichen, ihre eigene Vertretung haben sollten. Das Betriebsrätegesetz von 1919 war eine weltweite Pionierleistung für die Mitbestimmung im Betrieb, nach den Erfahrungen mit der Rechtlosigkeit der ArbeitnehmerInnen unter den faschistischen Diktaturen sollten die Mitbestimmungsmöglichkeiten aber nach 1945 weiter ausgebaut werden. Die schwierigen Verhandlungen zwischen Gewerkschaft, Wirtschaftskammer und Staat brachten wichtige Fortschritte gegenüber der Ersten Republik, die Forderung nach dem Mitbestimmungsrecht für Jugendliche konnte aber noch nicht durchgesetzt werden. Das lag nicht nur an der ablehnenden Haltung der ArbeitgeberInnen, sondern auch am Unverständnis mancher BetriebsrätInnen, die meinten, bei ihnen sei die Vertretung der Jugendlichen ohnehin gut aufgehoben.

Doch die ÖGJ ließ sich nicht entmutigen. Mit Hilfe aufgeschlossener Betriebsratsvorsitzender und wenn ArbeitgeberInnen zustimmten, wurden zunächst einzelne Vertrauensleute bestellt. Kurz darauf organisierte die ÖGJ schon die ersten Wahlen von Jugendvertrauensleuten. 1949 arbeitete der Bundesjugendvorstand schließlich eine Wahlordnung aus, die in vielerlei Hinsicht als „Urfassung“ des Gesetzes von 1973 angesehen werden kann. Es gehörte in vielen Betrieben Mut dazu, bei diesen Wahlen zu kandidieren, denn nicht überall wurden die JugendvertreterInnen vom Management anerkannt. Man musste mit Schikanen bis hin zur Entlassung rechnen. Es lässt sich also nachvollziehen, welchen Fortschritt für die Betriebsdemokratie das gesetzliche Recht auf **Jugendvertrauensräte** darstellte.

Dem Gesetzesbeschluss war die ÖGJ-Kampagne „M wie Mitbestimmung“ vorangegangen. Zehn Jahre später folgte die „Initiative M – Mitbestimmung muss erkämpft werden“, denn angesichts der zunehmenden Jugendarbeitslosigkeit fürchteten viele junge ArbeitnehmerInnen um ihre Lehrstellen. Sie verzichteten auf die in den Unternehmen nach wie vor nicht immer erwünschte Wahl von Jugendvertrauensräten. Davon gingen neue Impulse aus, aber die Betriebsdemokratie hatte es im Zeitalter des **Turbokapitalismus** immer schwerer. Die Entwicklung am Arbeits-



Dieses Plakat, das zur Verteidigung des Mitbestimmungsrechts für junge ArbeitnehmerInnen aufrief, begleitete die „Initiative M“ in den 1980er-Jahren. Die Kampagne der Gewerkschaftsjugend begann 1983 mit der Einberufung der ersten Jugendvertrauensrätekonferenz.

markt führte dazu, dass eine erhebliche Zahl junger ArbeitnehmerInnen vom Vertretungsrecht ausgeschlossen war. 2010 und 2011 erreichte die ÖGJ, dass die Jugendlichen in den überbetrieblichen Ausbildungsbetrieben und die zunehmende Zahl an Lehrlingen über 18 Jahren in das Vertretungsrecht einbezogen wurden.

Ausgewählt und kommentiert von
Brigitte Pellar

brigitte.pellar@aon.at

Geschätztes Sprachrohr

Standpunkt



Sonja Fercher
Chefredakteurin
Arbeit&Wirtschaft

Wir werden keinen Richter brauchen: Mit diesem sehr österreichischen Spruch lässt sich wohl am besten zusammenfassen, weshalb es in Österreich gerade in kleinen Betrieben oftmals keinen Betriebsrat gibt. „Das machen wir uns schon miteinander aus“ ... „Ich kann eh immer mit dem Chef reden“: Das hörte auch ich sehr oft, wenn Bekannte von Konflikten im Betrieb erzählten und ich die Frage stellte, warum sie denn keinen Betriebsrat gründen. So überzeugt die Ablehnung des Betriebsrats da oftmals war, so schnell änderte sich die Perspektive, wenn der oder die Betreffende in ein Unternehmen wechselte, in dem es einen Betriebsrat gab. Dann nämlich waren sie begeistert davon, welche Vorteile der Betriebsrat etwa in Betriebsvereinbarungen zusätzlich erkämpft hatte.

Die Skepsis bei Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben kommt freilich nicht von ungefähr. Denn in der Tat haben so manche Arbeitgeber keine große Freude mit der Idee eines Betriebsrats. Hier muss allerdings von jenen abgesehen werden, die grundsätzlich etwas gegen die Mitbestimmung ihrer Beschäftigten haben – diese sind oftmals auch nicht in den kleineren Betrieben zu finden. Nein, auch viele CheffInnen von Klein- und Mittelbetrieben haben Vorbehalte, weil auch sie der Meinung sind, dass man mit ihnen doch reden könne. Das mag ja auch wirklich

so sein. Was diese Haltung allerdings übersieht: Arbeitgeber und ihre MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Interessen. Sich dessen nicht bewusst zu sein führt dazu, dass es noch schwieriger wird, wenn ein Konflikt ausbricht. Dieser nimmt schnell persönliche Züge an, statt zu einer Suche nach einer Lösung auf der sachlichen Ebene zu werden.

Wichtige Vermittlerrolle

Genau in dieser Situation können BetriebsrätInnen eine wichtige Vermittlerrolle einnehmen. Vor allem aber können sie dazu beitragen, dass so manche Konflikte gar nicht erst entstehen. Denn sie haben ein offenes Ohr für die Anliegen der Beschäftigten und können somit auf so manches Problem aufmerksam machen, bevor es zu einem großen Problem wird – und mit den Beschäftigten wie mit den Arbeitgebern darüber nachdenken, wie Lösungen aussehen könnten.

Das Interessante ist, dass nicht nur Beschäftigte es zu schätzen wissen, wenn sie einmal in den Genuss einer Firma mit Betriebsrat gekommen sind. Auch Arbeitgeber selbst sehen Betriebsräte positiv, wenn sie mit ihnen zu tun haben, wie eine FORBA-Untersuchung zeigt. Die Argumente sind bemerkenswert: Die Einbindung des Betriebsrats führe zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen; oder: der Betriebsrat helfe dabei, die Arbeitsleistung zu verbessern.

Der Betriebsrat verkommt zum Instrument der Arbeitgeber, könnte man nun unken. Natürlich, bisweilen gibt es entsprechende Versuche. Es ist für Betriebsräte jedenfalls eine Herausforderung und sie sind gut beraten, sich nicht zum Sprachrohr der Firmen für Sparpläne zu machen. Wie ein Betriebsratsmitglied mir erzählte, ist das Problem Folgendes: Informieren sie nicht, regiert die Gerüchteküche. Hier die richtige Balance zu finden ist sicher eine Herausforderung. Allerdings bemühen sich die BetriebsrätInnen redlich, ihrer Aufgabe als Sprachrohr der Beschäftigten gerecht zu werden.

Als Sprachrohr richten sie sich allerdings nicht nur an ihre direkten Arbeitgeber. Eine große österreichische Errungenschaft besteht darin, dass nach wie vor 95 Prozent der Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst sind. Auf sozialpartnerschaftlicher Basis können BetriebsrätInnen so manche Innovationen vorantreiben, wie das Beispiel der Energiewirtschaft zeigt, über das wir in diesem Heft berichten (siehe „Sprachrohr und PionierInnen“, S. 28–33).

Kurzum: Richter braucht es bei Konflikten am Arbeitsplatz hoffentlich wirklich nicht allzu oft. Sehr wohl aber profitieren alle Seiten davon, wenn es einen Betriebsrat gibt. Deshalb an dieser Stelle auch einmal ein großes Dankeschön an alle, die sich für die Interessen ihrer KollegInnen einsetzen!