

Abstract eines Forschungspapiers für *momentum 12: Demokratie*

Track #5: Demokratie organisieren (alternativ: Track #3)

## Kollektives und Individuelles

# Überlegungen zur betrieblichen Sozialpartnerschaft und Betriebsdemokratie

Martin Risak\*

*Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien*

Email: [martin.risak@univie.ac.at](mailto:martin.risak@univie.ac.at)

Wenngleich der Motor für die Entwicklung des Arbeitsrechts die Gewerkschaftsbewegung war, so wird diese auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Selbstorganisation der Arbeitenden im österreichischen neo-korporatistischen System der Arbeitsbeziehungen durch gesetzliche Interessenvertretungen mit Pflichtmitgliedschaft flankiert. Dies sind auch überbetrieblicher Ebene die Kammern für Arbeiter und Angestellte, auf betrieblicher die Betriebsräte. Gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden prägen diese „Sozialpartner“ nicht nur die kollektiven Arbeitsbeziehungen insbesondere durch den Abschluss von Kollektivverträgen, sondern üben auch wesentlichen Einfluss auf die Gesetzgebung und Vollziehung aus. Die überbetriebliche Ebene erscheint vor allem auf Grund der Arbeiten von *Talos* und *Traxler* ganz gut untersucht – eine geringere Auseinandersetzung hat bislang die betriebliche Ebene und hier insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen dem kollektiven und den individuellen Interessen der Arbeitnehmer\_innen erfahren, auf die der Focus des vorgeschlagenen Papiers gerichtet sein soll.

Bei der erstmaligen Einführung von durch Gesetz geregelten Vertretungen der Arbeitnehmer in den Arbeitsstätten, den Betriebsräten, durch das Betriebsrätegesetz 1919 wird in den Gesetzesmaterialien ausgeführt, 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*

---

\* **Dr. Martin Risak** ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien ([www.univie.ac.at/arbeitsrecht](http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht)).

*zunächst nicht in Betracht kommt an der Betriebsführung zum Durchbruch verhelfen“* (RV 164 Blg KNV 9) soll. Der Ausschussbericht betont ebenfalls in diesem Sinne, dass die Errichtung von Betriebsräten *„die unaufhaltsam fortschreitende Idee der Demokratisierung der Betriebsverfassung ihrer Verwirklichung zuführen“* (221 Blg KNV 1) soll. Dieser Rechtsbereich wird mit diesen Ideen im Einklang auch als „Betriebsverfassung“ bezeichnet, die Belegschaft, d.h. das Kollektiv der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer\_innen wird „verfasst“ und mit Rechten ausgestattet, die durch demokratisch legitimierte Organe auszuüben sind.

Der Hauptteil dieser der der Belegschaft bzw ihrer Vertretung, den Betriebsräten, verliehenen Befugnisse stellt eine Beschränkung der rechtlichen, aber auch der faktischen Macht des/der Betriebsinhaber\_in dar. Sie verwandeln 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\_in und Beherrschten bei. Auf betrieblicher Ebene besteht jedoch noch ein weiteres Konfliktfeld, nämlich jenes zwischen dem Kollektiv und dem Individuum, das vor allem dort ganz besonders virulent wird, wo der Betriebsrat - so wie andere demokratisch legitimierte Organe im Arbeitsleben (Gesetzgeber, überbetriebliche Interessenvertretungen) – nicht nur zur kollektiven Gestaltung der Arbeitsbeziehungen berufen ist, sondern auch massiv an den nur einzelne Arbeitnehmer\_innen betreffende Entscheidungen mitwirkt. Die Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft erstrecken sich nämlich auch auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Versetzung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Welche Interessen hat der Betriebsrat nun bspw bei einer Zustimmung zu einer verschlechternden Versetzung oder auch bei der Verhängung einer Disziplinarstrafe zu berücksichtigen? Bloß die kollektiven Belegschaftsinteressen oder jene des individuellen Arbeitnehmers bzw der individuellen Arbeitnehmerin? Oder beide und wenn ja in welcher Abwägung?

Das vorgeschlagene Papier will das Dilemma herausarbeiten vor dem der Betriebsrat bei der Ausübung seiner Mitwirkungsrechte steht, nämlich inwieweit bei seinen Entscheidungen individuellen und/oder kollektiven Interessen zu berücksichtigen sind. Auf Basis der bestehenden Rechtslage sowie der dazu ergangenen Rechtsprechung und Lehre soll ein System entwickelt werden, das dem Betriebsrat eine Entscheidungshilfe zur Hand gibt, wie mit diesem Spannungsverhältnis zwischen dem Kollektiven und dem Individuellen umzugehen ist.