**Kapitel: Mitbestimmung
aus dem ÖGB-Grundsatzprogramm, beschlossen am 19. ÖGB Bundeskongress 2018**

Mitbestimmung im Betrieb Das ArbVG stammt aus einer Zeit, in dem das Regel-Arbeitsverhältnis die Vollzeitbeschäftigung war und indem Betriebe eine größere Menge Beschäftigter an einem Ort zusammengebracht hat. Viele der damals aufgestellten Regelungen sind in diesem Kontext sinnvoll. Die Rahmenbedingungen haben sich seither jedoch grundlegend verändert. Aus heutiger Sicht besteht in einigen Bereichen die Notwendigkeit der Anpassung an veränderte Strukturen. Der Betriebsbegriff muss mehr umfassen als nur den physischen Raum der Arbeitsstätte. Auch die Internationalisierung macht Mitbestimmung heute schwieriger als Mitte der 1970er-Jahre. Es gibt auch viel mehr Teilzeitbeschäftigte, auch unter Betriebsratsmitgliedern. Nicht zuletzt gibt es auch vermehrt Arbeitsstätten, in denen mehrere selbständige Unternehmen tätig sind, die dort Beschäftigten haben aber gemeinsame Interessen (z. B. Flughäfen, Einkaufszentren, usw.). Es fehlt jedoch eine gemeinsame Vertretung, die diese Interessen vertreten kann. Auf all diese Veränderungen sollte Bedacht genommen werden.

Der ÖGB fordert:

**Betriebsbegriff modernisieren**

* Anpassung des Betriebsbegriffes an die Herausforderung digitaler Arbeit (digitale Arbeitsstätte).
* Schaffung einer Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich einem Betrieb oder Unternehmen zugehören (z.B. Flughäfen, Einkaufszentren).
* Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung.

**Freistellung erleichtern**

* Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze. 25
* Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern.
* Herabsetzung der erforderlichen ArbeitnehmerInnenzahl für Freistellungen.
* Ausweitung des Anspruchs von Bildungsfreistellungen auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensräten und Personalvertretungen.

**Betriebsratswahlrecht anpassen**

* Erhöhung der Zahl der Betriebsrats- und Personalvertretungs-Mandate
* Strafbarkeit der Behinderung von PV/BR-Wahlen.
* Verpflichtende anteilsmäßige Berücksichtigung beider Geschlechter in Vertretungskörpern.
* Beibehaltung der getrennten Betriebsratskörperschaften.
* Streichung des Mindestwahlalters für Betriebsratswahlen. Auch jugendliche ArbeitnehmerInnen sollen den Betriebsrat wählen dürfen. Der Jugendvertrauensrat muss aber erhalten bleiben.
* Stärkung der Behindertenvertrauensperson.

 **Schutzbestimmungen verbessern**

* Ablaufhemmung der Befristung für die Dauer des Mandates als Betriebsratsmitglied.
* Ausweitung des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf Kleinstbetriebe.
* Möglichkeit der Ausweitung der Betriebsratsrechte durch Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag (z.B. Fristverlängerung zur Stellungnahme bei Kündigungsabsicht).
* Verstärkter Schutz bei einvernehmlicher Auflösung (Rücktrittsmöglichkeit in bestimmter Frist).
* BV-Möglichkeit für Entgeltregelungen in Zusammenhang mit Arbeitszeitregelungen.

**Rechtsdurchsetzung erleichtern**

* Gerichtliche Überprüfbarkeit der KV-zugehörigkeit des Arbeitgebers unabhängig der AN-Zahl.
* Verbesserte Durchsetzbarkeit bei Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft, wirksame Sanktionen bei Verstößen auch gegen EU-Informations- u. Konsultationspflichten.
* Klarstellung der Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose Betriebe.
* Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
* Abschaffung anachronistischer Einschränkung der Mitbestimmung in Theaterbetrieben.
* Aufhebung der Ausnahmen in der Mitbestimmung bei Tendenzbetrieben.
* Ausweitung der Ermöglichung von Verbandsklagen.

**Ausbau der Mitbestimmung in der EU**

* Die Standards für Beteiligung und AN-Mitbestimmung in Unternehmen, die in europäischen Rechtsformen operieren, müssen durch eine Rahmenrichtlinie erweitert werden.
* Bestehende Rechte müssen effektiv durchsetzbar sein. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte und andere Bestimmungen, die sich mit den Regeln der Mitbestimmung befassen, müssen in diesem Sinn gestärkt werden und mit mehr Verbindlichkeit ausgestattet werden.
* In diesem Sinn muss es wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen europäisches Recht geben.
* Gemeinsame Mindeststandards für die AN-Beteiligung der in europäischen Gesellschaftsformen als Schritt gegen die Aushöhlung nationaler Standards durch europäisches Gesellschaftsrecht.
* Es darf nicht möglich sein, dass Unternehmen durch bloße Verlegung des Unternehmenssitzes aus der Mitbestimmung flüchten.
* Die EU muss die Mitgliedstaaten bei der Förderung von sozialpartnerschaftlichen Systemen und Kollektivvertragsverhandlungen unterstützen und darauf hinwirken, dass Kollektivverträge möglichst alle ArbeitnehmerInnen und Unternehmen erfassen (auch in Hinblick auf Crowdwork).
* In den einzelnen Mitgliedstaaten sollen möglichst alle ArbeitnehmerInnen von Mindestlöhnen erfasst sein, die primär von den Sozialpartnern über Kollektivverträge festgelegt werden sollen.
* Die nationalen Systeme der Lohnfindung und die Tarifautonomie der Sozialpartner müssen respektiert und gegen Eingriffe geschützt werden.
* Nur in jenen Ländern, wo die Gewerkschaften es ausdrücklich fordern, sollen auch gesetzliche Mindestlöhne festgelegt werden.