
DIE PRAXIS DER MITBESTIMMUNG

Rezension von: Helmuth Preslmaier,
Die Praxis der wirtschaftlichen
Mitbestimmung in
oberösterreichischen Unternehmen,
Dissertation der Johannes-Kepler-
Universität Linz 78, 1989, 292 Seiten,
öS 304,-

Ziel der vorliegenden Arbeit war die Gewinnung von Aussagen über die betriebliche Praxis der wirtschaftlichen Mitbestimmung in oberösterreichischen Unternehmen. Die Ergebnisse dürften aber auch für die Praxis der wirtschaftlichen Mitbestimmung in Unternehmen anderer Bundesländer Österreichs gelten.

Der Teil A beinhaltet eine kurze Darstellung und Erläuterung des Begriffs Mitbestimmung sowie der verschiedenen Ebenen, in denen Mitbestimmung praktiziert wird. Weiters werden die Argumente zur Begründung von Mitbestimmung erläutert. In der aktuellen Diskussion werden die Forderungen nach Ausbau der gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen im ArbVG u. a. mit der Notwendigkeit des Einflusses der Arbeitnehmerseite auf die Gestaltung neuer Technologien begründet, dadurch sollen negative Folgen für die Arbeitnehmer vermieden werden.

In einem umfangreichen Teil B erfolgt eine Darstellung der gesetzlichen Grundlagen der Mitbestimmung in Österreich, wobei schwerpunktmäßig die Regelungen, die die wirtschaftliche Mitbestimmung beinhalten, behandelt werden. Hinzuweisen ist in diesem Rahmen darauf, daß das ArbVG in den Bereichen Mitwirkung in personellen und sozialen Angelegenheiten erheblich stärker ausgebaut

te und abgesicherte Mitwirkungsrechte für Betriebsräte normiert. Der Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung beinhaltet weitgehend Informations-, Vorschlags- und Beratungsrechte.

Ein Kapitel behandelt die Aufsichtsrat-Mitbestimmung auch getrennt nach GmbH und Aktiengesellschaft.

Im Teil C wird einleitend darauf hingewiesen, daß die empirische Mitbestimmungsforschung in der BRD im Gegensatz zu Österreich über eine jahrzehntelange Tradition verfügt.

„Während Einstellungsuntersuchungen der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung am Beginn der empirischen Mitbestimmungsforschung standen, konzentrierten sich die folgenden Arbeiten auf die Bestandsaufnahme der durch MontanmitbestG und BetrVG 1952 normierten Mitbestimmung. Mit zunehmender Etablierung der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen rückten ökonomische Fragestellungen – Auswirkungen der unternehmerischen Mitbestimmung auf die Unternehmensführung – in den Mittelpunkt der empirischen Mitbestimmungsforschung. In jüngster Zeit haben sich auch Betriebswirte dieses Themas angenommen und einige Arbeiten, die die Auswirkungen der Mitbestimmung auf Inhalt und Ablauf des unternehmerischen Entscheidungsprozesses zum Inhalt haben, veröffentlicht (S. 75).“

Anschließend werden einige Untersuchungen aus der BRD kurz zusammengefaßt sowie die Ergebnisse von österreichischen Studien erläutert. Im Rahmen der Zusammenfassung der Zielsetzungen der Studie werden auch die für diese relevanten Fragenkomplexe aufgezählt:

„1. Zunächst wird ermittelt, wie die Mitbestimmungsträger die ihnen aufgrund des ArbVG bzw. der einschlägigen gesellschaftsrechtlichen Normen zustehenden Informations- und Mitwirkungsrechte im Rahmen ihrer Interessenvertretungsaufgabe einschätzen.“

2. Daran anschließend wird erhoben, über welche primär wirtschaftlichen Informationen die Mitbestimmungsträger verfügen. In diesem Teil der Untersuchungen geht es vor allem darum festzustellen, ob die Belegschaftsvertretungen von den im ArbVG festgelegten wirtschaftlichen Informationsrechten auch tatsächlich Gebrauch machen bzw. inwieweit Vollzugsdefizite zwischen der formalen Partizipationsstruktur und der realen Mitbestimmungspraxis bestehen.

3. Sofern im Unternehmen ein Aufsichtsrat errichtet ist, wird auch ermittelt, inwieweit die im Aufsichtsrat tätigen Arbeitnehmervertreter über die ihnen aufgrund des ArbVG zustehenden Informationen hinaus auch tatsächlich von ihren Informationsansprüchen als Aufsichtsratsmitglieder Gebrauch machen.

4. Ein weiterer Fragenkomplex beschäftigt sich am Beispiel des Jahresabschlusses mit dem Zeitpunkt der Information sowie mit der Frage, ob bzw. in welcher Form die Belegschaftsvertretungen die erhaltene Information auswerten bzw. eine derartige Auswertung vornehmen lassen.

5. Im weiteren wird das im ArbVG bzw. in den gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen festgelegte Kommunikationssystem zwischen Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung mit der betrieblichen Realität verglichen.

6. Abschließend wird versucht, Ursachen für vorhandene Vollzugsdefizite in der Mitbestimmungspraxis festzustellen. Dies erfolgt am Beispiel der Verfügbarkeit über Jahresabschlußinformationen (S. 88 f.).“

Im nächsten Kapitel wird die Durchführung der Untersuchung beschrieben (Erhebungsmethode, Fragebogen, statistische Daten).

Teil D beinhaltet das Kernstück der Untersuchung, die Ergebnisse der Befragung, die in den Schlußfolgerungen vom Autor so zusammengefaßt werden:

„Die Ergebnisse der Befragung ha-

ben gezeigt, daß die gesetzlich normierten Beteiligungsbefugnisse noch nicht umfassend Praxis des Mitbestimmungsalltags geworden sind.

Während die befragten Belegschaftsvertreter noch weitgehend mit jenen Informationen, die für die Mitwirkung in personellen Angelegenheiten notwendig sind, versorgt sind, herrscht bereits hinsichtlich der vergangenheits- und gegenwartsbezogenen Informationen aus dem betrieblichen Rechnungswesen bei den Arbeitnehmervertretern ein ausgeprägtes Informationsdefizit, das sich bei zukunftsbezogenen wirtschaftlichen Informationen noch verschärft.

Bereits bei der Einschätzung des Stellenwerts der einzelnen Teilbereiche der Mitbestimmung hat sich gezeigt, daß die Mitbestimmungsträger die personellen und sozialen Beteiligungsbefugnisse höher als die Informations- und Mitwirkungsmöglichkeiten in wirtschaftlichen Angelegenheiten einschätzen. Von einem relevanten Teil der Arbeitnehmervertreter wird offensichtlich der zentrale Stellenwert der wirtschaftlichen Informationsrechte für die Mitwirkung an Unternehmensentscheidungen nicht gesehen bzw. die eigene Rolle im Unternehmen auf die eines Vertreters der Arbeitnehmer in personellen und sozialen Angelegenheiten reduziert.

Ähnliche Mitwirkungsdefizite wie bei der Versorgung der Mitbestimmungsträger mit wirtschaftlichen Informationen mußten auch bei der im Mitbestimmungsalltag feststellbaren Intensität bzw. dem Inhalt der Kommunikation zwischen Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung sowie bei der Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an Entscheidungen, die zum Bereich der Betriebsänderungen gehören, festgestellt werden.

Die Mitbestimmungspraxis weist dabei zwischen den einzelnen Unternehmen gravierende Unterschiede auf. So zeigte die Untersuchung, daß in Unternehmen, die über einen Aufsichtsrat verfügen, die Mitbestim-

mungspraxis deutlich mehr der rechtlich normierten Mitbestimmung entspricht, als dies in Unternehmen ohne Aufsichtsrat der Fall ist.

Wir haben bereits in den einleitenden Bemerkungen darauf hingewiesen, daß die Mitbestimmungspraxis von einer Menge von Einflußfaktoren, die unmöglich im Rahmen einer einzigen Untersuchung umfassend zu berücksichtigen sind, abhängt. Von den von uns einbezogenen persönlichkeitsorientierten Variablen der Befragten sowie den unternehmensbezogenen Variablen haben vor allem die Freistellung und die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen, sofern diese thematisch mit dem Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung bzw. der Mitwirkung im Aufsichtsrat beschäftigen, positive Auswirkungen auf Informationsgrad und Mitwirkungsintensität. Bei den unternehmensbezogenen Faktoren zeigte sich neben dem bereits erwähnten Einflußfaktor Aufsichtsrat, daß die Mitbestimmungsdefizite mit steigender Unternehmensgröße zurückgehen.

Ursache der von uns festgestellten Mitbestimmungsdefizite sind – wie wir am Beispiel der Versorgung der Mitbestimmungsträger mit Jahresabschlußinformationen zeigen konnten – primär eine fehlende Information und eine mangelnde Aktivität seitens der Arbeitnehmervertreter, teilweise zeigte sich jedoch auch eine mangelnde Bereitschaft der Unternehmensleitungen zur Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretungen. Mitbestimmen zu lassen ist – und dies wird häufig übersehen – offensichtlich ebenso schwierig wie mitbestimmen.

Angesichts der in dieser Praxis gezeigten Abweichungen der Mitbestimmungspraxis von den gesetzlichen Normen ist es eine wichtige Aufgabe

der Mitbestimmungsträger, aber auch ihrer Interessenvertretungen, Aktivitäten zu entwickeln, um die Praxis der Mitbestimmung zu verbessern und an den vom Gesetzgeber gewollten Standard heranzuführen. Gleichzeitig ist auch die Arbeitgeberseite aufgerufen, ihre teilweise reservierte Haltung den verfaßten Beteiligungsbefugnissen gegenüber zu revidieren, die Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen als notwendige Ergänzung der heute in ihrer Zweckmäßigkeit wohl unbestrittenen überbetrieblichen Wirtschaftspartnerschaft zu sehen und die kooperative Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft bzw. Belegschaftsvertretung als wesentliche Voraussetzung zur Bewältigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft zu erkennen (S. 269 ff.).“

Gerade diese Ergebnisse zeigen, wie richtig und wichtig die von den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen aufgestellten Forderungen zur Novellierung des ArbVG sind. Diese Forderungen zielen auf eine Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmerzahl zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und zur Sicherung der Freistellung in Konzernen, die aus „relativ kleinen“ Konzernunternehmen bestehen, in denen die Freistellungsgrenzen nicht erreicht werden, ab. Die den Betriebsratsmitgliedern gebührende Freistellung für Bildungsveranstaltungen wird auch für Ersatzbetriebsratsmitglieder gefordert. Eine weitere Forderung verlangt die Abschaffung der Sonderbestimmung des § 110 (6) ArbVG, die die Arbeitnehmervertreter vom Aufsichtsrat „arbeitsloser“ Holdings ausschließt.

Evelyn Haas-Lassnigg