

Martin Risak

Kollektives und Individuelles im Betrieb

Hintergrund – Entwicklung – Status Quo

Übersicht:

- I. Einleitung
- II. Das Umfeld: Die grds Regelung der Arbeitsbeziehungen
- III. Die Ursprünge und die Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung
- IV. Kollektives und Individuelles im Betrieb
 - A. Konflikte bei der kollektiven Vertretung individueller Interessen
 - B. Das Problem des Minderheitenschutzes
- V. Ergebnis

I. Einleitung

Ausgangspunkt für die hier anzustellenden Überlegungen zur betrieblichen Mitbestimmung ist ein Verständnis von „Arbeit“ als die menschliche Leistung, die auf dem Markt angeboten und nachgefragt und in Geld entweder als Kosten oder als Einkommen ausgedrückt wird.¹⁾ Basis für ihre Erbringung ist typischerweise ein Vertrag, der darauf gerichtet ist, dass eine Person aufgrund eines zumindest rechtlich freien Entschlusses für eine andere nach deren Weisungen („fremdbestimmt“) Arbeitsleistungen gegen Entgelt erbringt.²⁾

Die vom AG auf Basis des Arbeitsvertrages „gekauft“ Arbeitskraft unterscheidet sich von den sonstigen Produktionsmitteln va dadurch, dass sie von Menschen erbracht wird. Diese besitzen einerseits „angeborene, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte“³⁾ und weisen andererseits – anders als Sachen – Bedürfnisse insb nach Nahrung, Wohnung und soziale Interaktion auf. Diese prägen nicht nur das individuelle Arbeits(vertrags)verhältnis und sondern va die sog „Arbeitsbeziehungen“, dh die Beziehungen zwischen AN und AG in einem konkreten Betrieb, einer Industrie/Branche bzw einem Industriezweig oder einem Land.⁴⁾

¹⁾ Vgl *Mikl-Horke*, Industrie- und Arbeitssoziologie⁶ (2007) 12.

²⁾ Vgl *Kietaibl*, Arbeitsrecht I (2013) 1; *Brodil/Risak/Wolf*, Arbeitsrecht in Grundzügen⁸ (2013) Rz 38 ff.

³⁾ § 16 ABGB.

⁴⁾ Vgl *Müller-Jentsch*, Soziologie der Industriellen Beziehungen – Eine Einführung² (1997) 10.

Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von Philadelphia 1944⁵⁾ bringt diese, die Arbeitsbeziehungen prägende Besonderheit, dass von einer Person für eine andere gearbeitet wird, mit dem programmatischen Satz „*labor is not a commodity*“ sehr treffend auf den Punkt. Daraus wird ein Recht auf Anerkennung als Person auch am Arbeitsplatz und auf Respektierung der Personenqualität auch im Arbeitsverhältnis abgeleitet. Dieser Respekt kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass den Arbeitenden in irgendeiner Form auch die Mitwirkung bei den konkreten täglichen Arbeitsabläufen zukommen soll. Es geht dabei um die Einbindung der AN bei der Führung von Betrieb und Unternehmen.

Bei dieser Beteiligung sind mit *Rebhahn*⁶⁾ zwei Grundformen zu unterscheiden: Einmal das Recht zur Entsendung von Vertretern der AN in ein gesellschaftsrechtliches Organ des Unternehmensträgers, zum anderen die Mitwirkung und Mitbestimmung gegenüber dem Unternehmensorgan in konkret umschriebenen Angelegenheiten der Geschäftsführung. Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der zweiten Grundform, der sog. „betrieblichen Mitbestimmung“, die in ihren unterschiedlichen institutionellen Ausformungen ein wesentliches Element der modernen Arbeitsbeziehungen ist. Wie *Rebhahn*⁷⁾ in seiner breit angelegten rechtsvergleichenden Studie nachgewiesen hat, ist die Ausgestaltung in concreto sehr divers; insb. in Österreich und Deutschland ist die betriebliche Mitbestimmung rechtlich stark verfestigt, die Intensität ist als hoch einzustufen. Dieser Beitrag möchte auf einen Aspekt der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich eingehen, nämlich inwieweit diese von einem kollektiven oder einem individuellen Zugang zur Regelung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene ausgeht. Dafür ist in einem ersten Schritt das Umfeld und die Entwicklung darzustellen um in der Folge konkret die Frage nach der individuellen oder kollektiven Konzeption der Betriebsverfassung⁸⁾ aufzuwerfen. Diese wird an Hand von zwei Konstellationen behandelt, nämlich der Kollision individueller und kollektiver Interessen und dem Schutz von Minderheiten gegenüber dem mehrheitlichen Kollektiv.

II. Das Umfeld: Die grds. Regelung der Arbeitsbeziehungen

Die institutionelle Ausgestaltung der nationalen Arbeitsbeziehungen ist sehr wesentlich von der historischen Entwicklung der ArbeiterInnenbewegung und dem institutionellen Rahmen in dem diese agierte geprägt.⁹⁾ Dies zeigt sich auch

⁵⁾ Verfügbar zB unter http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml (abgefragt am 27. 12. 2013).

⁶⁾ Das kollektive Arbeitsrecht im Rechtsvergleich, NZA 2001, 763 (771); s. auch *Rebhahn*, *Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (IJCLIR) 2004, 107 (117).

⁷⁾ NZA 2001, 771 ff.

⁸⁾ Zum Verhältnis Individuum und Kündigungsschutz im Kündigungsschutzrecht s. *Rebhahn*, *Kündigungsregelungen und „Menschenbild“*, DRdA 2012, 131 (139).

⁹⁾ Siehe dazu insb. *Crouch*, *Industrial Relations and European State Traditions* (2003).

an der wissenschaftlichen Verortung dieses Forschungsgebietes: Frege¹⁰⁾ hat va die diesbezüglichen, wie sie selbst betont, idealtypischen Unterschiede in den USA, Großbritannien und Deutschland¹¹⁾ herausgearbeitet. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland eher ein soziologischer Zugang zum Phänomen der Arbeit gewählt wird, der dieses in den soziokulturellen Zusammenhang einbettet und die Rolle des Staates und der Institutionen untersucht, während gerade in den USA die „*industrial relations*“ – oder wie es wegen des Fokus weg von den Gewerkschaften hin zum Betrieb und den individuellen AN häufig heißt: „*employment relations*“ – stärker ökonomisch geprägt sind und denen va das Funktionieren der Arbeitsmärkte wichtig ist.

Diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung bei der wissenschaftlichen Erforschung der Arbeitsbeziehungen spiegelt den allgemeinen **politischen Zugang zur Regelung der Arbeitsbedingungen** wieder: Die anglo-sächsischen Länder sind – zumindest historisch, was die Rolle der Gewerkschaften anbelangt – vom sog „Pluralismus“ geprägt sind, der zwar von einem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit ausgeht, diesen aber geordnet durch kollektive Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen kanalisieren will.¹²⁾ Wesentliche Elemente dieses in den USA von Dunlop¹³⁾ (1958) prägend theoretisch erfassten Systems sind relativ dezentralisierte kollektive Verhandlungen, konkurrierende Gewerkschaften und deren Vermeidung von politischen Verstrickungen. Ein prägender Aspekt ist auch der „Voluntarismus“, dh das Verständnis, dass den AN zwar ein politischer und rechtlicher Raum zur Selbstorganisation geboten wird, darüberhinausgehend aber keine rechtliche Einflussnahme erfolgt.¹⁴⁾

Dahingegen operiert das in der Ausformung selbstverständlich sehr unterschiedliche Modell des (verhandelten) Korporatismus in den skandinavischen Ländern, in Deutschland und in Österreich anders: kollektive Verhandlungen ebenso wie die Gewerkschaften sind zentralisiert und zumeist auch mit einer Partei stark verbunden. Als wesentlichen Aspekt betont Crouch¹⁵⁾ unter Berufung auf die Ausführungen von Marin¹⁶⁾ und Traxler¹⁷⁾ deshalb auch die relativ kleine Gruppe von zentralen Akteurinnen aus Parteien und Interessenvertretungen, die

¹⁰⁾ Industrial Relations in Continental Europe, in *Ackers/Wilkinson*, Understanding Work and Employment (2003) 242; Frege, Employment Research and State Traditions (2007).

¹¹⁾ Österreich entspricht dabei eher dem deutschen denn dem anglo-sächsischen Modell, wenngleich doch Unterschiede bestehen; s dazu insb hinsichtlich der Entwicklung der institutionellen Ausformung Crouch, Industrial Relations and European State Traditions.

¹²⁾ Siehe dazu Ramm, Workers' Participation, the Representation of Labour and Special Labour Courts, in *Hepple*, The Making of Labour Law in Europe (1986) 242.

¹³⁾ Industrial Relations Systems (1958); s dazu auch Müller-Jentsch, Theorien industrieller Beziehungen, in Müller-Jentsch (Hrsg), Arbeit und Bürgerstatus – Studien zur sozialen und industriellen Demokratie (2008) 239 (241).

¹⁴⁾ Siehe dazu Dickens/Hall, The Changing Legal Framework of Employment Relations, in *Colling/Terry*, Industrial Relations – Theory and Practice³ (2010) 298.

¹⁵⁾ Industrial Relations and European State Traditions 52.

¹⁶⁾ Generalized Political Exchange: Preliminary Considerations, in *Marin*, Governance und Generalized Exchange (1990) 13 ff.

¹⁷⁾ Political Exchange, Collective Action and Interest Governance: Towards a Theory of Industrial Relations and Corporatism', in *Marin*, Governance und Generalized Exchange (1990) 37 ff.

geradezu konstant über eine breite Palette von Angelegenheiten verhandeln, die weit über die konkreten Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen hinausgehen.¹⁸⁾

Als Besonderheit kommen im **österreichischen System** zu den auf freiwilliger Basis organisierten Gewerkschaften¹⁹⁾ die auf mehreren Ebenen angelegten gesetzlichen Interessenvertretungen mit Pflichtmitgliedschaft hinzu, von denen auf überbetrieblicher Ebene die Kammern für Arbeiter und Angestellten sowie auf betrieblicher Ebene die BR die wichtigsten sind.²⁰⁾ Diese Parallelität von gesetzlicher und freiwilliger Interessenvertretung wird in Deutschland zutreffend als duales System der Interessenvertretung bezeichnet, wobei als Charakteristika nicht nur die Dualität, sondern auch die Intermediarität, die Verrechtlichung, die Zentralisierung und die Repräsentativität genannt werden.²¹⁾

Gerade die **Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen** ist ein besonderes Charakteristikum des österreichischen (und auch des deutschen) Systems der AN-Interessenvertretung. Der Staat hat hier die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht unmittelbar den kollektiven Mächten überlassen²²⁾ sondern sich schon sehr früh mit Sozialpolitik befasst – in diesem Rahmen erscheint es nur logisch, dass auch die AN-Bewegung einen nicht unwesentlichen Fokus auf die gesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen gelegt hat und sich weniger nur auf kollektive Verhandlungen mit AG bzw deren Verbänden verlassen hat.²³⁾ Damit werden die Arbeitsbeziehungen nicht nur durch kollektive Verhandlungen, sondern auch durch das Arbeitsrecht sehr wesentlich mitgestaltet – dies gilt va für die betriebliche Mitbestimmung, die auf einer klaren rechtlichen Basis stattfindet, deren Entwicklung im folgenden Abschnitt kurz skizziert werden soll.

¹⁸⁾ Siehe auch *Becksteiner/Steinklammer/Reiter*, Betriebsratsrealitäten – Betriebliche Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten im Kontext der Globalisierung (2010) 55, 97.

¹⁹⁾ Dazu *Felten*, Im Spannungsfeld zwischen Gewerkschaftsfreiheit und Gewerkschaftsrecht – Zur Rechtsstellung der Gewerkschaften im kollektiven Arbeitsrecht, in *Pellar* (Hrsg), Wissenschaft über Gewerkschaft – Analysen und Perspektiven (2013) 227.

²⁰⁾ Zum Zusammenwirken s *Hermann/Flecker*, Betriebliche Interessenvertretung in Österreich, in *Hermann/Atzmüller* (Hrsg), Die Dynamik des „österreichischen Modells“ (2009) 94.

²¹⁾ *Müller-Jentsch*, Soziologie der Industriellen Beziehungen 194.

²²⁾ Wie dies insb bei *Webb/Webb*, Industrial Democracy (1897) angelegt war und auch heute im Vereinigten Königreich noch immer angelegt ist, wenngleich auch hier, insb durch Impulse von Seiten der EU eine immer stärkere Verrechtlichung zu beobachten ist; vgl *Dickens/Hall*, in *Colling/Terry*, Industrial Relations³ 300. Zum Verständnis der „Industrial Democracy“ s *Müller-Jentsch*, Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges, management revue 2008, 260.

²³⁾ *Frege*, in *Ackers/Wilkinson*, Understanding Work and Employment 251.

III. Die Ursprünge und die Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung

Nach nur den Bergbau betreffenden Ansätzen der Mitbestimmung²⁴⁾,²⁵⁾ ist eine wesentliche faktische Wegmarke die sich nach dem ersten Weltkrieg in Österreich etablierende Rätebewegung nach dem Vorbild der russischen Sowjets.²⁶⁾ Unter anderem aus der politischen Auseinandersetzung mit dieser erwuchs – so die gängige Deutung – auch bei den Christlich-Sozialen eine gewisse Nachgiebigkeit gegenüber sozialdemokratischen Forderungen wie der Schaffung rechtlich geregelter Interessenvertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. Die Sozialdemokratische Arbeiterpartei ebenso wie die Gewerkschaften fingen die Aktivitäten radikaler Gruppen, wie etwa der Kommunisten oder auch der Rätebewegung, auf und kanalisiert diese. Kommentatoren gehen davon aus, dass diese Organisationen, wiewohl den Akteuren möglicherweise nur zum Teil bewusst, die parlamentarische Demokratie sowie die Marktwirtschaft mit Privateigentum an Produktionsmitteln vor radikaleren Angriffen bewahrt haben.²⁷⁾

Eine der wichtigen Errungenschaften dieser Zeit war die Verrechtlichung der betrieblichen Mitbestimmung – das dahinterstehende Ziel war wohl nicht nur eine Demokratisierung der Betriebsführung sondern wohl auch die Kanalisierung des gesellschaftlichen Wandels in friedliche Bahnen und das „Totlaufen“ der Rätebewegung.²⁸⁾ Schon die Wahl der Bezeichnung „Betriebsrat“ statt des althergebrachten gewerkschaftlichen „Vertrauensmanns“ kann als verbales Zugeständnis an die Rätebewegung gesehen werden.²⁹⁾

Die Gesetzesmaterialien des **Betriebsrätegesetzes 1919** (BRG 1919)³⁰⁾ führen dazu noch recht radikal aus, dass *„die Errichtung der Betriebsräte durch eine weitgehende Demokratisierung des Betriebes dem Gedanken der Mitwirkung von Arbeitern und Angestellten an der Sozialisierung, und wo diese zunächst nicht in Betracht kommt an der Betriebsführung zum Durchbruch verhelfen“* soll.³¹⁾ Der Ausschussbericht ist dann doch gemäßigter, wenn dort betont wird, dass die Errichtung von BR *„die unaufhaltsam fortschreitende Idee der Demokratisierung der Betriebsverfassung ihrer Verwirklichung zuführen“*³²⁾ soll. Die BR sind dazu berufen, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und

²⁴⁾ Insb das Gesetz betreffend die Errichtung von Genossenschaften beim Bergbau (RGBl 1896/156), welches die Errichtung von Lokalarbeiterausschüssen in den einzelnen Bergwerken vorsieht.

²⁵⁾ Schrammel, Betrieb und Unternehmen in der österreichischen Arbeitsverfassung, FS Kühne (1984) 341; ähnlich in Deutschland: dazu Ramm, in Hepple (Hrsg), The Making of Labour Law 247.

²⁶⁾ Sandgruber, Ökonomie und Politik – Österreichische Wirtschaftsgeschichte vom Mittelalter bis zur Gegenwart (2005) 347.

²⁷⁾ Butschek, Österreichische Wirtschaftsgeschichte (2011) 183; zur deutschen Entwicklung Müller-Jentsch, management review 2008, 263.

²⁸⁾ Die Schaffung der Arbeiterkammern mit dem AK-Gesetz 1920 (StGBl 1920/100) war dann ein weiterer Schritt zu einer „partnerschaftlichen“ Arbeitsverfassung.

²⁹⁾ Sandgruber, Ökonomie und Politik 348.

³⁰⁾ Gesetz v 15. 5. 1919, betreffend die Errichtung von Betriebsräten, StGBl 1919/283.

³¹⁾ RV 164 Blg KNV 9.

³²⁾ 221 Blg KNV 1.

Angestellten im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern; ihnen werden zu diesem Behufe Rechte und Pflichten zugewiesen (§ 3 BRG 1919). Die gesetzliche Regelung hatte zweierlei Konsequenzen: Einerseits wurde die Belegschaft als Kollektiv rechtlich anerkannt und organisiert sowie andererseits aber auch gesetzlich zur Zusammenarbeit mit dem Unternehmer verpflichtet.³³⁾ Aus Sicht der Unternehmerin führte dies dazu, dass diese aufgrund ihrer Eigentumsrechte am Betrieb nicht mehr allein entscheiden und verfügen konnte, sondern teilweise der Mitwirkung des BR bedurfte. Anstelle des früher herrschenden „Absolutismus“ des BI sollte ein „konstitutionelles“ Regime in den Betrieben treten und so – wie bereits in den Gesetzesmaterialien erwähnt – zur weitgehenden Demokratisierung der Betriebe führen.³⁴⁾

Nach der Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung an den Ständestaat durch das Gesetz über die Errichtung der Werksgemeinschaften³⁵⁾ und der Einführung des „Führerprinzips“ in den Betrieben nach dem (deutschen) Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit³⁶⁾ wird das Betriebsrätewesen nach dem zweiten Weltkrieg durch das Betriebsrätegesetz 1947 (BRG 1947)³⁷⁾ neu geregelt, welches an den Grundgedanken des BRG 1919 anknüpft. Es war als dessen Fortentwicklung anzusehen und brachte keine grundlegend neue Konzeption der betrieblichen Mitbestimmung wenngleich es den Einfluss des BR in personellen und sozialen Angelegenheiten verstärkte und die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte ausbaute. Außerdem wurde insb hinsichtlich der Organisation und der Geschäftsführung des BR das demokratische Prinzip weiter entwickelt.³⁸⁾

Das das BRG 1947 ablösende, noch heute in Kraft stehende **Arbeitsverfassungsgesetz 1974** (ArbVG)³⁹⁾ war das Produkt einer seit den 60er Jahren bestehenden politischen Bestrebung das gesamte Arbeitsrecht zu kodifizieren.⁴⁰⁾ Letztlich wurde dieses Vorhaben jedoch nur für das kollektive Arbeitsrecht, eben in Form des ArbVG umgesetzt. Dem gingen lange kontrovers geführte politische Diskussionen voraus, wobei die AG-Seite vor allem die Streichung oder Milderung ihr unangenehmer Bestimmungen bemüht war. Sie erreichte in den Sozialpartnerverhandlungen auch eine Stärkung der Individualrechtstellung der einzelnen AN. Konkret ging es um die Schwächung des sog Sperrechten des BR bei der Kündigungsanfechtung (dh dass bei dessen Zustimmung eine Anfechtung durch den AN nicht mehr möglich sein sollte), die Aufnahme des – weitgehend unbekannt und praktisch wenig bedeutsamen – § 37 ArbVG über die Rechte des einzelnen AN sowie die Aussage über die Ziele des Gesetzes, wonach diese „in der

³³⁾ So enthielt schon § 3 BRG 1919 2. Satz den sich nun in § 39 Abs 3 ArbVG befindliche Programmsatz: „Ihre Tätigkeit soll sich tunlichst ohne Störung des Betriebes vollziehen.“

³⁴⁾ Vgl auch Schrammel, FS Kühne 342; Floretta/Strasser, BRG-Komm 8; Floretta/Strasser, Handkommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (1975) XXIX.

³⁵⁾ BGBl 1934 II/153.

³⁶⁾ dRGBl 1934 I, 45.

³⁷⁾ BGBl 1947/97.

³⁸⁾ Floretta/Strasser, ArbVG-Handkommentar XXXV.

³⁹⁾ BGBl 1974/22.

⁴⁰⁾ Dazu Tomandl, Einige Bemerkungen zur Entstehung und Bedeutung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1973, in Strouzh/Grandner (Hrsg), Historische Wurzeln der Sozialpartnerschaft (1986) 317 (318).

Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes“ liegen. Aus letzterem wird ein Verbot des Arbeitskampfes zwischen BR und AG abgeleitet.⁴¹⁾

IV. Kollektives und Individuelles im Betrieb

A. Konflikte bei der kollektiven Vertretung individueller Interessen

Die Mitwirkung auf betrieblicher Ebene durch gesetzlich vorgesehene Organe wird deshalb als „Betriebsverfassung“ bezeichnet, da die Belegschaft, dh das Kollektiv der im Betrieb beschäftigten AN „verfasst“ und mit Rechten ausgestattet wird, die durch demokratisch legitimierte Organe, den BR, auszuüben sind.⁴²⁾

Der Hauptteil dieser der der Belegschaft bzw ihrer Vertretung, den BR, verliehenen Befugnisse stellt eine Beschränkung der rechtlichen, aber auch der faktischen Macht der BI dar. Sie verwandeln – wie oben bereits erwähnt – das vordem absolute Herrschaftssystem im Betrieb in ein konstitutionelles und tragen auf diese Weise zu einer weitgehenden Verminderung des jedem absoluten Regime immanenten Spannungsverhältnisses zwischen Herrscher und Beherrschten bei.⁴³⁾ Diese Beschränkung bezieht sich aber nicht nur auf jene Maßnahmen der BI, die eine Mehrzahl von AN oder die Gesamtheit der Belegschaft betreffen und die vom ArbVG als Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten bezeichnet wird.

Mitbestimmung findet auch in sog „**personellen Angelegenheiten**“ statt⁴⁴⁾, dh bei die individuellen AN betreffenden Einzelfallentscheidungen des BI.⁴⁵⁾ Es geht dabei zB um die Aufnahme, die Versetzung sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der BR – so wie andere demokratisch legitimierte Organe im Arbeitsleben (Gesetzgeber, überbetriebliche Interessenvertretungen) – ist somit nicht nur zur kollektiven Gestaltung der Arbeitsbeziehungen berufen, sondern wirkt – anders als die anderen kollektiven Institutionen des Arbeitslebens – auch an den nur einzelne AN betreffenden Entscheidungen mit. Die Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft erstrecken sich nämlich, wie bereits angesprochen, auch auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 99 ArbVG), die Versetzung (§ 101 ArbVG) oder Beförderung (§ 104 ArbVG), die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme (§ 102 ArbVG) sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 105, 106 ArbVG).

Hier stellt sich die Frage, ob der BR dabei nur zur Vertretung der Interessen des einzelnen AN berufen ist oder ob er hier die kollektiven Interessen der Belegschaft zu berücksichtigen hat und insb wie er bei einem Konflikt der beiden vorzugehen hat. Als Wegmarke lässt sich festhalten, dass diese Fragen hinsichtlich jedes einzelnen Mitwirkungstatbestandes gesondert untersucht werden müssen,

⁴¹⁾ So der OGH 9 ObA 125/03b, ZAS 2005/6 (*Rebhahn*).

⁴²⁾ *Floretta/Strasser*, ArbVG-Handkommentar XXVIII.

⁴³⁾ Siehe dazu ausführlicher iZm der Disziplinierung der Belegschaft *Risak*, Disziplin und Disziplinierung im österreichischen Fussballsport – Überlegungen zur Prämienreduktion und Spendenkatalogen, in *Brodil/Mazal/Windisch-Graetz* (Hrsg), *Der ruhende Ball* (2012) 99 (102).

⁴⁴⁾ Vgl den Titel des Abschnitts 3 des 3. Hauptstücks des II. Teils des ArbVG.

⁴⁵⁾ *Risak* in *Mazal/Risak*, *Das Arbeitsrecht* (20. Lfg 2012) Kap III Rz 158.

da diese hinsichtlich des Schutzobjektes unterschiedlich ausgerichtet sind. Dies illustrieren folgende Beispiele anschaulich:

- So schützt die als bloßes Beratungsrecht ausgestaltete Mitwirkung bei **Beförderungen** in § 101 ArbVG das Interesse der Belegschaft, dass Vorgesetzte ausgewählt werden, welche eine möglichst optimale Besetzung auch im Hinblick auf das Betriebsklima bilden.⁴⁶⁾ Damit steht hier das Belegschaftsinteresse und nicht das Interesse der zu befördernden Person im Vordergrund.
- Anders sieht dies hingegen bei den einzelnen Komponenten des **Kündigungsschutzes** aus:⁴⁷⁾ Das Recht, der Kündigung zuzustimmen berührt die Interessen des zu kündigenden AN zwar massiv, doch kommt es hier auf die Interessen der Belegschaft an, die die Kündigung als sozial verträglich ansieht.⁴⁸⁾ Die Anfechtung selbst ist dann im Wesentlichen individuell ausgestaltet, was sich unter anderem auch darin zeigt, dass diese nur auf Aufforderung der betroffenen AN stattfindet und bei Untätigkeit oder gar Nichtbestehen des BR auch individuell durchgeführt werden kann.⁴⁹⁾
- Gerade iZm dem **Versetzungsschutz** nach § 101 ArbVG, wo die fehlende Zustimmung des BR zu einer verschlechternden Versetzung durch das Arbeits- und Sozialgericht ersetzt werden kann, besteht ein kontroverser Meinungsstand in Rsp und Lehre, der hier freilich nicht weiter vertieft wird. Während der OGH⁵⁰⁾ betont, dass der BR das Interesse der Belegschaft und nicht des betroffenen AN zu wahren hat, ist wohl die Mehrzahl der Stimmen in der Lehre anderer Ansicht.⁵¹⁾

Wesentlich ist idZ die grds Ableitung, dass die **Verfolgung individueller Interessen durch den BR nicht per se ausgeschlossen** ist: Die betriebliche Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen kann nämlich auch den Zweck haben, die Schwäche des einzelnen AN im Verhältnis zur AG durch das Auftreten des Kollektivs (hier: der Belegschaft) zu kompensieren. Dies zeigt sich bspw auch darin, dass eine Mitwirkung bei einer verschlechternden Versetzung auch dann stattfinden soll, wenn der AN dieser zugestimmt hat – die Mitwirkung kann hier nicht nur mit einer Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen begründet werden, sondern auch damit, dass AN Verschlechterungen in der Regel nur wegen der aufgrund der im Arbeitsverhältnis bestehenden wirtschaftlichen Drucksituation (dh typischerweise aus Angst vor dessen Beendigung) zustimmen.

Wie bei einem **Konflikt zwischen Belegschafts- und Individualinteressen** vorzugehen ist (zB bei einer Versetzung sprechen kollektiven Interessen dafür, da das Arbeitsklima verbessert wird, während die betroffene AN wegen des Wegfalls

⁴⁶⁾ Resch in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG (2009) § 101 Rz 4.

⁴⁷⁾ Dazu bspw Trost in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG (2012) § 105 Rz 15 und sehr eingehend Rebhahn, DRdA 2013, 131 (insb 139).

⁴⁸⁾ Windisch-Graetz, Arbeitsrecht II (2013) 269.

⁴⁹⁾ Rebhahn, DRdA 2013, 139 kommt zu dem Ergebnis, dass der allgemeine Kündigungsschutz im Wesentlichen das Individuum und nicht das Kollektiv schützt, da die kollektiven Einschläge nur gering ausgeprägt sind.

⁵⁰⁾ OGH 4 Ob 79/85 Arb 10.472; 8 ObA 2053/96m infas 1997, A 88.

⁵¹⁾ Nachweise bei Tinhofer, Die kollektivrechtlichen Aspekte der Versetzung, ZAS 2005, 59 (64).

von Überstunden mit Entgelteinbußen dagegen ist) lässt sich daher rechtlich nur aus der Zielsetzung des jeweils einzelnen Mitbestimmungsrechts lösen (s oben) und kann nicht generell in dem Sinn „*collective always trumps individual*“ oder umgekehrt beantwortet werden.

B. Das Problem des Minderheitenschutzes

Grundlage für die Schaffung einer kollektiven Interessenvertretung im Betrieb ist der bereits erwähnte „natürliche Interessengleichklang“ der im Rahmen des Betriebes Beschäftigten. Es gibt jedoch Gruppen von Arbeitenden, die aufgrund bestimmter faktischer oder rechtlicher Unterschiede diese Annahme in Frage stellen. Es handelt sich dabei bspw um Frauen, Migranten, Teilzeitbeschäftigte, Personen mit Behinderung oder unterschiedlichem Religionsbekenntnis – die Sonderinteressen dieser idR eine Minderheit darstellenden AN können unter Umständen wegen des Wahlverfahrens, der grds vorgesehenen Mehrheitsbeschlüsse oder einfach wegen ihrer faktischen Unterlegenheit nicht ausreichend Berücksichtigung im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung finden. Der Gesetzgeber hat dieses Problem teilweise erkannt und darauf in unterschiedlicher Weise reagiert.

Einige Gruppen von im Betrieb Beschäftigten sind gleich in einem ersten logischen Schritt aus der Betriebsverfassung ausgenommen, da diese rechtlich **nicht als „Arbeitnehmerinnen“ angesehen** werden (§ 36 Abs 2 ArbVG). Dies va wegen ihrer Nähe zum BI (Organmitglieder der BI, leitende Angestellte, denen maßgeblichem Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht) einen massiven Interessenkonflikt aufweisen sowie Personen, die aus anderen Gründen als der Bestreitung des Lebensunterhalts arbeiten (insb aus religiösen, karitativen und sozialen Motiven; kurzfristig zu Schulungs- und Ausbildungszwecken, im Rahmen des Strafvollzuges).⁵²⁾ Diese werden mangels Interessengleichklangs aus dem Kollektiv ausgegliedert und nicht vom BR vertreten.

Auf eine andere, mittlerweile wohl schon sehr brüchige mangelnde Interessenseinheit hat der Gesetzgeber schon im BRG 1947 reagiert, nämlich die Unterscheidung von **Arbeitern und Angestellten**, die bis heute nicht nur das Arbeitsrecht, sondern auch die Gewerkschaftsstruktur und die Kollektivvertragslandschaft prägt. Nach der gesetzlichen Konzeption sind eigene Vertretungen für die Angestellten und die Arbeiterinnen zu errichten, da hier von einer mangelnden Interessenhomogenität ausgegangen wird. Es ist jedoch zweifelhaft, ob diese Annahme noch tragfähig ist.

Daneben wurde das Problem von **Minderheiten** und deren Artikulation im Rahmen der Betriebsdemokratie zumindest partiell auch für andere AN-Gruppen erkannt, wobei hier nicht mit einer Trennung der Kollektive reagiert wurde, sondern mit der Schaffung ebenfalls kollektiver Vertretungsorgane, die die Interessen dieses „Sonderkollektives“ gegenüber dem BR artikulieren. Es handelt sich dabei um die Gruppe der jugendlichen AN, die von Jugendvertrauensräten vertreten werden sowie die begünstigten Behinderten iSd BEinstG, die durch Behindertenvertrauenspersonen repräsentiert werden. Es kommt dabei jedoch zu

⁵²⁾ Dazu *Risak* in *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht Kap III Rz 14.

keiner Sektionierung der Belegschaft, da sowohl die Jugendlichen als auch die begünstigten Behinderten vom BR vertreten werden, sondern es wird ein zusätzliches Organ geschaffen, das die Interessen dieser AN-Gruppen insb gegenüber dem BR zu vertreten hat.⁵³⁾

Anders verhält es sich mit anderen AN-Gruppen welche ebenfalls wegen bestimmten Eigenschaften **Sonderinteressen** haben können, die uU vom BR nicht ausreichend berücksichtigt werden: Man denke dabei insb einerseits an weibliche Belegschaftsmitglieder, aber auch an religiöse Minderheiten oder Migrantinnen. Hier wurde lediglich in der Novelle BGBl 1992/833 auf die wünschenswerte Geschlechterparität im BR reagiert und auch das nur in einer relativ weichen Regelung. Nach § 50 Abs 3 ArbVG sollen im BR „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihres zahlenmäßigen Verhältnisses vertreten sein“. Nach den Gesetzesmaterialien⁵⁴⁾ handelt es sich um eine bloße Soll-Vorschrift, die lediglich programmatischen Charakter hat und deren Verletzung sanktionslos ist. Die Materialien führen weiter aus, dass von einer „*zwingenden Quotenregelung [...] Abstand genommen [wird], da auf Grund der Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsrechts letztlich die Wahlberechtigten über die Zusammensetzung des Betriebsrates bestimmen*“. IS der jüngeren Entwicklungen und Diskussionen im Gleichbehandlungsrecht wäre aber zumindest für die>Listenerstellung (dh deren Zulassung) eine ausreichende Repräsentation der Geschlechter entsprechend den betrieblichen Verhältnisse zumindest zu erwägen.

Den sonstigen AN-Gruppen mit möglichen Sonderinteressen sind im Rahmen der Betriebsverfassung keine eigenen rechtlichen Regelungen gewidmet – sie sind auf ihre individuellen Rechte, die va im Gleichbehandlungsrecht verortet sind, verwiesen.

V. Ergebnis

Das Betriebsverfassungsrecht reagiert auf ein Machtungleichgewicht auf betrieblicher Ebene, das insb aus den Eigentums- und Besitzverhältnissen am Betrieb und der daraus abgeleiteten Verfügungsmacht der BI resultiert. Die Besonderheit des österreichischen Zugangs ist die starke Verrechtlichung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und das Vorherrschen von Pflichtorganisationen (hier: dem BR).

In seiner grds theoretischen Konzeption wurde im Betriebsverfassungsrecht von einem „natürlichen“ Interessengleichklang der Belegschaft ausgegangen, sich gegen die Übermacht des Unternehmers aufzulehnen und dessen „Alleinherrschaft“ zumindest abzumildern. Dass die AN-Interessen dabei nicht gänzlich homogen sind und das Betriebsverfassungsrecht auch Wandlungen unterliegt zeigt sich sehr gut an den Beispielen der Kollision kollektiver und individueller Interessen bei der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten sowie des Schutzes von Minderheiten innerhalb der Belegschaft. Insgesamt lässt sich dabei – entsprechend dem grds gesellschaftlichen Wandel⁵⁵⁾ – eine langsame, aber

⁵³⁾ Risak in Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht Kap III Rz 136, 138.

⁵⁴⁾ ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 38.

⁵⁵⁾ Rebhahn, DRdA 2013, 142.

stetige Tendenz zur stärkeren Berücksichtigung individueller Interessen im Betriebsverfassungsrecht bei Aufrechterhaltung grds kollektiver Interessenvertretungsstrukturen konstatieren.

