

Kollektives und Individuelles im Betrieb

Martin Risak^{*}

Abstract: Dieses Papier thematisiert das Spannungsverhältnis zwischen dem kollektiven und dem individuellen Zugang zu Arbeitnehmer_innenrechten auf betrieblicher Ebene. Wurde die betriebliche Mitbestimmung im Ursprung zumindest rhetorisch als Übergangsphase zur Sozialisierung gesehen, so wurde sie in der Folge ein wesentlicher Bestandteil des österreichischen korporatistischen Systems. Innerhalb dessen wurden individuelle Konflikte zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen als durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zumindest mitverursacht angesehen und konsequenterweise (auch) kollektive Lösungsmechanismen bemüht. Die jüngeren Entwicklungen scheinen jedoch zu einer Verschiebung auf die individuelle Ebene zu tendieren, was sich auch auf die Rolle des Betriebsrats auswirkt.

I. Das Umfeld

Die Erforschung der Arbeitsbeziehungen ist in den einzelnen Staaten hinsichtlich derer **akademischen Tradition und der Verortung bei den einzelnen Wissenschaftszweigen** stark von der historischen Entwicklung der Arbeiter_innenbewegung und dem institutionellen Rahmen in dem diese agiert, geprägt.

^{*} Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien, Schenkenstrasse 8 – 10, 10101 Wien, martin.risak@univie.ac.at, <http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht>).

Frege (2003; 2007) hat vor allem die, wie sie selbst betont, idealtypischen Unterschiede zwischen diesem Forschungsgebiet in den USA, Großbritannien und Deutschland¹ 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 stärkeren Fokus weg von den Gewerkschaften hin zum Betrieb und den individuellen Arbeitnehmer_innen heißt: „employment relations“ - stärker ökonomisch geprägt sind und denen allem das Funktionieren der Arbeitsmärkte wichtig ist.

Diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung zur wissenschaftlichen Erforschung der Arbeitsbeziehungen spiegelt letztlich den allgemeinen **politischen Zugang zur Regelung der Arbeitsbedingungen** wieder: während die Anglo-Sächsischen Länder – zumindest historisch was die Rolle der Gewerkschaften anbelangt – vom sogenannten „Pluralismus“ geprägt sind, der zwar von einem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit ausgeht, der diesen aber geordnet durch kollektive Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen kanalisieren wollen. Wesentliche Elemente dieses in den USA von Dunlop (1958) prägend theoretisch erfassten Systems sind relativ dezentralisierte kollektive Verhandlungen, konkurrierende Gewerkschaften und deren Vermeidung von politischen Verstrickungen. 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 Crouch (2003: 52) unter Berufung auf die Ausführungen von Marin (1990) und Traxler (1990) die relativ kleine Gruppe von zentralen Akteuren aus Parteien und Interessenvertretungen, die geradezu konstant über eine breite Palette von Angelegenheiten verhandeln, die weit über die konkreten Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen hinausgehen (siehe auch Becksteiner/Steinklammer/Reiter 2010).

¹ Zumindest auf den ersten Blick bestehen diesbezüglich Parallelen zu Österreich, die jedoch hier nicht weiter untersucht und vertieft werden können.

Als Besonderheit kommen im **österreichischen System** zu den auf freiwilliger Basis organisierten Gewerkschaften die auf mehreren Ebenen angelegten Interessenvertretungen hinzu, von denen auf überbetrieblicher Ebene die Kammern für Arbeiter_innen und Angestellte sowie auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte die wichtigsten sind (zum Zusammenwirken Hermann/Flecker 2009: 94). 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 (Müller-Jentsch 1997: 194).

Gerade die **Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen** ist ein besonderes Charakteristikum des österreichischen (und auch des deutschen) Systems der Arbeitnehmer_innen-Interessenvertretung. Der Staat hat hier die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht unmittelbar den kollektiven Mächten überlassen sondern sich schon sehr früh mit Sozialpolitik befasst – in diesem Rahmen erscheint es nur logisch, dass auch die Arbeitnehmer_innenbewegung auch einen nicht unwesentlichen Fokus auf die gesetzliche Regelung der Arbeitsbedingungen gelegt hat und sich weniger nur auf kollektive Verhandlungen mit Arbeitgeber_innen oder deren Verbänden verlassen haben (Frege 2003: 251). Damit ist das Arbeitsrecht auch aus der Sicht der Arbeitnehmer_innenvertreter_innen ein sehr einflussreicher Gestalter der Arbeitsbedingungen wenngleich die Arbeitsrechtswissenschaft und die Arbeitssoziologie eher nebeneinander herlaufen denn gemeinsam multidisziplinäre Forschungen betreiben.

Für die hier interessierende Frage der Betriebsdemokratie, dh der betrieblichen Mitbestimmung, lässt sich ähnliches beobachten: eine relativ frühe gesetzliche Institutionalisierung, die im Ursprung stark von einer kollektiven Sicht geprägt war.

II. Die Ursprünge und die Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung

Nach nur den Bergbau betreffenden Ansätzen der Mitbestimmung² (Schrammel 1984: 341) ist eine wesentliche faktische Wegmarke die sich nach dem ersten Weltkrieg in Österreich etablierende Rätebewegung nach dem Vorbild der russischen Sowjets (Sandgruber 2005: 347). Unter anderem aus der politischen Auseinandersetzung mit dieser erwuchs – so die gängige Deutung – auch bei den Christlichsozialen eine gewisse Nachgiebigkeit gegenüber sozialdemokratischen Forderungen. 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 (Butschek 2011: 183).

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.³ Schon die Wahl der Bezeichnung „Betriebsrat“ statt des althergebrachten gewerkschaftlichen „Vertrauensmanns“ kann als verbales Zugeständnis an die Rätebewegung gesehen werden (Sandgruber 2005: 348).

Die Gesetzesmaterialien des **Betriebsrätegesetz 1919** (BRG 1919)⁴ führen dazu dann doch 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*

² Gesetz betreffend die Errichtung von Genossenschaften beim Bergbau - RGBl 156/1896, das die Errichtung von Lokalarbeiterausschüssen in den einzelnen Bergwerken vorsieht.

³ Die Schaffung der Arbeiterkammern 1920 war dann ein weiterer Schritt zu einer „partnerschaftlichen“ Arbeitsverfassung.

⁴ Gesetz vom 15. Mai 1919, betreffend die Errichtung von Betriebsräten, StGBI 283.

*Betracht kommt an der Betriebsführung zum Durchbruch verhelfen*⁵ soll. Der Ausschussbericht ist dann gemäßiger, wenn er betont, dass die Errichtung von Betriebsräten *„die unaufhaltsam fortschreitende Idee der Demokratisierung der Betriebsverfassung ihrer Verwirklichung zuführen*⁶ soll. Die Betriebsräte waren dazu berufen, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern (§ 3 BRG 1919). Die gesetzliche Regelung hatte zweierlei Konsequenzen: Einerseits wurde die Belegschaft als Kollektiv rechtlich organisiert und andererseits gesetzlich zur Zusammenarbeit mit dem/der Unternehmer_in verpflichtet. Aus Sicht des/der Unternehmer_in führte dies dazu, dass diese(r) auf Grund seiner Eigentumsrechte am Betrieb nicht mehr allein entscheiden und verfügen konnte, sondern teilweise der Mitwirkung des Betriebsrates bedurfte. Anstelle des früher herrschenden „Absolutismus“ des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin sollte ein „konstitutionelles“ Regime in den Betrieben treten und so – wie bereits in den Gesetzesmaterialien erwähnt – zu weitgehenden Demokratisierung der Betriebe führen (Schrammel 1984: 342).

Nach der Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung an den Ständestaat durch das Gesetz über die Errichtung der Werksgemeinschaften⁷ und der Einführung des „Führerprinzips“ in den Betrieben nach dem (deutschen) Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit⁸ wird das Betriebsrätewesen nach dem zweiten Weltkrieg durch das **Betriebsrätegesetz 1947** (BRG 1947)⁹ neu geregelt, welches an den Grundgedanken des BRG 1919 anknüpft. Es war als Fortentwicklung des BRG 1919 anzusehen und brachte keine grundlegend neue Konzeption der betrieblichen Mitbestimmung wengleich es den Einfluß des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten verstärkte und die wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte ausbaute. Außerdem wurde insbesondere hinsichtlich der Organisation und der Geschäftsführung

⁵ Regierungsvorlage 164 Blg KNV 9.

⁶ 221 Blg KNV 1.

⁷ BGBl 1934 II/153.

⁸ DRGBI 1934 I, 45.

⁹ BGBl 1947/97.

des Betriebsrats das demokratische Prinzip weiter ausgebaut (Floretta/Strasser 1975: XXXV).

Das das BRG 1947 ablösende **Arbeitsverfassungsgesetz 1974 (ArbVG)**¹⁰, das noch heute, freilich in mehrfach novellierter Form, in Kraft steht, war das Produkt einer seit den 60er Jahren bestehenden politischen Bestrebung das gesamte Arbeitsrecht zu kodifizieren (dazu Tomandl 1986: 318). 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 Arbeitgeber_innenseite vor allem um die Streichung oder Milderung ihrer unangenehmer Bestimmungen bemüht war. Sie erreichte in den Sozialpartner_innenverhandlungen auch eine Stärkung der Individualrechtstellung der einzelnen Arbeitnehmer_innen. Konkret ging es um die Schwächung des sogenannten Sperrechten des Betriebsrats bei der Kündigungsanfechtung (dh dass bei dessen Zustimmung eine Anfechtung durch den/die Arbeitnehmer_in nicht mehr möglich sein sollte), die Aufnahme des (weitgehend unbekanntem und praktisch wenig bedeutsamen § 37 ArbVG über die Rechte des einzelnen Arbeitnehmer/der einzelnen Arbeitnehmerin sowie die Aussage über die Ziele des Gesetzes, wonach diese „in der Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes“ liegen. Darin wird ein Verbot des Arbeitskampfes zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber_in abgeleitet.¹¹

III. Kollektives und Individuelles im Betrieb

A. Konflikte bei der kollektiven Vertretung individueller Interessen

Die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene durch gesetzlich vorgesehene Organe wird deshalb als „Betriebsverfassung“ bezeichnet, da die Belegschaft, d.h. das Kollektiv der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer_innen „verfasst“ und mit Rechten ausgestattet wird, die durch demokratisch legitimierte Organe, den Betriebsrat, auszuüben sind.

¹⁰ BGBl 1974/22.

¹¹ Siehe auch OGH 9 Ob A 125/03b, ZAS 2005/6 (*Rebhahn*).

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 – wie 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_in und Beherrschten bei. Diese Beschränkung bezieht sich aber nicht nur auf jene Maßnahmen des/der Betriebsinhaber_in, die eine Mehrzahl von Arbeitnehmer_innen oder die Gesamtheit der Belegschaft betreffen und die vom ArbVG als Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten bezeichnet wird. Mitbestimmung findet auch in sogenannten „**personellen Angelegenheiten**“ statt, d.h. bei individuelle Arbeitnehmer_innen betreffenden Einzelfallentscheidungen des/der Betriebsinhaber_in: insbesondere der Aufnahme, der Versetzung und der Beförderung sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Betriebsrat – so wie andere demokratisch legitimierte Organe im Arbeitsleben (Gesetzgeber, überbetriebliche Interessenvertretungen) – nicht nur zur kollektiven Gestaltung der Arbeitsbeziehungen berufen ist, sondern auch an den nur einzelne Arbeitnehmer_innen betreffende Entscheidungen mitwirkt. Die Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft erstrecken sich nämlich 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 Betriebsrat nur zur Vertretung der Interessen des/der einzelnen Arbeitnehmers_in 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.

Dieser Problembereich ist wissenschaftlich noch wenig aufgearbeitet, der hier angerissene Konflikt wird derzeit noch kaum problematisiert. Als Grundpfeiler lässt sich festhalten, dass diese Frage hinsichtlich jedes einzelnen Mitwirkungstatbestandes zu untersuchen ist, 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 (Resch 2009: § 101 Rz 4). Damit steht hier das Belegschaftsinteresse im Vordergrund und nicht das Interesse der zu befördernden Person im Vordergrund.
- ❖ Anders sieht dies bspw bei den einzelnen Komponenten des **Kündigungsschutzes** aus (siehe bspw Trost 2012 § 105 Rz 15): Das Recht, der Kündigung zuzustimmen berührt die Interessen des zu kündigenden Arbeitnehmers bzw der zu kündigenden Arbeitnehmerin zwar massiv, doch kommt es hier auf die Interessen der Belegschaft an, die die Kündigung als sozial verträglich ansieht. Die Anfechtung selbst ist dann im Wesentlichen individuell ausgestaltet, was sich unter anderem auch darin zeigt, dass diese nur auf Aufforderung des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin stattfindet und bei Untätigkeit oder gar Nichtbestehen des Betriebsrats auch individuell durchgeführt werden kann.
- ❖ Gerade im Zusammenhang mit dem **Versetzungsschutz** nach § 101 ArbVG, wo die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu einer verschlechternden Versetzung durch das Arbeits- und Sozialgericht ersetzt werden kann, besteht ein kontroverser Meinungsstand in Rechtsprechung und Lehre, der freilich nicht weiter vertieft wird. Während der Oberste Gerichtshof (OGH)¹² betont, dass der Betriebsrat das Interesse der Belegschaft und nicht des betroffenen Arbeitnehmers bzw der betroffenen Arbeitnehmerin zu wahren hat, ist doch die Mehrzahl der Stimmen in der Lehre anderer Ansicht (Nachweise bei Tinhofer 2005).

Wesentlich ist, dass die Verfolgung individueller Interessen durch den Betriebsrat nicht per se ausgeschlossen ist: Die betriebliche Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen kann nämlich auch den Zweck haben, die Schwäche des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin im Verhältnis zum Arbeitgeber/zur

¹² OGH 4 Ob 79/85, Arb 10.472; 8 Ob A 2053/96m, infas 1997, A 88.

Arbeitgeberin durch das Auftreten des Kollektivs (hier: der Belegschaft) zu kompensieren. Dies zeigt sich beispielsweise auch darin, dass eine Mitwirkung bei einer verschlechternden Versetzung auch dann stattfinden soll, wenn der/die Arbeitnehmer_in dieser zugestimmt hat – die Mitwirkung kann hier nicht nur mit einer Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen begründet werden, sondern auch damit, dass Arbeitnehmer_innen Verschlechterungen in der Regel nur wegen der auf Grund der im Arbeitsverhältnis bestehenden wirtschaftlichen Drucksituation (d.h. 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 Arbeitnehmerin wegen des Wegfalls von Überstunden mit Entgelteinbußen dagegen ist) lässt sich daher rechtlich nur aus der Zielsetzung des jeweils einzelnen Mitbestimmungsrechts lösen und kann meines Erachtens nicht generell in dem Sinne „*collective always trumps individual*“ beantwortet werden.

B. Das Problem des Schutzes benachteiligter Gruppen

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 auf Grund bestimmter faktischer oder rechtlicher Unterschiede diese Annahme in Frage stellen. Es handelt sich dabei bspw. um Frauen, Migrant_innen, Teilzeitbeschäftigte, Personen mit Behinderung, unterschiedlichem Religionsbekenntnis – die Sonderinteressen dieser in der Regel eine Minderheit darstellenden Arbeitnehmer_innen können unter Umständen wegen des Wahlverfahrens, der grundsätzlich 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.

Mehrere Gruppen von im Betrieb Beschäftigten sind gleich in einem ersten logischen Schritt aus der Betriebsverfassung ausgenommen, da diese rechtlich **nicht als „Arbeitnehmer_innen“ angesehen** werden (§ 36 Abs 2 ArbVG). Dies vor allem wegen

ihrer Nähe zum Betriebsinhaber (Organmitglieder der Betriebsinhaberin, leitende Angestellte, denen maßgeblichem Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht), die einen massiven Interessenkonflikt aufweisen sowie Personen, die aus anderen Gründen als der Bestreitung des Lebensunterhalts arbeiten (insbesondere aus religiösen, karitativen und sozialen Motiven; kurzfristig zu Schulungs- und Ausbildungszwecken, im Rahmen des Strafvollzuges). Diese werden mangels Interessengleichklang aus dem Kollektiv ausgegliedert und werden nicht um Betriebsrat vertreten.

Auf einen anderen, mittlerweile wohl schon sehr brüchigen mangelnde Interessenseinheit hat der Gesetzgeber schon im Ursprung reagiert, nämlich die Unterscheidung von **Arbeitern und Angestellten**, die bis heute nicht nur das Arbeitsrecht, sondern auch die Gewerkschaftsstruktur und die Kollektivvertragslandschaft prägt. Grundsätzlich sind deshalb eigene Vertretungen für die Angestellten und die Arbeiter_innen zu errichten, da hier von einer mangelnden Interessenshomogenität ausgegangen wird. Die geradezu formelhaften Punkte in den letzten Regierungserklärungen betreffend die Schaffung eines „einheitlichen, modernen Arbeitnehmer_innenbegriffes“ lassen jedoch am weiteren Festhalten dieses Konzeptes zweifeln, wenn es denn jemals wirklich valide war.

Daneben wurde das Problem von **Minderheiten** und deren Artikulation im Rahmen der Betriebsdemokratie zumindest partiell auch für andere Arbeitnehmer_innengruppen 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 Betriebsrat artikulieren. Es handelt sich dabei zum die Gruppe der jugendlichen Arbeitnehmer_innen, die von Jugendvertrauensräten vertreten werden sowie die begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), die durch Behindertenvertrauenspersonen vertreten werden. Es kommt dabei jedoch zu keiner Sektionierung der Belegschaft, da sowohl die Jugendlichen als auch die begünstigten Behinderten vom Betriebsrat vertreten werden, sondern es wird ein zusätzliches Organ geschaffen, das die Interessen dieser Arbeitnehmer_innengruppen insbesondere gegenüber dem Betriebsrat zu vertreten hat (Risak 2011: 60).

Anders verhält es sich mit anderen Arbeitnehmer_innengruppen welche ebenfalls wegen bestimmten Eigenschaften **Sonderinteressen** haben können, die uU vom Betriebsrat nicht ausreichend berücksichtigt werden: Man denke dabei einerseits an Arbeitnehmer_innen aber insbesondere auch an religiöse Minderheiten oder Migrant_innen. Hier wurde lediglich in der Novelle BGBl 1992/833 auf die Geschlechterparität im Betriebsrat reagiert und auch das in einer relativ weichen Regelung. Nach § 50 Abs 3 ArbVG sollen im Betriebsrat „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihres zahlenmäßigen Verhältnisses vertreten sein“. Nach den Gesetzesmaterialien¹³ 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“. Im Sinne der jüngeren Entwicklungen und Diskussionen im Gleichbehandlungsrecht wäre aber zumindest für die Listenerstellung (d.h. deren Zulassung) eine ausreichende Repräsentation der Geschlechter entsprechend den betrieblichen Verhältnisse zu erwägen.

Den sonstigen Arbeitnehmer_innengruppen mit möglichen Sonderinteressen sind im Rahmen der Betriebsverfassung eigenen rechtlichen Regelungen gewidmet – sie sind auf ihre individuellen Rechte, die vor allem im Gleichbehandlungsrecht verortet sind, verwiesen.

C. Die grundsätzliche Tendenz zur Individualisierung des Arbeitsrechts

Einer eingehenderen Untersuchung bedürfte die von Kommentatoren der Entwicklung grundsätzlich beobachtete Tendenz zur Individualisierung und Fragmentierung des Arbeitsrechts. Hier können nur wenige Grundannahmen skizziert werden, die einer weiteren Vertiefung bedürfen:

- ❖ Während in den Ursprüngen der gesetzlichen und kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen die Gemeinsamkeit der Arbeitenden betont wurde und

¹³ ErlRV 735 BlgNR 18. GP 38.

nach möglichst generell wirkenden Instrumentarien gesucht wurde, scheint in der jüngeren Entwicklung vor allem die **Individualität der einzelnen Arbeitnehmer_innen betont** zu werden. Dies betrifft nicht nur das Gleichbehandlungsrecht, sondern auch alle Aspekte insbesondere der Flexibilisierung von Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, die eine möglichst individuelle Regelung propagieren. So wird bspw. das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem als ein individuelles gesehen, die Arbeitnehmer_innenrechte im Zusammenhang mit Karenz und Teilzeitbeschäftigung sind als individuelle Ansprüche konzipiert, die im Wesentlichen individuell durchgesetzt werden sollen.

- ❖ Die **Regelungsebenen verschieben sich nach unten**. Dies betrifft den Aufbruch von Kollektivvertragsgemeinschaften, wie dies im Metall-Sektor intendiert ist; die Verlagerung von Regelungen, die ursprünglich im Kollektivvertrag vorgesehen waren auf die Betriebsebene (insb. Arbeitszeit); die Abschwächung der betrieblichen Mitwirkungsrechte bei Leistungsentgeltsystemen. Der individuell abgeschlossene Arbeitsvertrag scheint an Bedeutung zu gewinnen, wobei diesen nicht mehr eine kollektiv ausgehandelte Regelung zu Grunde liegt, sondern eine einseitig vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin erstellte Vertragsschablone („allgemeine Arbeitsbedingungen“).
- ❖ Die **Konfliktlösungsmechanismen** verändern sich weg von der informellen kollektiven Lösung im Wege der Intervention durch Betriebsrat und überbetriebliche Interessenvertretung hin zu stärker verrechtlichten individuellen Lösungsmöglichkeiten (Gericht und neuerdings verstärkt auch Mediation).

IV.Literatur

Becksteiner, M., Steinklammer, E. und Reiter, F. (2010). *Betriebsratsrealitäten*, Wien: ÖGB-Verlag

- Butschek, F. (2011). *Österreichische Wirtschaftsgeschichte*, Wien: Böhlau
- Crouch, C. (2003). *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Clarendon Paperbacks
- Dunlop, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*, New York: Rinehart and Winston
- Floretta, H. und Strasser, R. (1975). *Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz*, Wien: Manz
- Frege, C. (2003). 'Industrial Relations in Continental Europe', in Ackers, P. und Wilkinson, A. (eds.), *Understanding Work and Employment*, Oxford: OUP
- Frege, C (2007). *Employment Research and State Traditions*, Oxford: OUP
- Hermann, Ch. und Flecker, J. (2009). 'Betriebliche Interessenvertretung in Österreich', in Hermann, Ch. Und Atzmüller (Hrsg.), *Die Dynamik des „österreichischen Modells“*, Berlin: Sigma
- Marin, B. (1990). 'Generalized Political Exchange: Preliminary Considerations', in Marin (ed.), *Governance und Generalized Exchange*, Frankfurt/Main: Campus, 37 - 66
- Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Frankfurt: Campus
- Resch, R. (2009), Kommentierung zu § 101, in Strasser, R., Jabornegg, P., und Resch, R. (Hrsg.), *Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz*, Wien: Manz
- Sandgruber, R (2005). *Ökonomie und Politik – Österreichische Wirtschaftsgeschichte vom Mittelalter bis zur Gegenwart*, Wien: Ueberreuter
- Schrammel, W. (1984). 'Betrieb und Unternehmen in der österreichischen Arbeitsverfassung', in *Festschrift Kühne*, Manz. Wien, 341 - 352
- Tinhofer, A. (2005). 'Die kollektivrechtlichen Aspekte der Versetzung', in *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht* 2005/12
- Traxler, F. (1990). 'Political Exchange, Collective Action and Interest Governance: Towards a Theory of Industrial Relations and Corporatism', in Marin (ed.) *Governance und Generalized Exchange*, Frankfurt/Main: Campus, 37 – 68

Tomandl, T. (1986). 'Einige Bemerkungen zur Entstehung und Bedeutung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1973', in Strouzh, G. und Grandner, M., *Historische Wurzeln der Sozialpartnerschaft*, München: R. Oldenburg Verlag

Trost, B. (2012), Kommentierung zu § 105, in Strasser, R., Jabornegg, P., und Resch, R. (Hrsg.), *Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz*, Wien: Manz