

Ihre Gesprächspartner/-in:

Dr. Johann Kalliauer

Mag.<sup>a</sup> Bettina Csoka

Präsident der AK Oberösterreich

Leiterin der Abteilung für Wirtschafts-, Sozial- und  
Gesellschaftspolitik der AK Oberösterreich

**Die Corona-Krise aus Sicht der Betriebsräte:  
Kurzarbeit, Home-Office und wirtschaftliche Perspektiven**

Online-Presskonferenz

am Montag, 1. März 2021, um 11 Uhr

Arbeiterkammer Linz

## **Fast 500 Betriebsratsvorsitzende befragt**

Im Rahmen der ISW-Befragung von Dezember 2020 bis Mitte Jänner 2021 schilderten 492 Betriebsratsvorsitzende oberösterreichischer Unternehmen online oder per Papierfragebogen ihre Erfahrungen mit der Corona-Kurzarbeit und der Arbeit im Home-Office. Die Sichtweisen der Betriebsratsvorsitzenden sind insofern sehr wichtig, weil sie ein sehr gutes Gespür haben, sehr nah am Geschehen im Betrieb sind und tagtäglich Kontakt zu den Beschäftigten haben. Damit sind/haben sie ein sehr gutes „Sensorium“ für betriebliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Zudem wurden sie zu den wirtschaftlichen Perspektiven ihrer Betriebe befragt.

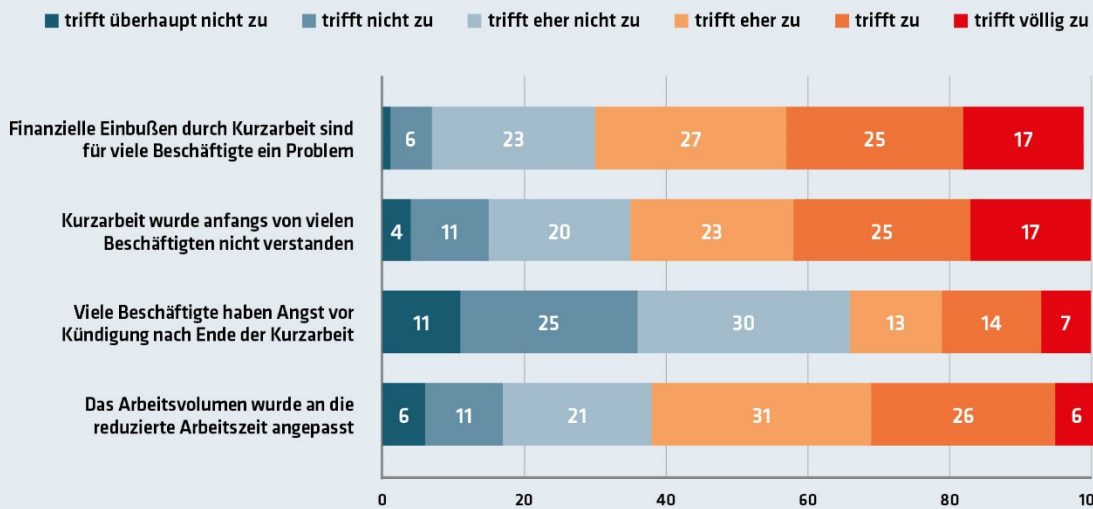
30 Prozent der Befragten ordneten sich den Bereichen Metall, Elektro, Fahrzeug- und Maschinenbau zu, 15 Prozent sind im Sozial- und Gesundheitsbereich tätig. Weitere relevant vertretene Bereiche: Bau kombiniert mit Stein-, Holz-, und Glasverarbeitung, Chemie- und Kunststoffindustrie sowie Handel sowie Banken und Versicherungen. 43 Prozent der Befragten gaben an, einem Angestelltenbetriebsrat vorzustehen, 25 Prozent sind Arbeiterbetriebsratsvorsitzende/-r und 31 Prozent stehen einem gemeinsamen Betriebsrat vor. 43 Prozent der Befragten sind in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten als Betriebsratsvorsitzende/-r tätig, weitere 44 Prozent in Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Die restlichen 13 Prozent verteilen sich auf Belegschaftsvertreter/-innen aus Kleinbetrieben mit bis zu 49 Mitarbeitern/-innen.

## **Kurzarbeit: Arbeitszeit halbiert, 300 Euro weniger Einkommen**

61 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden gaben an, dass ihr Betrieb ein Covid-19-Kurzarbeitsmodell nutzte. Bei 96 Prozent jener Betriebe, die auf Kurzarbeit verzichteten, bestand dafür keine wirtschaftliche Notwendigkeit, lediglich vier Prozent führten an, dass die Verhandlungen gescheitert seien. Während der Kurzarbeit-Phase reduzierten die Betriebe die Arbeitszeit im Mittel (Median) um die Hälfte, bei einem Viertel der Befragten sogar um mindestens 80 Prozent.

Den Einkommensverlust schätzten die Betriebsräte/-innen im Mittel auf 300 Euro netto pro Monat. Die Kurzarbeit brachte also eine massive finanzielle Herausforderung für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen mit sich. Mehr als zwei Drittel (69 Prozent) der befragten Betriebsräte/-innen fanden, dass die finanziellen Einbußen durch die Kurzarbeit für viele Beschäftigte ein Problem darstellen.

## BEOBACHTUNGEN DER BETRIEBSRATSVORSITZENDEN ZUR KURZARBEIT (in Prozent)



Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben die Summen der einzelnen Balken nicht immer 100%

AK Grafik; Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung, Befragungszeitraum Dezember2020/Jänner2021; (n = 285 - 298)

### Keine Angst vor Kündigung nach der Kurzarbeit

Viele Beschäftigte haben keine Angst, nach dem Auslaufen der Kurzarbeit gekündigt zu werden, sagen zwei Drittel der Befragten. Die Kurzarbeit scheint also in vielen Fällen Betroffenen die Angst vor Arbeitsplatzverlust zu nehmen und den Beschäftigten Sicherheit zu geben. Allerdings variiert die Zustimmung je nach den wirtschaftlichen Perspektiven des Betriebs. Je positiver die Betriebsräte/-innen die kurzfristige Geschäftsentwicklung einschätzen, desto seltener rechnen die Beschäftigten nach der Kurzarbeit mit Kündigungen.

### Aber: Ein Fünftel der kurzarbeitenden Betriebe sprach Kündigungen aus

Kurzarbeit schützt allerdings nicht immer vor Kündigungen. Immerhin 22 Prozent der Befragten aus Kurzarbeitsbetrieben bestätigten, dass es seit Beginn der Corona-Krise zu betriebsbedingten Kündigungen gekommen sei. Auch für die Leiharbeiter/-innen galt der Schutz durch Kurzarbeit nur bedingt. 60 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden gaben an, dass diese zumindest mehrheitlich

in die Kurzarbeit mitgenommen wurden. Die restlichen 40 Prozent sprachen davon, dass diese Gruppe gänzlich oder mehrheitlich an die Arbeitskräfteüberlasser/-innen „zurückgestellt“ wurde.

### **Bei einem Drittel trotz Kurzarbeit keine Anpassung der Arbeitsmenge**

Dass Unternehmen das tatsächliche Arbeitsausmaß an die Kurzarbeit anpassen, können nicht alle Betriebsräten/-innen bestätigen. 63 Prozent meinten, dass die Aussage „Beschäftigte können darauf vertrauen, dass das Arbeitsvolumen an die reduzierte Arbeitszeit angepasst wird“ eher bis völlig zutrifft. Für 38 Prozent traf dies eher nicht bis gar nicht zu.

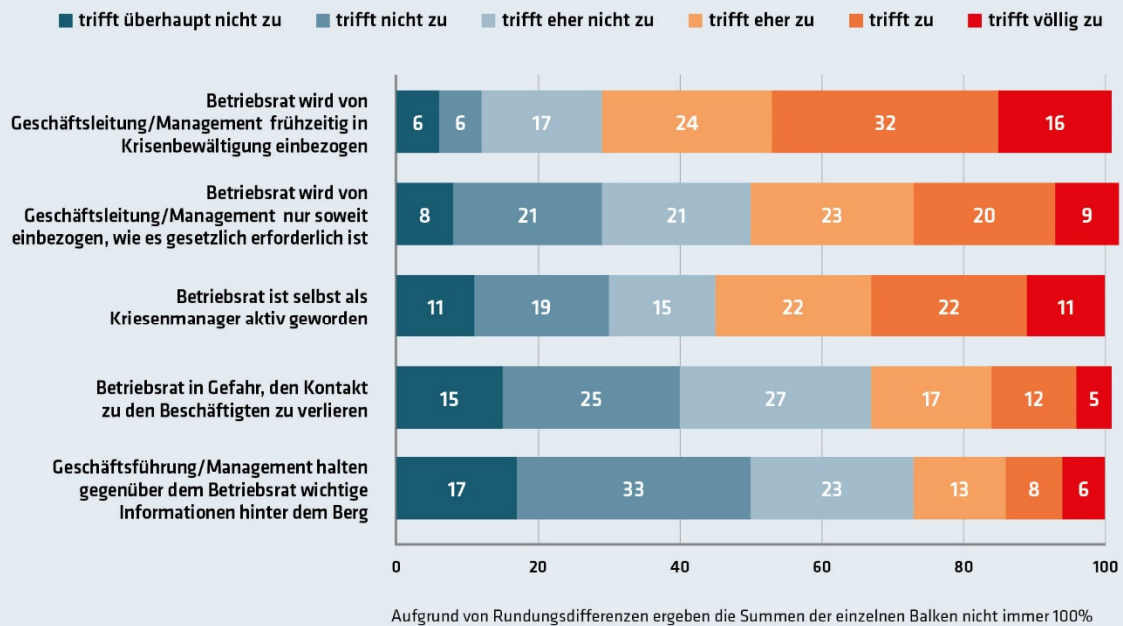
### **Jeder zweite Betriebsrat ist Teil des Krisenmanagements**

Die Betriebsratsvorsitzenden nehmen die Zusammenarbeit mit dem Gegenüber traditionell und größtenteils als positiv wahr. 79 Prozent der Befragten sprechen von einer „sehr guten“ (16 Prozent), „guten“ (36 Prozent) oder „eher guten“ (27 Prozent) Zusammenarbeit mit Geschäftsführung oder Management. Fast drei Viertel (72 Prozent) sagen, dass der Betriebsrat vom Unternehmen frühzeitig in die Krisenbewältigung einbezogen wird. Zugleich stimmt aber die Hälfte der Aussage völlig bis eher zu, dass dies nur soweit erfolgt, wie es gesetzlich erforderlich ist.

Betriebsrat/Betriebsrätin-Sein in der Corona-Krise bedeutete vielfach auch, als Krisenmanager/-in zu agieren und aktiv bei der Sicherung der Gesundheit, zum Beispiel durch Verteilung von Desinfektionsmitteln, mitzuarbeiten. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Befragten sagt, dass der Betriebsrat selbst im Krisenmanagement aktiv tätig wurde.

Der Kontakt zu den Beschäftigten ist aus Betriebsratsicht auch in der Corona-Pandemie zum größten Teil recht gut. Die Gefahr, den Kontakt zu den Beschäftigten zu verlieren, sahen rund zwei Drittel der Betriebsräte/-innen nicht bzw. eher nicht.

## BETRIEBSRATSMITWIRKUNG IN DER CORONA-KRISE (in Prozent)



AK Grafik; Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung, Befragungszeitraum Dezember2020/Jänner2021; (n = 492)

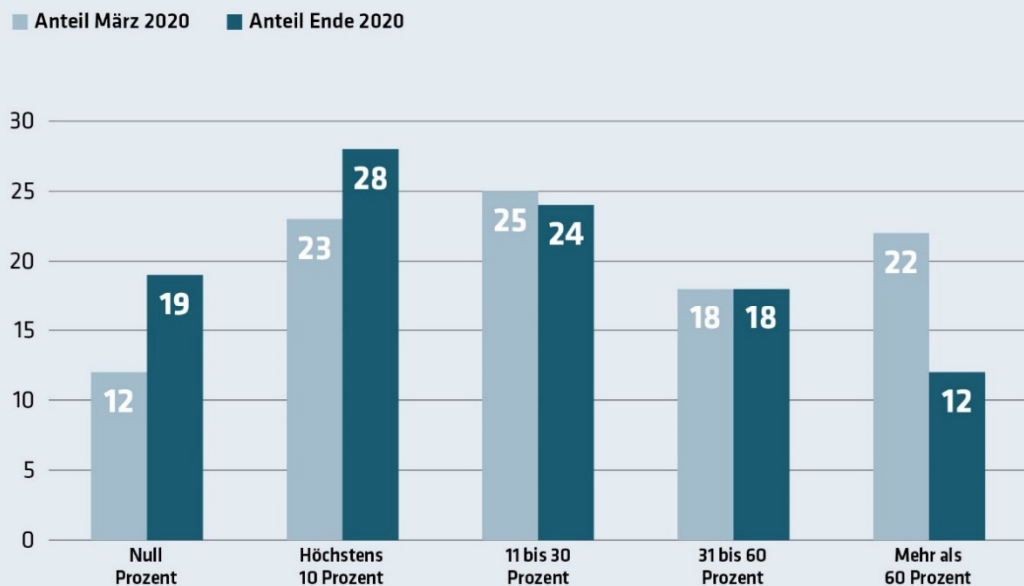
## Eher günstige Wirtschaftsperspektiven

Die Befragten aus gewinnorientierten Betrieben gehen nur zu einem geringen Anteil (29 Prozent) von einer gar nicht bis eher nicht guten Geschäftsentwicklung aus. Demgegenüber stehen – angesichts der Krise – auffällig viele, die eine eher bis sehr gute Geschäftsentwicklung prognostizieren (69 Prozent). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Covid-Krise in den Produktionsbranchen weniger dramatische Auswirkungen hat als wie etwa im Tourismus. Immerhin ordneten sich 30 Prozent der Befragten den Bereichen Metall, Elektro, Fahrzeug- und Maschinenbau zu.

## Betriebsräte/-innen sehen Home-Office-Möglichkeit zwiespältig

Der Anteil der im Home-Office beschäftigten Arbeitnehmer/-innen ist Ende 2020, im Vergleich zu den Märzahlen, deutlich zurückgegangen:

## WIEVIELE BESCHÄFTIGTE BEFANDEN SICH IM HOME-OFFICE? (in Prozent)



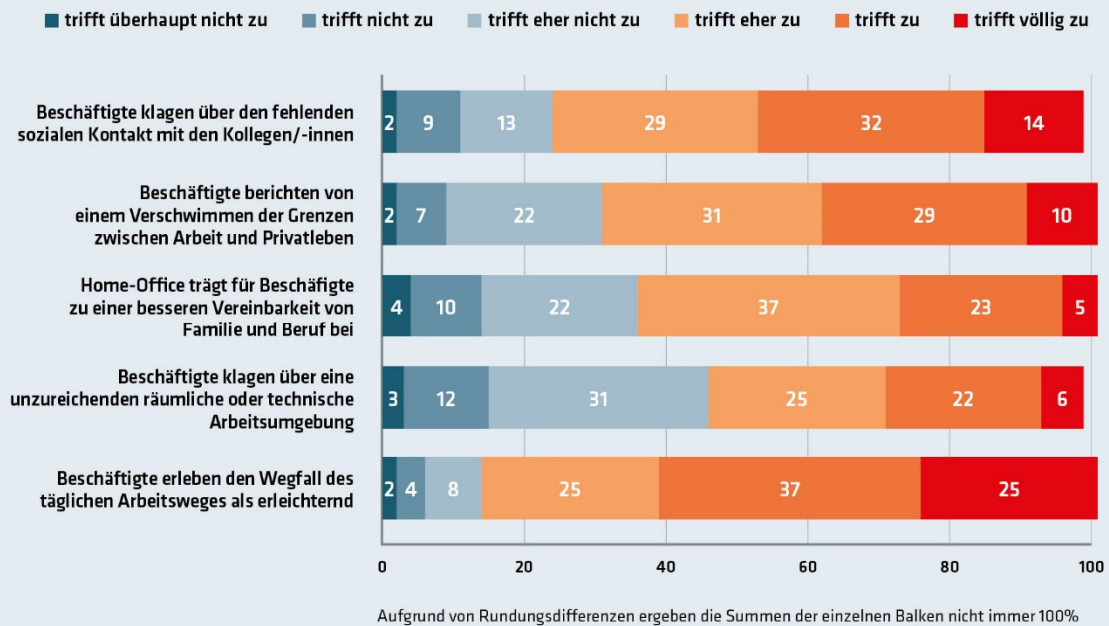
AK Grafik; Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung, Befragungszeitraum Dezember2020/Jänner2021; (n = 466 - 467)

Die langsame Rückkehr aus dem Home-Office ist bemerkbar. In fast der Hälfte der Betriebe (47 Prozent) befanden zum Jahresende 2020 keine Beschäftigten oder nur höchstens ein Zehntel der Belegschaft im Home-Office. Und nur mehr bei etwa jedem achten Betrieb wird überwiegend – mit einem Belegschaftsanteil von mehr als 60 Prozent – zu Hause gearbeitet. Zu Beginn der Corona-Krise im März 2020 war das noch anders: Damals war noch in fast einem Viertel der Betriebe (22 Prozent) der Großteil der Belegschaft im Home-Office tätig. Und in nur rund jedem dritten Betrieb (35 Prozent) arbeiteten gar keine oder nur sehr wenig Beschäftigte so.

### Home-Office: Fehlende soziale Kontakte und verschwimmende Grenzen

Die Betriebsratsvorsitzenden nehmen Home-Office stark differenziert wahr und haben dazu ein ambivalentes Bild. Mit großer Eindeutigkeit (75 Prozent) stellen die befragten Betriebsratsvorsitzenden fest, dass viele Beschäftigte über die fehlenden sozialen Kontakte zu ihren Kollegen/-innen klagen. Die Möglichkeit der Verschlechterungen der Beziehungen zu den Kollegen/-innen stellt sich somit als eine sehr reale Option dar.

## ARBEITSBEDINGUNGEN IM HOME-OFFICE (in Prozent)



AK Grafik; Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung, Befragungszeitraum Dezember2020/Jänner2021; (n = 391 - 417)

Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben ist eine der „unübersehbaren Schattenseiten“ der Telearbeit. Dazu zählen beispielsweise häufigere Arbeitsunterbrechungen oder auch das Verschieben von Arbeitsbeginn- und Arbeitsende-Zeiten. Diese Schattenseite der Arbeit im Home-Office stellten 70 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden fest.

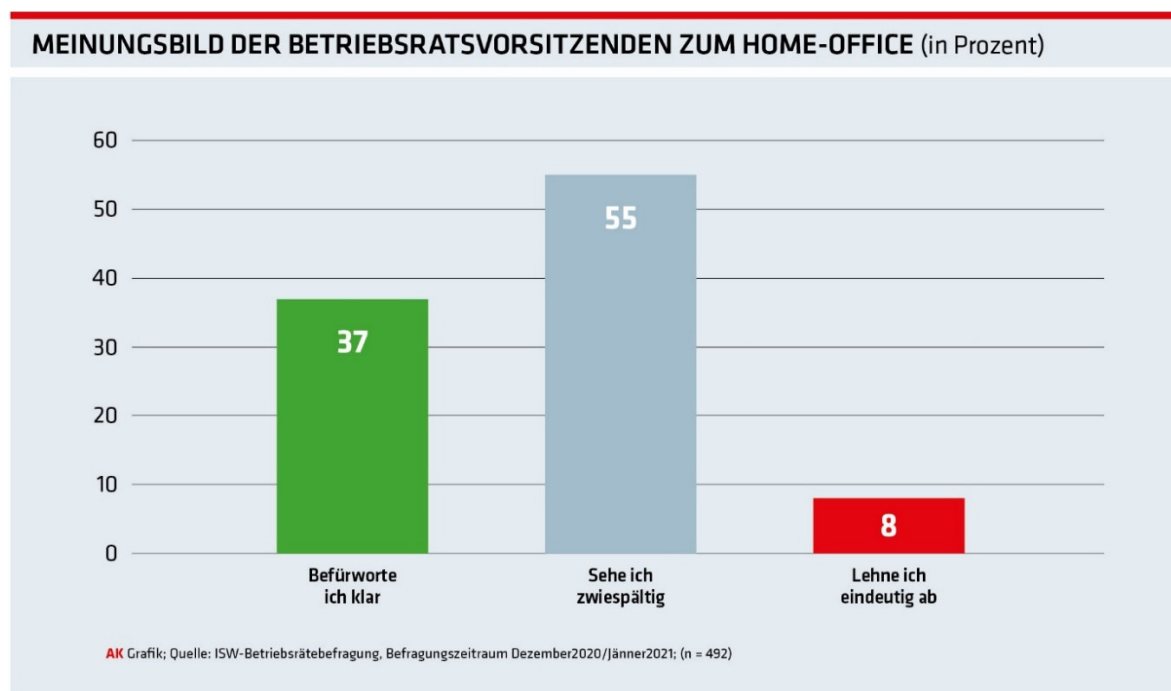
### Unzureichende Arbeitsumgebung, aber bessere Vereinbarkeit

Mehr als die Hälfte der Betriebsratsvorsitzenden (53 Prozent) berichtet, dass viele Beschäftigte über eine unzureichende räumliche oder technische Arbeitsumgebung klagen. Gerade die plötzliche und unvorbereitete Umstellung auf Home-Office durch den Lockdown im März 2020 hat viele vor große Herausforderungen gestellt. Dazu zählen der Mangel an geeigneten Arbeitsmöglichkeiten, aber auch das Fehlen von technischer Ausstattung wie Drucker und leistungsfähigen Internetverbindungen. Rund zwei Drittel der Betriebsratsvorsitzenden (65 Prozent) sagen, dass Home-Office für viele Beschäftigte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt. Dazu bedarf es allerdings einiger Voraussetzungen wie qualitätsvolle Kinderbetreuungs-

einrichtungen mit entsprechenden Rahmenöffnungszeiten und kurzen Distanzen zur Wohnung, damit die Arbeitnehmer/-innen auch einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Die mit Abstand stärkste Zustimmung von 87 Prozent findet bei den befragten Betriebsratsvorsitzenden das Statement „Viele Beschäftigte erleben den Wegfall des täglichen Arbeitsweges als erleichternd.“ Der Wegfall von Wegzeiten wird durchaus als Beitrag zur Steigerung der Lebensqualität, aber auch zum Klimaschutz gesehen.

## Erst ein Drittel der Betriebe hat Vereinbarung zum Home-Office

Die Frage, ob bereits eine Betriebsvereinbarung zum Home-Office bestehe oder in Verhandlung sei, bejahten 36 Prozent der Befragten. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Betriebsratsvorsitzenden steht einer dauerhaften Installierung beziehungsweise Home-Office-Ausweitung „zweispältig“ gegenüber. Etwas mehr als ein Drittel (37 Prozent) befürwortet diese, acht Prozent lehnen sie ab.



Oberösterreichs Betriebsratsvorsitzende sehen also Chancen (Vereinbarung Beruf und Familie, ökologischer Aspekt) und Gefahren (Entgrenzung von Arbeit, soziale Isolation) gleichermaßen. Umso dringlicher ist ein gemeinsames Festlegen für das Home-Office durch eine Betriebsvereinbarung.



## **Forderungen und Empfehlungen der Arbeiterkammer**

Die Betriebsräte/-innen spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung der Covid-Krise in den Betrieben. Sie treten für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten auf und ermöglichen Lösungen zum beiderseitigen Vorteil. Sie sind wesentliche Partner/-innen von Gewerkschaften und Arbeiterkammer, um Arbeitnehmerrechte konkret und lebensnahe in der Arbeitswelt zu verankern und Hinweise auf gesetzlichen Handlungsbedarf zu geben. Aus den Ergebnissen der Betriebsrätebefragung lassen sich einige Schlussfolgerungen für den Umgang mit den Corona-Folgen im Arbeitsalltag ziehen.

### **Verbesserung der Bedingungen der Betriebsrats Tätigkeit**

- Wirksamerer Schutz von Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen möchten
- Recht auf Teilfreistellung in Höhe von zehn bis 50 Prozent des Arbeitszeitausmaßes für Betriebsratsvorsitzende in Betrieben mit weniger als 150 Beschäftigten
- Recht auf zweite Freistellung bereits ab 500 statt bisher 700 Beschäftigten

### **Kurzarbeit und Arbeitszeit**

- Frühzeitige, klare und nachvollziehbare Kurzarbeitsbestimmungen (z.B. Entgeltberechnung, Urlaubsverbrauch, rückwirkende Antragstellung)
- Kurzarbeitserfahrungen für kürzere Vollzeit für alle in Zukunft nutzen

### **Home-Office**

- Maßnahmen zur Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben (z.B. durch fixe Verbindungs- und Trennungszeiten zum Server)
- Weiterer Ausbau des Kinderbetreuungs-Angebotes, damit Home-Office für Eltern mit Betreuungspflichten nicht zur Doppelbelastung wird
- Gesundes Verhältnis zwischen Home-Office und Büroarbeitsplatz, das gute soziale Kontakte mit Kollegen/-innen ermöglicht