



## **Betriebliche Interessenvertretung in Österreich**

*Christoph Hermann*

*Jörg Flecker*

**FORBA Schriftenreihe 1/2006**

**Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt**  
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel.: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>

## INHALT

<i>EINLEITUNG</i> .....	1
1. <i>DAS ÖSTERREICHISCHE KOLLEKTIVVERTRAGSYSTEM</i> .....	2
2. <i>DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG</i> .....	4
3. <i>DIE VERBREITUNG VON BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN</i> .....	7
4. <i>DER ZUNEHMENDE DRUCK AUF DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG</i> .....	9
5. <i>ALTERNATIVE VERTRETUNGSSTRUKTUREN</i> .....	13
6. <i>SCHLUSSFOLGERUNGEN</i> .....	15
<i>LITERATUR</i> .....	17

## TABELLENVERZEICHNIS

<i>Tabelle 1: Betriebe mit Betriebsrat in Österreich</i> .....	7
<i>Tabelle 2: Verteilung von Betriebsräten nach Branchen</i> .....	8
<i>Tabelle 3: Interessengemeinschaften und Mitglieder</i> .....	15

## **EINLEITUNG**

Ähnlich wie in Deutschland gibt es in Österreich zwei formal getrennte Ebenen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Flecker 1998; Flecker/Krenn 1999; Flecker/Hermann 2005).<sup>1</sup> In der Literatur wird diese Situation als duales System der Arbeitsbeziehungen bezeichnet. Einerseits gibt es die Gewerkschaften, die die Interessenvertretung auf der Branchenebene wahrnehmen. Andererseits gibt es Betriebsräte, welche die Belegschaften in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten vertreten. Der Aufgabenbereich des Betriebsrates ist in der Betriebsverfassung geregelt. Demnach haben Betriebsräte zwar Informations- und Anhörungsrechte, in Aktiengesellschaften können sie auch im Aufsichtsrat mit abstimmen, sie können aber keine Kollektivverträge abschließen und Lohnerhöhungen dürfen auch nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die Kollektivvertragsfähigkeit liegt ausschließlich bei den Gewerkschaften (Guger/Runggaldier/Traxler 2001:90-104).

Während in Österreich das Kollektivvertragssystem außerordentlich effektiv ist – 95 Prozent der Beschäftigten unterliegen einem Branchenkollektivvertrag, weitere drei Prozent fallen unter einen Firmenkollektivvertrag (Traxler/Behrens 2002) –, haben nur 14 Prozent der in Frage kommenden Betriebe einen Betriebsrat, und nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft werden von einem Betriebsrat vertreten. Zudem nimmt die Zahl seit Jahren ab. Das Resultat ist eine wachsende Vertretungslücke auf betrieblicher Ebene (Flecker/Hermann/Schmid 2006). Diese Entwicklung steht im krassen Gegensatz zu der vor allem von der Wirtschaft verlangten Aufwertung der betrieblichen Ebene als Regulierungsinstanz. Auch die österreichischen Unternehmen machen Druck, dass flexible Arbeitszeiten und neuerdings auch Lohnerhöhungen, die über die Inflationsabgeltung hinausgehen, auf betrieblicher Ebene verhandelt werden. Auf der anderen Seite zeigen Beispiele aus der IT-Branche und aus den sozialen Diensten, dass Betriebsräte nicht nur das bestehende System stabilisieren, sondern auch eine wesentliche Rolle spielen, wenn es darum geht, die wenigen Lücken im Kollektivvertragssystem zu schließen (Hermann/Flecker 2006).

Dieser Beitrag stellt die aktuelle Situation der betrieblichen Interessenvertretung in Österreich im Überblick dar. Im ersten Abschnitt beschreiben wir das österreichische Kollektivvertragssystem und gehen kurz auf die Rolle der Betriebsräte in der Gewährleistung der Effektivität und Stabilität des Systems ein. Der folgende Abschnitt dreht sich dann um die betriebliche Mitbestimmung und um die Rechte der Betriebsräte. Danach beschreiben wir anhand von Daten die Verbreitung von Betriebsratskörperschaften und weisen in diesem Zusammenhang auf strukturelle Probleme und auf eine wachsende betriebliche Vertretungslücke hin. Im nächsten Abschnitt diskutieren wir die

---

<sup>1</sup> Neben den Gewerkschaften und den Betriebsräten werden ArbeitnehmerInneninteressen auch von den Arbeiterkammern repräsentiert. Mehr dazu weiter unten unter Punkt 6 „Alternative Vertretungsstrukturen“.

Gründe für die wachsende Vertretungslücke und die generelle Problematik der betrieblichen Interessenvertretung. In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf neue alternative Vertretungskonzepte. Im Schlussteil fassen wir die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und versuchen einige Schlussfolgerungen zu ziehen.

## 1. *DAS ÖSTERREICHISCHE KOLLEKTIVVERTRAGSYSTEM*

Die Stabilität des österreichischen Kollektivvertragssystems ist primär der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Bundeswirtschaftskammer geschuldet. In Ermangelung privater Unternehmerassoziationen schließt die auf gesetzlichen Grundlagen agierende Bundeswirtschaftskammer für die Mehrheit Wirtschaftsbereiche die Kollektivverträge ab. Auf Seite der ArbeitnehmerInnen verhandeln die jeweiligen Branchengewerkschaften. Die Gewerkschaften sind fraktionsübergreifend organisiert. Für die Angestellten verhandelt die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). Formell ist das Kollektivvertragssystem völlig unabhängig von der betrieblichen Mitbestimmung (Guger/Runggaldier/Traxler 2001:90). Tatsächlich kommt es aber durch die engen Beziehungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften zu weit reichenden Verschränkungen. Rund 87 Prozent der Betriebsratsmitglieder sind gleichzeitig Mitglieder des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB; ebenda). Vor allem auf den unteren Hierarchieebenen sind ÖGB-FunktionärInnen oftmals gleichzeitig Betriebsratsmitglieder. In manchen Gewerkschaften sehen das die Geschäftsordnungen auch ausdrücklich so vor. Darüber hinaus betätigen sich Betriebsräte auch für die Gewerkschaften, indem sie neue Mitglieder anwerben und die Mitgliedsbeiträge einkassieren. Zur Verschränkung trägt auch der Umstand bei, dass die Betriebsratswahlen quasi die Stellung von Urwahlen innerhalb des ÖGB einnehmen und als Grundlage für die Wahl von FunktionärInnen dienen (die dann auf einer jeweils höheren Ebene wiederum FunktionärInnen bis hin zum ÖGB-Präsidenten wählen).<sup>2</sup> Bei den Wahlen bilden BetriebsratskandidatInnen Listen, die den gewerkschaftsinternen politischen Fraktionen zugeordnet werden können.

„Diese Inkorporierung macht die Betriebsräte zum Rückgrat der Gewerkschaftsorganisation.“ (ebenda).

In der Praxis führt die Inkorporierung auch dazu, dass die in der Betriebsverfassung vorgesehene strikte Trennung zwischen den Aufgaben der Gewerkschaften und den Aufgaben der Betriebsräte partikular aufgeweicht wird. So haben wie oben bereits angesprochen die Betriebsräte kein Recht, Kollektivverträge zu verhandeln. Während der Verhandlungen gibt es aber sehr wohl Rücksprachen zwischen den von der Gewerkschaft entsendeten VerhandlerInnen und den Betriebsräten – zumindest mit den wichtigen Betriebsräten der größeren Unternehmungen. Schon vor dem Beginn der Verhandlungen versuchen die Gewerkschaften über die Betriebsräte, die Stimmung und die

---

<sup>2</sup> Traditionell erreicht die Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter eine deutliche Mehrheit bei den Betriebsratswahlen.

Erwartungen der Belegschaften zu eruieren. Während des Verhandlungsprozesses gibt es in manchen Gewerkschaften laufende Informationen zum Stand der Verhandlungen, teilweise unter Nutzung neuer Kommunikationstechnologien (Atzmüller/Flecker/Vogt 2002:15). Vor allem im Konfliktfall sind laufende Informationen wichtig, um die Betriebsräte und in weiterer Folge die Belegschaften zur Teilnahme an Protestmaßnahmen mobilisieren zu können (ebenda).<sup>3</sup>

Auch wenn sie nicht direkt an den Verhandlungen beteiligt sind, können die Betriebsräte als Garanten für die Effektivität und Stabilität des österreichischen Kollektivvertragssystems bezeichnet werden. Eine wesentliche Rolle spielten die Betriebsräte auch beim Abschluss neuer Kollektivverträge. Im Jahr 2002 gelang es der GPA erstmals einen eigenen Kollektivvertrag für den Bereich der Informationstechnologie (IT) abzuschließen.<sup>4</sup> Der Kollektivvertrag brachte zum einen eine Anpassungen der kollektivvertraglichen Gehälter an die in der Branche üblichen Entgelte. Zum anderen beinhaltete er auch weit reichende Flexibilisierungen bei der Arbeitszeit. Die IT-Branche galt lange Zeit als resistent gegen gewerkschaftliche Organisation. In Österreich entsprach diese Annahme nur zum Teil den Tatsachen. Bei einer Reihe von IT-Betrieben handelte es sich um Ausgliederungen aus großen Banken und Industrieunternehmen. Der Kultur des Mutterkonzerns entsprechend gab es in diesen Betrieben von Anfang an Betriebsräte. Indem sie die Beschäftigten von den Vorteilen eines Kollektivvertrages überzeugten, waren diese Betriebsräte wesentlich am Zustandekommen des Vertrages beteiligt. Umgekehrt hat seit dem Abschluss des IT-Kollektivvertrages auch die Zahl der Betriebsräte in der Branche zugenommen.

Nach Auskunft der GPA sind die Betriebsräte deshalb so wichtig, weil sie das Bindeglied zu den Menschen in den Betrieben darstellen.

„Es braucht Menschen, die das betreiben ... [die Rolle] des täglichen Gesprächs mit den Leuten soll man nicht unterschätzen.“ (zitiert in Hermann/Flecker 2006:397)

In ähnlicher Weise mussten die Betriebsräte viel Überzeugungsarbeit leisten, um die Zustimmung der Beschäftigten zum neuen Kollektivvertrag in den mehrheitlich nicht profitorientierten sozialen Diensten zu gewinnen. Aufgrund der sehr heterogenen Struktur der Branche mit einer Vielzahl von Gehaltstabellen und Zulagen, kann der Kollektivvertrag langfristig für einzelne Beschäftigungsgruppen auch Nachteile bringen. „Es kann den betreffenden Betriebsräten gar nicht hoch genug angerechnet werden, dass sie sich auf dieses Abenteuer eingelassen haben, obwohl sie gute betriebliche Regelungen hatten ... Zum Teil mit dem Risiko, dass diese Regelungen dadurch in Diskussion geraten“, betonte der Verhandlungsführer der GPA (ebenda:399).

Obwohl die Betriebsräte eine zentrale Rolle innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung spielen, ist das Verhältnis zwischen Betriebsräten und

<sup>3</sup> Im Gegensatz zu Deutschland ist in Österreich für einen Streikbeschluss keine Urabstimmung notwendig.

<sup>4</sup> Kollektivvertrag für die Angestellten im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik.

Gewerkschaften nicht immer konfliktfrei (Janko 2003). Aus Sicht der Gewerkschaft, unterlaufen Betriebsräte manchmal gesamtgewerkschaftliche Strategien, indem sie mit der eigenen Betriebsleitung Kompromisse schließen, die den Gesamtinteressen der Beschäftigten in der jeweiligen Branchen entgegen laufen (Betriebsräte verstehen sich mehr als Co-Manager denn als Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen). In diesem Zusammenhang kommt es auch immer wieder zum Abschluss von gesetzwidrigen oder zumindest fragwürdigen Betriebsvereinbarungen. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Betriebsräte, denen der Kurs der Gewerkschaften zu sozialpartnerschaftlich ist und die sich eine konfliktfreudigere Gewerkschaft wünschen würden.

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Betriebsräte im österreichischen Kollektivvertragssystem besteht darin, dass sie die Einhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen gewährleisten. Ohne Informationen des Betriebsrates wissen Beschäftigte oft überhaupt nicht, dass es einen Kollektivvertrag gibt beziehungsweise welche kollektivvertraglichen Regelungen auf sie zutreffen. Der Betriebsrat ist nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, „die Einhaltung der arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften durch den Betriebsinhaber zu überwachen“ (Guger/Runggaldier/Traxler 2001:101). Erfahrungen aus dem in Österreich kollektivvertraglich geregelten Mindestlohnbereich zeigen, dass es in Betrieben ohne Betriebsräte öfters zu Verstößen gegen Mindestlohnbestimmungen kommt. Der Einzelhandel, in dem wie wir weiter unten sehen werden, Betriebsräte relativ selten sind, ist für seine notorische Missachtung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen bekannt (Hermann 2005:257).

## 2. *DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG*

Wie bereits angesprochen ist in Österreich die betriebliche Mitbestimmung in der Betriebsverfassung geregelt. Für öffentliche Unternehmen gibt es eigene Bestimmungen zur Wahl von Personalvertretungen, die aber in der Regel stark an die Betriebsverfassung angelehnt sind beziehungsweise darüber hinausgehen (wie wir weiter unten sehen werden, ist die Vertretungsdichte im öffentlichen Sektor wesentlich höher als in der Privatwirtschaft). Gerade im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen gab es allerdings im Zuge der Ausgliederung aus der staatlichen Verwaltung und der Überführung in privatwirtschaftlich agierende Unternehmen radikale Veränderungen. Zum Teil verloren die öffentlichen Beschäftigten in diesem Prozess ihre über die Betriebsverfassung hinausgehenden Mitbestimmungsrechte. Manchmal gelten aufgrund der unklaren Gesetzeslage für alte und neue Beschäftigte unterschiedliche Mitbestimmungsrechte. In Einzelfällen wurde die Macht des (Zentral)Betriebsrates auch durch die Aufsplitterung der öffentlichen Unternehmen in kleinere und wirtschaftlich autonome Subeinheiten geschwächt (Atzmüller/Hermann 2004).

Die Betriebsverfassung ist wiederum Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes. Die in der Betriebsverfassung gewährten Mitbestimmungsrechte gehen deutlich über die Informations- und Konsultationsrechte der EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung der

ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Union hinaus.<sup>5</sup> Die rechtliche garantierte Mitbestimmung geht in Österreich auf das 1919 verabschiedete Betriebsrätegesetz zurück. Nach dem 1. Weltkrieg befand sich die Unternehmerschaft in der Defensive und war angesichts der rund um Österreich stattfindenden proletarischen Aufstände zu weitgehenden Zugeständnissen bereit. Für die BetreiberInnen des Gesetzes, die damals noch vom Austromarxismus geprägte Sozialdemokratie, war das Betriebsrätegesetz ein Meilenstein auf dem Weg zum demokratischen Sozialismus (Weissel 1976; Weidenholzer 2003).

Nach der heute gültigen Betriebsverfassung haben ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Angestellte und ArbeiterInnen können einen gemeinsamen oder jeweils eigene Betriebsräte wählen (was dazu führen kann, dass im selben Betrieb die ArbeiterInnen durch einen Betriebsrat vertreten werden, die Angestellten aber nicht oder umgekehrt). Die Zahl der Betriebsratsmitglieder hängt von der Zahl der Beschäftigten ab. Die Funktionsdauer eines Betriebsrates beträgt vier Jahre. Während dieser Zeit besitzen Betriebsräte einen ausgeprägten Kündigungs- und Entlassungsschutz. In der Regel ist die Betriebsratsarbeit ehrenamtlich, in Betrieben ab 150 MitarbeiterInnen können aber auch Betriebsratsmitglieder freigestellt werden. Das heißt, dass sie sich unter Fortzahlung ihrer Bezüge ausschließlich um Betriebsratsangelegenheiten kümmern. Die Anzahl der Freigestellten hängt von der Zahl der Beschäftigten ab. Die Betriebsverfassung regelt auch die Rechte und Pflichten des Betriebsrates. Laut Guger, Runggaldier und Traxler (2001:102-4) können die Rechte in fünf Bereiche zusammengefasst werden: Beratungs-, Informations- und Interventionsrechte, Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten und unternehmensbezogene Mitbestimmung.

*Beratungs-, Informations- und Interventionsrechte:* Wie in anderen Ländern stellt das Informationsrecht ein zentrales Recht des Betriebsrates dar. Laut der Betriebsverfassung muss der/die BetriebsinhaberIn oder etwaige StellvertreterInnen (Management) den Betriebsrat zumindest vierteljährlich über für die Belegschaft wichtige Angelegenheiten unterrichten. Auf Wunsch des Betriebsrates können solche Aussprachen auch monatlich stattfinden. Unabhängig von den regelmäßigen Aussprachen, kann der Betriebsrat auch in allen ArbeitnehmerInnen betreffenden Angelegenheiten bei der Betriebsleitung vorsprechen und entsprechende Maßnahmen beantragen beziehungsweise die Beseitigung von Mängeln fordern. Ein ausdrückliches Recht auf Beteiligung des Betriebsrates besteht überdies bei der Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzrechtes (bspw. bei der Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften).

*Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten:* Der Begriff der sozialen Angelegenheiten ist relativ weit gefasst und reicht von den Arbeitsbedingungen, über die Lage der Arbeitszeit bis zu Sachleistungen und monetären Zusatzleistungen. Soziale Angelegenheiten werden in der Regel in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Die Betriebsver-

---

<sup>5</sup> Richtlinie 2002/14EG.

fassung sieht unterschiedliche Arten von Betriebsvereinbarungen vor, die vom Charakter der Maßnahmen abhängen. Zum einen gibt es Maßnahmen, die nur unter Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden können (daraus resultieren die so genannten notwendigen Betriebsvereinbarungen). Andere Maßnahmen kann der Betriebsrat notfalls auch unter Inanspruchnahme einer außerbetrieblichen und paritätisch besetzten Schlichtungsstelle erzwingen (diese Art der Vereinbarungen heißen folglich erzwingbare Betriebsvereinbarungen). Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von Maßnahmen bei denen die Betriebsleitung den Betriebsrat mit einbeziehen kann aber nicht muss (in diesem Fall spricht man von fakultativen Betriebsvereinbarungen).

*Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten:* Der Betriebsrat hat in personellen Angelegenheiten zwar ein Informations- und Anhörungsrecht, mitbestimmen kann er aber nur im Ausnahmefall. Im Falle einer dauerhaften Versetzung, die mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden ist, kann der Betriebsrat ein Veto einlegen. Im Konfliktfall müssen dann die Gerichte entscheiden. Im Falle von Kündigungen muss der Betriebsrat rechtzeitig von der Geschäftsführung in Kenntnis gesetzt werden. Tut sie das nicht, ist die Kündigung nichtig. Falls die Kündigung trotz einer negativen Stellungnahme des Betriebsrates ausgesprochen wird, kann der/die betroffene MitarbeiterIn die Kündigung gerichtlich anfechten. Wenn der Betriebsrat zustimmt, hat eine Anfechtung praktisch keine Aussichten auf Erfolg. Der Betriebsrat ist darüber hinaus über geplante Neueinstellungen zu informieren und im Bedarfsfall muss ihm die Betriebsleitung in diesen Angelegenheiten Rede und Antwort stehen.

*Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten:* Der Betriebsrat hat das Recht, periodisch über die wirtschaftliche Situation des Betriebes beziehungsweise des Unternehmens in Kenntnis gesetzt zu werden. In größeren Betrieben muss die Geschäftsführung dem Betriebsrat den Jahresabschluss übermitteln und gegebenenfalls erläutern. Auf Verlangen kann der Betriebsrat darüber hinaus Aussprachen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten verlangen. Dies betrifft vor allem auch geplante Restrukturierungen wie den Verkauf des Unternehmens oder Unternehmensteilen. Generell hat die Betriebsleitung die Pflicht, Veränderungen, die einschneidende Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, dem Betriebsrat bekannt zu geben. Wenn mehrere Beschäftigte durch eine Betriebsänderung von Kündigungen betroffen sind, kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einen Sozialplan erzwingen.

*Unternehmensbezogene Mitbestimmung:* In Aktiengesellschaften haben Betriebsräte ein Recht auf Sitze und Stimmen im Aufsichtsrat. Im Gegensatz zu Deutschland, wo es ein paritätisches Mitbestimmungsmodell in der Montanindustrie gibt, haben die VertreterInnen der Arbeitnehmerseite aber nicht gleich viele Sitze wie jene der Eigentümer. In Österreich gilt die so genannte Drittelparität. Das heißt, dass ein/e VertreterIn der Arbeitnehmer zwei VertreterInnen der Eigentümer gegenüber sitzt. Bei einer ungeraden Zahl von VertreterInnen der Eigentümer kann der Betriebsrat eine zusätzliche Person in den Aufsichtsrat entsendet. In der Regel aber sind die ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat in der Minderheit. Als Mitglieder des Aufsichtsrates haben sie spezifische Informationsrechte – zwei ArbeitnehmervertreterInnen können jederzeit vom Vorstand einen Bericht über die Angelegenheit der Gesellschaft verlangen – bei Kampfabstimmungen werden sie aber in der Regel überstimmt.

### 3. DIE VERBREITUNG VON BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN

Über die Verbreitung von Betriebsräten in Österreich liegen keine gesicherten Daten vor. Die folgende Darstellung beruht auf Daten, über die der ÖGB aufgrund der Meldungen über Betriebsratsgründungen und Betriebsratswahlen aus den Betrieben verfügt. Diese müssen aber nicht vollständig sein. Im Frühjahr 2004 waren beim ÖGB aus allen Branchen außer dem öffentlichen Dienst, der nicht dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegt, insgesamt 9.500 bestehende Betriebsratskörperschaften gemeldet. Wie zu erwarten sind Betriebsräte nach Betriebsgrößen höchst ungleich verteilt. Wie die folgende Tabelle zeigt, besteht in den Kleinst- und Kleinbetrieben äußerst selten eine Betriebsratskörperschaft, während die Großbetriebe fast durchgängig Betriebsräte aufweisen. Insgesamt ist in rund 14 Prozent der in Frage kommenden Betriebe ein Betriebsrat eingerichtet (nach einer Schätzung des *European Industrial Relations Observatory* sind es 20 Prozent; EIROOnline 2003). Damit werden von den etwa 2,5 Mio. unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft 1,1 Mio. von einem Betriebsrat vertreten (Flecker/ Hermann/Schmid 2006:293). Zusätzlich gibt es nach Schätzungen der Gewerkschaften in rund 400 Betriebe Eurobetriebsräte.<sup>6</sup> 300 davon fallen in den Vertretungsbereich der Gewerkschaft Metall Textil Nahrung (GMTN), 100 in jenen der GPA.

Tabelle 1: Betriebe mit Betriebsrat in Österreich

Betriebsgröße	Anzahl der Betriebe mit Betriebsratskörperschaft(en)*	Anzahl der Betriebsratsmitglieder*	Anteil and der Gesamtheit der Betriebsratskörperschaften*	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat**
5 – 10 Beschäftigte	950	2.150	5,75%	3%
11 – 19	1.140	2.350	6,17%	6%
20 – 49	2.780	8.320	22,29%	27%
50 – 99	2.040	8.060	21,56%	60%
100 – 199	1.330	6.760	18,09%	77%
200 – 499	860	5.550	14,87%	87%
500 – 999	250	2.460	6,60%	100%
1000 und mehr	110	1.750	4,68%	100%
<b>Summe/Durchschnitt</b>	<b>9.460</b>	<b>37.400</b>	<b>100,00%</b>	<b>14%</b>

Quellen: \* ÖGB; Ergebnisse beziehen sich auf März 2004.

\*\* Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; Ergebnisse beziehen sich auf Jänner 2004. Exkludiert wurden die Betriebe der Wirtschaftsklassen L, M und N weil es sich dabei haupt-

<sup>6</sup> In Österreich gibt es für Eurobetriebsräte keine Meldepflicht. Deshalb gibt es nur Schätzungen.

sächlich um öffentliche Betriebe handelt, die nicht unter die Bestimmungen der Betriebsverfassung fallen. Prozentwerte nach eigenen Berechnungen.

Längsschnittdaten über die Verbreitung von Betriebsräten liegen nicht vor. Laut Mitteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nimmt die Zahl der Betriebsräte jedoch bereits seit vielen Jahren ab (ebenda:294). Eine andere Quelle lässt ähnliche Schätzungen der Verbreitung von Betriebsräten zu: In einer Erhebung des „Arbeitsklima-index“, einer Repräsentativbefragung von ArbeitnehmerInnen, wurde nach dem Bestehen eines Betriebsrates gefragt. Daraus geht hervor, dass in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten elf Prozent der ArbeitnehmerInnen von einem Betriebsrat vertreten werden, während dies in Betrieben ab 500 Beschäftigten 91 Prozent sind (ÖGB Nachrichtendienst Nr. 3002). Insgesamt werden 58 Prozent aller Arbeiter und Arbeiterinnen sowie 54 Prozent aller Angestellten von einem Betriebsrat vertreten (während 90 Prozent der öffentlich Bediensteten eine innerbetriebliche Vertretung haben). Dieselbe Quelle ermöglicht auch eine Unterscheidung nach Branchen. Demnach ist die Energie- und Wasserversorgung die Branche mit der höchsten Dichte an Betriebsratskörperschaften gefolgt vom Bereich Geld/Versicherung. Am unteren Ende dieser Aufstellung finden sich der Groß- und Einzelhandel und die Holzbranche (ebenda).

Tabelle 2: Verteilung von Betriebsräten nach Branchen

Branche	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Vertretung (in %)
Energie- und Wasserversorgung	86
Chemie	82
Geld/Versicherung	80
Verkehr/Transport/Nachrichten	77
Eisen/Metall/Elektro	73
Papier	68
Textil	63
Bauwesen	61
Bergbau/Steine/Erden	60
Groß- und Einzelhandel	42
Holz	39
<b>ArbeiterInnen gesamt</b>	<b>58</b>
<b>Angestellte gesamt</b>	<b>54</b>
<b>Öffentlich Bedienstete</b>	<b>90</b>

Quelle: Arbeitsklimaindex 1999, ÖGB Nachrichtendienst Nr.3002.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in der großen Mehrheit der Kleinbetriebe, aber auch in einer großen Zahl von Mittelbetrieben keine betriebliche Interessenvertretung eingerichtet ist. Dabei handelt es sich um ein strukturelles Problem der betrieblichen Interessenvertretung. Nachdem die Zahl der Betriebsräte insgesamt abnimmt

ergibt sich daraus eine wachsende betriebliche Vertretungslücke (Flecker/Hermann/Schmid 2006).

#### **4. DER ZUNEHMENDE DRUCK AUF DIE BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG**

Die Gründe für die wachsende Vertretungslücke sind vielfältig. Ein Grund ist die traditionelle Ausrichtung der betrieblichen Mitbestimmung auf klare und abgeschlossene Betriebseinheiten. Nach dem Gesetz gilt als Betrieb „jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht“ (zitiert in Guger/Runggaldier/Traxler 2001:96-7). Laut Guger, Runggaldier und Traxler (ebenda) ist für die Existenz eines Betriebes im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes entscheidend, dass die Führungskräfte in der betreffenden Unternehmenseinheit relativ selbständig entscheiden können und dass das Arbeitsergebnis als eigenständiges Produkt oder Dienstleistung identifiziert werden kann. Das heißt, dass es in einem Unternehmen mit mehreren Standorten mehrere Betriebsratskörperschaften geben kann. Wenn aber die Betriebe keine oder nur eine sehr eingeschränkte Eigenständigkeit besitzen, ist ein das gesamte Unternehmen repräsentierender Zentralbetriebsrat zu wählen.

Durch Globalisierung und die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien verlieren Betriebe zusehends den Charakter von abgeschlossenen Einheiten. Betriebe werden zu Teilen von sich ständig restrukturierenden internationalen Unternehmensnetzwerken oder von globalen Wertschöpfungsketten (Flecker 2003). Während Österreich früher als „verlängerte Werkbank“ von deutschen und anderen ausländischen Konzernen galt, haben inzwischen eine Reihe von österreichischen Unternehmen Tochtergesellschaften im Ausland und hier insbesondere im mittel- und osteuropäischen Raum gegründet. Diese Entwicklung schlägt sich auch auf die Struktur der Eurobetriebsräte nieder: Gab es früher Eurobetriebsräte fast ausschließlich in österreichischen Tochterunternehmen internationaler Konzerne so qualifizieren sich seit der letzten EU-Erweiterung mindestens 100 österreichische Unternehmen mit Tochtergesellschaften im Ausland für die Errichtung eines Eurobetriebsrates. Nach Schätzung der Gewerkschaft haben davon cirka 20 tatsächlich einen Eurobetriebsrat installiert (Adam 2004).

Unabhängig von der Existenz eines Eurobetriebsrates werden durch die Internationalisierung einzelne Standorte immer häufiger in Konkurrenz zueinander gesetzt. Dadurch wird zum Teil erheblicher Druck auf die betriebliche Interessenvertretung ausgeübt. In solchen Fällen finden sich Betriebsräte oftmals in der Rolle eines Vermittlers zwischen den Interessen der Geschäftsführung und den Interessen der Belegschaft, anstatt nur die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten. Im Rahmen einer 1999 durchgeführten Studie zu Beschäftigungspakten konnten wir feststellen, dass Betriebsräte in Betrieben,

die von der Schließung bedroht sind, zu weitgehenden Zugeständnissen bereit sind (Flecker et al. 1999).

In machen Fällen drängen internationale Konzerne sogar darauf, dass es nicht zur Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung kommt. Ein prominentes Beispiel in Österreich ist der international tätige kanadische Autozulieferer Magna, der sich seit Jahrzehnten erfolgreich gegen die gewerkschaftliche Organisierung in Nordamerika wehrt. Statt offizieller und rechtlich abgesicherter Betriebsräte hat der Konzern eine „Employee’s Charter“, auch als „Magna Charta“ bekannt, die eine Gewinnbeteiligung und so genannte Fairness-Komitees vorsieht. In einem neu errichteten, österreichischen Werk des Unternehmens scheiterte 1999 die Wahl eines Betriebsrates trotz intensiver öffentlicher Diskussion und großem Engagement der Gewerkschaft nicht zuletzt an der ablehnenden Haltung der Geschäftsleitung. Inzwischen hat sich das Klima zwischen Magna-Geschäftsleitung und der Gewerkschaft gebessert und in zwei Betrieben wurde ein Betriebsrat eingerichtet. In dem Werk in Weiz, in dem es zum Konflikt kam und die Geschäftsführung eine Abstimmung durchführte, besteht allerdings nach wie vor kein Betriebsrat.

Druck durch die Betriebsleitungen ist aber keine Eigenheit von internationalen Konzernen. Vor allem in Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten wehren sich die Geschäftsführungen immer wieder gegen die Wahl von Betriebsräten. Paternalistisch agierende BetriebsleiterInnen sehen Betriebsräte als Bedrohung der eigenen Machtposition.

„Warum brauche ich einen Betriebsrat als Sprachrohr? Wenn ich den Kontakt verliere zu meinen Mitarbeitern, und ich nicht weiß, was sie wollen und brauchen, dann muss ich es als gescheitert ansehen bei der Personalführung.“ (zitiert in Eichmann/Hofbauer/ Schönauer 2006:156)

Dabei sind die gekränkten GeschäftsführerInnen in der Wahl ihrer Methoden nicht immer zimperlich: Die angedrohten Sanktionen reichen von der Kündigung möglicher BetriebsratskandidatInnen bis zur Schließung des Betriebes (Vlastos 2003:78).

„Arbeitnehmer hätten gerade in KMUs [Kleiner und Mittlere Unternehmen] Angst vor Nachteilen durch einen Konflikt mit dem Chef, und schließlich sei der Aufwand für potentielle Betriebsratskandidaten, viel Freizeit und persönliches Engagement in einer Sache mit ungewissem Ausgang zu investieren und dabei noch Risiken für das eigene berufliche Fortkommen in Kauf zu nehmen, zu groß.“ (ebenda).

Neben der Internationalisierung lösen sich aber auch durch häufiges *In-* und *Outsourcen* und durch internes Kontraktualisieren der Beziehungen zwischen den einzelnen Abteilungen (die Einrichtung von *Cost-* und *Profit Centres*) die Grenzen der einzelnen Betriebe auf. Dazu kommen neue Modelle der Arbeitsorganisation wie beispielsweise betriebsübergreifende Projektarbeit und die Arbeit beim Kunden. Aus einer Fallstudie in einem österreichischen IT-Unternehmen wissen wir, dass die Beschäftigten Monate, wenn nicht Jahre, beim Kunden arbeiten. Die Beschäftigten fühlen sich folglich als „Diener zweier Herren“, bei Fragen zum Betriebsklima ordnen sie sich aber eindeutig dem Kundenunternehmen zu (Krenn et al. 2005:95). In einer ähnlichen Situation finden sich auch viele LeiharbeiterInnen, wobei allerdings schon die Etablierung eines Betriebsrates in einer Leiharbeitsfirma als Erfolg gilt. Trotz der Möglichkeiten, die neue

Informations- und Kommunikationstechnologien bieten, ist es ohne räumliche Nähe schwer, eine funktionierende betriebliche Interessenvertretung sicherzustellen. Dieselben Schwierigkeiten haben wir auch in der mobilen Altenpflege gefunden, wo der größte Teil der Arbeit aus Hausbesuchen besteht. Die Beschäftigten wissen zwar, dass es einen Betriebsrat gibt, die meisten hatten aber noch nie Kontakt zu ihrer Interessenvertretung (ebenda:179-83).

Eine zweite wesentliche Entwicklung, die die traditionelle betriebliche Interessenvertretung unterläuft, ist die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Hier sind es vor allem die verschiedenen Verträge die unter dem Begriff der neuen Selbständigen subsumiert werden, die bereits über zehn Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmachen, die aber als Selbständige nicht von den Betriebsratskörperschaften vertreten werden. Tendenziell sind es vor allem jüngere Leute, die über einen Werkvertrag oder freien Dienstvertrag ins Arbeitsleben einsteigen. Daneben gibt es aber auch eine Reihe von Branchen, wo überwiegend selbständige Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen. In Österreich zählt dazu beispielsweise die Callcenter-Branche. Hier gibt es Betriebe, bei denen bis zu 100 Prozent der Belegschaften aus freien MitarbeiterInnen besteht (Schönauer 2005:36). Nicht überraschend haben 82 Prozent der externen Callcenter-Dienstleister keinen Betriebsrat (ebenda:24). Die formalrechtliche Exklusion schließt aber nicht aus, dass sich einzelne Betriebsräte sehr wohl um die freien MitarbeiterInnen im Betrieb kümmern und sie zumindest über betriebsspezifische Veränderungen informieren. Teilweise wird auch versucht, selbständige in unselbständige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Im Ernstfall wird es aber trotzdem die Gruppe der Selbständigen sein, die ihren Job zuerst verliert.

Stark steigend ist in Österreich auch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Ein Großteil der Jobs die in den letzten Jahren geschaffen wurden, sind Teilzeitstellen. Offiziell werden Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte vom Betriebsrat vertreten, in der Realität dürften aber die meist weiblichen Teilzeitbeschäftigten nicht zu den primären Bezugsgruppen der Betriebsräte zählen. Auch ist es unwahrscheinlich, dass sich Teilzeitbeschäftigte zu Betriebsratsmitgliedern wählen lassen (noch unwahrscheinlicher ist, dass ein Betriebsrat geringfügig beschäftigt ist). Nicht zufällig hängt diese Zurückhaltung auch mit der Tatsache zusammen, dass es sich bei den meisten Teilzeitbeschäftigten um Frauen handelt, die neben ihrem Teilzeitjob noch den Haushalt führen und die Kinder versorgen. Diese Doppelbelastung macht es schwer, zusätzliche Verpflichtungen anzunehmen. Wie die oben zitierten Daten zeigen, sind in Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil wie dem Handel unterdurchschnittlich oft Betriebsratskörperschaften zu finden. Die Situation wird dadurch verschärft, dass in den wenigen Betrieben mit einem hohen Frauenanteil, in denen es ein Betriebsrat gibt, sich dieser Betriebsrat oft aus den wenigen Vollzeit beschäftigten Männern zusammensetzt. In einer Fallstudie in der mobilen Pflege fanden wir beispielsweise, dass in einem Betrieb mit 90 Prozent Frauen der einzige Betriebsrat ein Mann war. Nicht überraschend war das Verhältnis der Beschäftigten zu ihrer Interessenvertretung nicht ganz ungetrübt (Krenn et al. 2005:178). Generell muss festgestellt werden, dass die Existenz eines

Betriebsrates noch lange keine effektive Interessenvertretung aller Beschäftigten garantiert.

Eine dritte zentrale Herausforderung für die betriebliche Interessenvertretung stellen die steigende Individualisierung und die Zunahme des allgemeinen Bildungsniveaus dar. Die Individualisierung wird verstärkt durch häufigen Arbeitsplatzwechsel. Dazu kommt der zunehmenden Druck auf die Beschäftigten, durch den die Angst vor negativen Folgen für die eigene berufliche Karriere steigt. Immer häufiger lehnen es Beschäftigte ab, für den Betriebsrat zu kandidieren, weil sie sich dadurch Erschwernisse im beruflichen Fortkommen erwarten. Vor allem für hoch qualifizierte Angestellte in Branchen, in denen sich Wissen und Qualifikationen rasch ändern, fürchten, den beruflichen Anschluss zu verlieren, wenn sie sich vier Jahre lang oder länger hauptsächlich der Betriebsratsarbeit widmen.

Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, dass gerade höher qualifizierte Angestellte der Meinung sind, dass sie sich selber vertreten können und daher keine Stellvertretung durch einen Betriebsrat oder eine andere Institution brauchen (Flecker et al. 2005:132). Einerseits fußt diese Haltung auf einem traditionellen Selbstverständnis einer Beschäftigungsgruppe, die früher als höhere Angestellte bezeichnet wurde und die in einem Naheverhältnis zum Management stand. Andererseits haben die Einführung von partizipativen Managementkonzepten und neue Formen der Arbeitsorganisation wie die Projektarbeit den formellen Entscheidungsspielraum vieler Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich erweitert (wobei der tatsächliche Entscheidungsspielraum aber durch eine gleichzeitige Zunahme der ökonomischen Zwänge sogar kleiner geworden sein kann). Gewohnt selbständig zu arbeiten und die eigene Meinung zu artikulieren, fühlen sich solche Beschäftigte vielfach durch die Einrichtung eines Betriebsrates bevormundet (ebenda; dazu kommt das weit verbreitete Vorurteil, dass sich nur jene KollegInnen zu Betriebsratsmitgliedern aufstellen lassen, die im Unternehmen selber kein Erfolg haben). Aus Interviews in der IT-Branche wissen wir beispielsweise, dass Lohnverhandlungen in der Regel auf individueller Basis geführt werden und dass über das Thema Lohn unter den KollegInnen nicht gesprochen wird. Interessanterweise waren die InterviewpartnerInnen der Meinung, dass sie selber bei den Verhandlungen überdurchschnittlich hohe Löhne herausgeholt haben. Wenn alle gewinnen, stellt sich nur die Frage, wie es zu den enormen Lohnunterschieden im IT-Bereich kommt.

Aber auch hier gibt es Gegentendenzen, wenn sich beispielsweise höhere Angestellte für die von der GPA forcierte Initiative zu Steigerung der gesellschaftlichen Verantwortung und zur sozialen Auditierung von Unternehmen einsetzen. Wenn sie sich selber vertreten, heißt das noch lange nicht, dass höher qualifizierte Beschäftigte unpolitisch sind. Wie ein Gewerkschaftssekretär aus dem IT-Bereich feststellt:

„Sie wollen halt nicht nur zuhören, sondern mitdiskutieren und mitbestimmen.“  
(zitiert in Hermann/Flecker 2006:397)

Hier muss es auch zu einem Umdenken bei den Betriebsräten kommen.

Wie ebenfalls Erfahrungen aus dem IT-Bereich zeigen, kann sich die Haltung zu einem Betriebsrat sehr schnell ändern. In der IT-Branche gibt es nicht nur große Lohnunterschiede sondern auch eine außergewöhnliche Häufigkeit von Betriebsverkäufen und –übernahmen. Um die eigene Berufskarriere zu planen kann eine frühzeitige Information über geplante Restrukturierungen von großer Bedeutung sein. Teilweise werden solche Informationen in eigenen Internetforen ausgetauscht. Ohne eine formelle Informationspflicht von der Betriebsleitung handelt es sich dabei aber oftmals um Gerüchte. In einem IT-Unternehmen, das wir untersucht haben, führte eine fehlende offizielle Informationspolitik der Betriebsleitung dazu, dass ein Abteilungsleiter die Beschäftigten aufforderte, einen Betriebsrat zu gründen, weil auch er das Gefühl hatte, von der Geschäftsführung nur unzureichend informiert zu werden und es satt hatte, auf die Fragen seiner KollegInnen keine klare Antworten geben zu können. Die Wahl des Betriebsrates wurde in letzter Minute abgeblasen, weil die Angst bestand, dass die Existenz eines Betriebsrates neue ausländische InvestorInnen abschrecken könnte. Seit der Durchführung der Fallstudie in 2004 wurde das Unternehmen zumindest einmal verkauft.

Die Erfahrungen des ÖGB zeigen, dass Beschäftigte sich vor allem dann zur Wahl eines Betriebsrates entscheiden, wenn einschneidende betriebliche Umstrukturierungen anstehen oder wenn es zu Kündigungen kommt. Nachdem die Wahl eines Betriebsrates aber aufgrund einer Reihe einzuhaltender Fristen eine mehrwöchige Vorlaufzeit beansprucht, ist es in solchen Fällen vielfach schon zu spät dafür, dass der Betriebsrat noch etwas ausrichten kann (indem er beispielsweise einen Sozialplan erzwingt). Insgesamt zeigen unsere Untersuchungsergebnisse aus dem IT Sektor, dass Betriebsratsarbeit keineswegs die Beschäftigten bevormunden muss, sondern diese durch eine aktive Informations- und Beratungspolitik in ihrer Selbstvertretung unterstützen kann (Krenn et al. 2005:127-30).

## 5. *ALTERNATIVE VERTRETUNGSSTRUKTUREN*

Nachdem fast die Hälfte der ArbeitnehmerInnen in der österreichischen Privatwirtschaft nicht von einem Betriebsrat vertreten werden und nur etwa 35 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder sind, spielen alternative Vertretungsstruktur eine wichtige Rolle. Hier sind zuallererst die Arbeiterkammern (die in der Bundesarbeitskammer zusammengefasst sind) zu nennen. Wie bei der Wirtschaftskammern handelt es sich bei den Arbeiterkammern um eine gesetzliche Institution. Im Gegensatz zu den freiwilligen Interessenvertretungen der Gewerkschaften ist jede/r Arbeitnehmer/in in der Privatwirtschaft automatisch Mitglied bei den Arbeiterkammern. Beschäftigten ohne Betriebsrat, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, haben dadurch die Möglichkeit, sich unter anderem in arbeitsrechtlichen Fragen beraten und im Fall von Streitigkeiten gegenüber dem Arbeitgeber und vor Gericht vertreten zu lassen. Nach einer Reihe von rechtlichen und organisatorischen Änderungen Anfang der 1990er Jahren weiteten die Arbeiterkammern die Beratung und Rechtsvertretung stark aus. Heute können sich die Arbeit-

nehmerInnen persönlich oder telefonisch beraten lassen, sie können schriftlich per e-mail anfragen oder auf der Internetseite der AK eine „virtuelle“ Beraterin ansteuern. Im Jahr 2003 wurden in den neun Arbeiterkammern in ganz Österreich 2,97 Millionen Anfragen bzw. Beratungsfälle registriert, davon handelte es sich bei drei Viertel der Fälle um arbeits- und sozialrechtliche Angelegenheiten. Allein die Wiener AK zählte 380.000 Beratungen. Eine Befragung der AK-Mitglieder ergab, dass im Laufe eines Jahres 15 Prozent aller ArbeiterInnen und Angestellten in Wien Kontakt zur AK aufgenommen hatten. Nach internen Schätzungen der AK Wien nehmen insbesondere ArbeitnehmerInnen aus Klein- und Mittelbetrieben mit zwischen 50 und 150 Beschäftigten die Beratung und Vertretung in Anspruch (Flecker/Hermann/Schmid 2006:297-9).

Quantitativ deutlich weniger wichtig aber qualitativ höchst interessant sind die seit dem Jahr 2000 eingerichteten Interessengemeinschaften der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). Die Interessengemeinschaften wurden dezidiert als Antwort auf den Wandel der Unternehmensstrukturen und der Beschäftigungsverhältnisse eingeführt. Ziel der Gewerkschaft war es zum einen, vom Image eines „verknöcherten“ Apparats wegzukommen und sich dem Problem zu stellen, dass Beschäftigte kollektive Regulierung auch als Hemmschuh für individuelle Karrierebestrebungen ansehen können. Zum anderen sollte auch jenen Angestellten eine Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit und der Willensbildung in der Gewerkschaftsorganisation angeboten werden, die nicht von den Betriebsräten als GewerkschaftsfunktionärInnen repräsentiert werden (ebenda:300-4). Damit wird es möglich, Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat anzusprechen. In diesem Sinn stellen die Interessengemeinschaften neben den Betriebsräten ein zweites Bindeglied zwischen Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen dar. Allerdings sind auch Betriebsräte in den Interessengemeinschaften vertreten und sie waren auch wesentlich am Aufbau dieser alternativen Vertretungsstruktur beteiligt (was aber nicht ausschließt, dass es partikular zu Konflikten zwischen Betriebsräten und Interessengemeinschaften gekommen ist).

Die Interessengemeinschaften verstehen sich als offene gewerkschaftliche Plattformen, die ArbeitnehmerInnen nach ihrer beruflichen Tätigkeit über Branchen- und Kollektivvertragsgrenzen hinweg ansprechen. Eine Mitgliedschaft bei der GPA ist nicht Voraussetzung für Mitarbeit und Betreuung. Offen sind diese Plattformen auch für freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellte. Als politische Vertretung wählt jede Interessengemeinschaft jährlich einen Bundesausschuss und bei entsprechender Größe auch Regionalausschüsse. Über diese Ausschüsse sind sie auch in den leitenden Gremien der GPA vertreten, dem Bundesvorstand für ganz Österreich und den Regionalvorständen in den jeweiligen Bundesländern. Derzeit bestehen sieben Interessengemeinschaften: *work@professional* für Fach- und Führungskräfte, *work@flex* für WerkvertragsnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen, *work@IT* für Beschäftigte in der Informationstechnik und der Telekommunikation, *work@social* für Angestellte in sozialen Berufen, *work@education* für ErwachsenenbildnerInnen und BeraterInnen, *work@external* für AußendienstmitarbeiterInnen, *work@migration* für MigrantInnen. Bis Mai 2005

konnten die Interessengemeinschaften insgesamt etwa 9.400 Mitglieder gewinnen. Davon sind etwa 5.900 auch Mitglied bei der Gewerkschaft.

Tabelle 3: Interessengemeinschaften und Mitglieder

Interessengemeinschaft	Gewerkschaftsmitglieder	Erstbeitrittsrate	Mitglieder, die nicht bei der Gewerkschaft sind	Gesamt
work@professional	1.555	19 %	432	1.987
work@social	1.148	37 %	695	1.843
work@IT	780	32 %	435	1.215
work@flex	728	74%	524	1.252
work@external	884	27%	722	1.606
work@education	456	38%	281	737
work@migration	325	73%	432	757
<b>Gesamt*</b>	<b>5.876</b>	<b>37%</b>	<b>3.521</b>	<b>9.397</b>

\* Mehrfachbereinigungen berücksichtigt. Stand 31. 5. 2005.

Quelle: GPA.

## 6. *SCHLUSSFOLGERUNGEN*

Während es die österreichischen Gewerkschaften bisher geschafft haben, unter zugegebenermaßen günstigen rechtlichen Rahmenbedingungen ihre Kollektivverträge zu verteidigen und sogar auszubauen, gestaltet sich der Kampf um die Repräsentation von ArbeitnehmerInneninteressen auf der Betriebsebene wesentlich schwieriger. Einerseits weht den Interessenvertretungen durch Internationalisierung und Standortkonkurrenz ein schärferer Wind entgegen. Andererseits lösen sich betriebliche Grenzen auf, und der Betrieb als Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung wird durchlässig. Dazu kommt der wachsende Anteil der atypischen Beschäftigten wie neue Selbständige und Teilzeitbeschäftigte, die bisher nicht in vollem Umfang an der betrieblichen Mitbestimmung partizipierten. Aufgrund ihrer schwachen rechtlichen Absicherung, hätten aber gerade diese Beschäftigungsgruppen den Schutz des Betriebsrates am notwendigsten. Hier sind neue Konzepte und Strategien gefragt. Ein Beispiel sind die Interessengemeinschaften, die über traditionelle Betriebsgrenzen hinausgehen und für Selbständige offen stehen. Ein anderes positives Beispiel ist eine jüngst durchgeführte Kampagne der GPA, bei der an einem Tag 250 Filialen einer Einzelhandelskette von GewerkschafterInnen besucht wurden, um die Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären und sie auf diese Weise von den Vorteilen einer betrieblichen Interessenvertretung zu überzeugen. Damit solche Kampagnen eine nachhaltige Wirkung haben, muss es aber auch zu einem Umdenken in der Betriebsratsarbeit

kommen. In einem Betrieb mit 90 Prozent Frauen darf der einzige Betriebsrat nicht länger ein Mann sein.

Insgesamt sollten Betriebsräte ihre Rolle im Betrieb überdenken. Vor allem hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen können sehr gut für sich selber sprechen. Die traditionelle Stellvertretung durch den Betriebsrat macht für sie wenig Sinn. Das heißt aber nicht, dass hoch qualifizierte Beschäftigte unbedingt AlleinkämpferInnen sind, die sich nur für die eigene Situation interessieren. Was sie aber sicher nicht wollen, ist, dass über ihre Köpfe hinweg entschieden wird. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass Betriebsratsarbeit dort am meisten goutiert wird, wo es dem Betriebsrat gelingt, möglichst viele Beschäftigte in die Interessenvertretung zu involvieren. Dies gilt nicht nur für die höher qualifizierten MitarbeiterInnen, sondern vor allem dort, wo es unterschiedliche Beschäftigungsgruppen gibt. Natürlich ist das nicht immer einfach und angesichts des zunehmenden ökonomischen Druckes wird es immer schwieriger, Zeit für Aushandlungsprozesse zu finden. Auf der anderen Seite kann aber nur so sichergestellt werden, dass Betriebsratsarbeit nicht abgehoben von den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten passiert und so langfristig weiter an Bedeutung verliert.

## LITERATUR

- Adam Georg (2004): Developments in European Work Councils – the Case of Austria, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/study/index.html>
- Atzmüller Roland und Hermann Christoph (2004): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Wien: Arbeiterkammer, Nr. 2 der Schriftenreihe ‚Zur Zukunft öffentlicher Dienstleistungen‘
- Atzmüller Roland, Flecker Jörg und Vogt Marion (2002): KV-Kulturen – Grundlagen für die Struktur der Kollektivvertragsverhandlungen und die Kollektivvertragspolitik der neuen Gewerkschaft. Wien: FORBA-Forschungsbericht Nr. 8/2002
- Eichmann Hubert, Hofbauer Ines und Schönauer Annika (2006): Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Wien: FORBA-Forschungsbericht 1/2006
- EIROOnline (2003): Austria thematic feature – works councils and other workplace employee representation and participation structures, - <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/09/tfeature/at0309203t.html>
- Flecker Jörg (1998): Stabilität und Erosion – aktuelle Entwicklungen im österreichischen Kollektivvertragssystem, WSI Mitteilungen, 51 (7), S. 466-473
- Flecker Jörg (2003): Standfest auf schwankender Bühne? Interessenvertretungen und die Folgen der Globalisierung. In: Widowitsch Roland, Füreder Heinz, Gstöttner-Hofer Gerhard und Wall-Strasser Sepp (Hg.), Zukunftsmodell Betriebsrat. Wien: ÖGB Verlag, S. 41-40
- Flecker Jörg und Hermann Christoph (2005): Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich. In: Karlhofer Ferdinand und Tálos Emmerich (Hg.), Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven. Wien: LIT Verlag, S. 37-56
- Flecker Jörg und Krenn Manfred (1999): Risse im Fundament? Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Wandel der Sozialpartnerschaft. In: Karlhofer Ferdinand und Tálos Emmerich (Hg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf. Wien: Signum Verlag, S. 47-74
- Flecker Jörg, Blum Manuela, Hermann Christoph und Fischer Lisa (1999): Collective Bargaining on Employment and Competitiveness in Austria. Wien: FORBA-Forschungsbericht Nr. 3/1999
- Flecker Jörg, Eichmann Hubert, Krenn Manfred und Papouschek Ulrike (2005): Dienstleistungen von morgen – Interessenvertretung von heute? Erfahrungen aus der mobilen Pflege und den Informationstechnik Dienstleistungen. In: Sandner Günther und Vlastos Michael (Hg.), Über Morgen. Politikentwicklung mit Zukunftsforschung. Wien: ÖGB Verlag, S. 131-158
- Flecker Jörg, Hermann Christoph und Schmid Andreas (2006): Betriebe ohne Betriebsrat in Österreich – wachsende Lücken und alternative Vertretungsstrategien. In: Artus Ingrid, Böhm Sabine, Lücking Stefan und Trinczek Reiner (Hg.), Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/M.: Campus Verlag, S. 291-308
- Guger Alois, Runggaldier Ulrich und Traxler Franz (2001): Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und sozialen Sicherung Österreich. Wien: Manz Verlag

- Hermann Christoph (2005): Mindestlöhne in Österreich. In: Schulten Thorsten, Bispinck Reinhard und Schäfer Claus (Hg.), Mindestlöhne in Europa. Hamburg: VSA Verlag, S. 246-268
- Hermann Christoph und Flecker Jörg (2006): Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen: Erfahrungen aus Österreich. In: WSI Mitteilungen 7/2006, S. 396-402
- Janko Carmen (2003): Betriebsrat und Gewerkschaft. In: Widowitsch Roland, Füreder Heinz, Gstöttner-Hofer Gerhard und Wall-Strasser Sepp (Hg.), Zukunftsmodell Betriebsrat. Wien: ÖGB Verlag, S. 279-92
- Krenn Manfred, Eichmann Hubert, Flecker Jörg, Hermann Christoph und Papouschek Ulrike (2005): Partizipation oder Delegation von Unsicherheit? Partizipationschancen in entgrenzten Arbeitsfeldern – IT-Dienstleistungen und mobile Pflege. Wien: FORBA-Forschungsbericht 4/2005
- ÖGB Nachrichtendienst Nr. 3002
- Schönauer Annika (2005): Qualität der Arbeit in Callcentern. Fallstudie Österreich im Global Call Center Industry Project. Wien: FORBA-Forschungsbericht Nr. 5/2005
- Traxler Franz und Behrens Martin (2002). Collective bargaining coverage and extension procedures. In: EIRO comparative report, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/12/study/tm0212102s.html>
- Vlastos Michael (2003): Schöne neue Kleinbetriebswelt. In: Widowitsch Roland, Füreder Heinz, Gstöttner-Hofer Gerhard und Wall-Strasser Sepp (Hg.), Zukunftsmodell Betriebsrat. Wien: ÖGB Verlag, S. 73-94
- Weidenholzer Josef (2003): Betriebsräte – Waisenkinder der Revolution. In: Widowitsch Roland, Füreder Heinz, Gstöttner-Hofer Gerhard und Wall-Strasser Sepp (Hg.), Zukunftsmodell Betriebsrat. Wien: ÖGB Verlag, S. 71-72
- Weissel Erwin (1976): Die Ohnmacht des Sieges. Arbeiterschaft und Sozialisierung nach dem Ersten Weltkrieg in Österreich. Wien: Europaverlag