**Antrag**

**an die 183. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol**

**am 4. November 2022**

**Starke BetriebsrätInnen garantieren Demokratie und sozialen frieden**

Gewählte und starke BetriebsrätInnen sowie PersonalvertreterInnen sind die Garanten sowie das Rückgrat funktionierender ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung. Als Vertreter der Interessen der Belegschaft ist der Betriebsrat nicht immer „angenehm“, das ist auch nicht seine Aufgabe. Umgekehrt hat das Bestehen eines Betriebsrats auch für den/die ArbeitgeberIn ganz massive Vorteile: Nicht zuletzt ist es das oberste Ziel der gesamten Betriebsverfassung, einen Interessenausgleich zwischen den einander zwangsläufig widerstrebenden Interessen der Belegschaft und des Unternehmens herbeizuführen. Sie trägt damit zum sozialen Frieden im Betrieb und einem guten Betriebsklima bei.

In vielen Betrieben ohne Betriebsrat sind die immer wieder aufkeimenden Probleme ähnlich gelagert, werden aber nie gelöst – ein Betriebsrat fungiert in solchen Situationen als Sprachrohr und Vermittler. Der Betriebsrat hat das Vertrauen der Belegschaft, auf den/die ArbeitgeberIn wird dies wesentlich seltener zutreffen. Gerade aber Veränderungen, wie eine neue Arbeitszeitverteilung oder die Einführung neuer Technologien, brauchen genau dieses hohe Vertrauen der ArbeitnehmerInnen. Betriebe mit Betriebsrat sind darüber hinaus wirtschaftlich erfolgreicher – das belegen unzählige Studien.

Leider sinkt die Anzahl von gewählten Betriebsratskörperschaften seit Jahren in Österreich. Immer mehr ArbeitnehmerInnen werden nicht durch BetriebsrätInnen bzw. PersonalvertreterInnen direkt in den Betrieben vertreten. Diese dramatische Entwicklung ist einerseits auf ein sinkendes gewerkschaftliches Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen und ihre steigende Individualisierung, zersplitterte Interessenslage und Entsolidarisierung zurückzuführen. Aber auch die Betriebsratsarbeit selbst wird immer schwieriger: ***„Zerrieben zwischen den Mühlsteinen einer enthemmten Deregulierung, eines scharfen internationalen Wettbewerbs und den berechtigten Erwartungen der sozial immer stärker frustrierten ArbeitnehmerInnen“*** (Univ.-Prof. Dr. Klaus Firlei) wird es für Betriebsräte immer schwerer, eine gleichgewichtige (!) und faire Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Betriebsräte werden zunehmend eher in der Rolle einer „Feuerwehr“ als einer souveränen Interessenvertretung gesehen.

Daher sinkt auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, selbst eine Aufgabe im Betriebsrat zu übernehmen. Zudem stellen neue Technologien wie Crowdwork, die Arbeitsgestaltung mit Methoden von „Industrie 4.0“ usw die Betriebsräte nicht nur vor stetig komplexer werdende Aufgaben, sie drohen auch die bisherigen Produktionskonzepte und Betriebsformen wesentlich zu verändern. Ein immer globalerer Wettbewerb und tendenziell globalerer Arbeitsmarkt verstärken die Erpressbarkeit der betrieblichen Interessenvertretung.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann bereits auf ein über 40-jähriges Bestehen zurückblicken. Trotz einer sich rasant ändernden Arbeitswelt erweist es sich in vielen Bereichen auch heute noch als praxistauglich. Dennoch gibt es angesichts der sich ändernden Arbeits- und Betriebsrealitäten einen gewissen Reformbedarf.

Gleichzeitig sehen wir auch, dass immer mehr BetriebsinhaberInnen versuchen, eine erstmalige Betriebsratswahl zu verhindern und die Belegschaft gegen solche Ideen zu demoralisieren. Hier sind unsere gesetzlichen Möglichkeiten zahnlos, gilt die Verhinderung einer Betriebsratswahl mangels Sanktion ja nahezu schon als Kavaliersdelikt. Hier sind dringend abschreckende und effektive Strafen für den Fall der (auch nur versuchten) Verhinderung einer Betriebsratswahl erforderlich. Die Errichtung und Wahl eines Betriebsrats ist eine ganz wesentliche Frage der innerbetrieblichen Demokratie.

Der Koalitionsvertrag der deutschen Regierung aus 2021 mit dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ enthält zum Thema Mitbestimmung das Vorhaben, die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung künftig als Offizialdelikt einzustufen. Der DGB schreibt dazu in einer Aussendung: „Dem Union Busting ein Ende: Die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit werden im Koalitionsvertrag als Straftaten („Offizialdelikt“) eingeordnet.“ Geplant sind also wirksame Maßnahmen gegen ArbeitgeberInnen, die die Wahl eines Betriebsrates nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz verhindern bzw. behindern.

Auch in Österreich werden die gesetzlich vorgesehenen und vorgeschriebenen Wahlen zum Betriebsrat immer wieder durch unbegründete Entlassungen oder andere unlautere Methoden verhindert. Gegen derartige gesetzwidrige und arbeitnehmer- und demokratiefeindliche Vorgehensweisen gibt es derzeit keine wirksamen Rechtsbehelfe. Zwar kennt das österreichische Strafgesetzbuch einen eigenen Abschnitt mit der Bezeichnung „Strafbare Handlungen bei Wahlen und Volksabstimmungen“ und § 262 StGB stellt die Behinderung von Wahlen explizit unter Strafe (Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bzw. Geldstrafe von bis zu 720 Tagessätzen), diese Bestimmungen sind jedoch nicht auf die Wahlen von Betriebsräten nach dem Arbeitsverfassungsgesetz anwendbar. Während also Wahlen zum Nationalrat, Gemeinderatswahlen oder Wahlen der Arbeiterkammern oder der Wirtschaftskammern geschützt sind, trifft dies auf Wahlen zum Betriebsrat nicht zu. Strafbar wären Handlungen iZm Betriebsratswahlen daher nur dann, wenn es sich um eine Nötigung gemäß § 105 StGB handelt. Dafür müsste aber entweder Gewalt oder zumindest eine gefährliche Drohung gegen Personen, die eine Wahl zum Betriebsrat initiieren, vorliegen.

Erforderlich wäre eine gesetzliche Bestimmung im Sinne des § 119 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes, welche zudem - wie im oben erwähnten Koalitionsvertrag geplant - als Offizialdelikt ausgestaltet ist. Eine Straftat liegt demnach nämlich dann vor, wenn eine Betriebsratswahl behindert wird oder wenn diese durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst wird. Gleichzeitig muss eine solche Regelung um einen umfassenden Kündigungsschutz für jene ArbeitnehmerInnen ergänzt werden, die einen Betriebsrat gründen wollen. Kündigungen, die in diesem Zusammenhang ausgesprochen werden, wären mangels Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts demnach unwirksam. Nur dann könnten Handlungen von ArbeitgeberInnen, wie etwa die oben geschilderten, die darauf abzielen, Betriebsratswahlen zu behindern oder zu beeinflussen, tatsächlich wirksam unterbunden werden.

**Die 183. Vollversammlung der Arbeiterkammer Tirol fordert die Bundesregierung daher auf, dem Nationalrat einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der effiziente Strafsanktionen gegen die Behinderung und die Beeinflussung von Betriebsratswahlen oder Personalvertretungswahlen vorsieht und der Arbeitnehmer:innen, die einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung gründen wollen, einen umfassenden Kündigungsschutz gewährt.**