

AK Aktuell

DAS INFOSERVICE DER AK FÜR BETRIEBSRÄTE & BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETER & PERSONALVERTRETERINNEN

**Kopf hoch!
Wir
schaffen
das.**



▶ Sonderbetreuungszeit neu

▶ Arbeitgeber-Haftung und Corona

- ▶ Der Betriebsrat – ein Navigator durch die Krise
- ▶ Gekommen, um zu bleiben – das Homeoffice
- ▶ Betriebsratswahl: Leiharbeitskräfte sind wahlberechtigt



Ein Meilenstein: Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit

Was gilt bei der Sonderbetreuungszeit II? Welche Verbesserungen bringt die Neuregelung für Beschäftigte und für Arbeitgeber?

Von Philipp Brokes*

Wiederholte Kindergarten- und Schulschließungen, eine Notbetreuung, die nicht allen Kindern offenstand, Quarantänen für Kinder, die mit dem Coronavirus infiziert oder als K1-Kontaktpersonen festgestellt wurden, haben im Laufe der Pandemie gezeigt, dass bestehende arbeitsrechtliche Instrumente nicht ausreichen. Um eine bezahlte Freistellung zum Zweck der notwendigen Kinderbetreuung zu ermöglichen, hat das Parlament die Sonderbetreuungszeit neu geregelt.

Lücken bei der Erstregelung

Die insbesondere auf Betreiben von AK und Gewerkschaften im März 2020 eingeführte Sonderbetreuungszeit I war ein Schritt in die richtige Richtung. Sie erwies sich während

des ersten Lockdowns aber als nicht weitreichend genug: So haben bis Mai 2020 österreichweit insgesamt nur rund 20.000 Eltern eine solche Freistellungsmöglichkeit in Anspruch nehmen dürfen. Denn es bestand kein Rechtsanspruch. Betroffene ArbeitnehmerInnen waren somit auf das Entgegenkommen ihrer Arbeitgeber angewiesen.

Zwar erhielten Arbeitgeber im Anschluss an eine gewährte **Sonderbetreuungszeit I** ein Drittel (ab Oktober 2020: die Hälfte) der Lohnkosten aus Bundesmitteln zurück. Die vom Arbeitsministerium veröffentlichten Statistiken zeigten aber deutlich: in Betrieben, in denen Arbeitgeber nicht bereit waren, ihre Beschäftigten in diesen Ausnahmesituationen zu

unterstützen, half auch die Teilrückerstattung der Lohnkosten durch den Bund nicht weiter.

Das Fortschreiten der Pandemie, steigende Infektionszahlen und die im ersten Lockdown zum Großteil aufgebrauchten Urlaubs- und Zeitausgleichsguthaben der Beschäftigten machten deutlich: an einem Rechtsanspruch auf eine bezahlte Freistellung für Eltern in Ausnahmesituationen auf Grund von Corona-Maßnahmen führt kein Weg vorbei. AK-Präsidentin Anderl brachte es mit ihrem Appell auf den Punkt: „Eltern dürfen bei der Sonderbetreuungszeit nicht zu Bittstellern degradiert werden, die von der Gunst ihrer Arbeitgeber abhängig sind.“

Nach zahlreichen Verhandlungsrunden zwischen Sozialpartnern und Ministerien hat das Parlament eine Novelle des § 18b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes beschlossen, die den Grundstein für die neue „**Sonderbetreuungszeit II**“ legte. Sie gilt rückwirkend ab 1. November 2020.

Die Eckpunkte

- Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit, wenn Betreuung zu Hause notwendig
- Bei teilweiser und vollständiger Schul- und Kindergartenschließung (auch von einzelnen Klassen oder Gruppen)
- Bei behördlicher Absonderung (Quarantäne) eines Kindes wegen Infektion oder Infektionsverdachts (K1)
- Verlängerung von bisher drei auf vier Wochen pro Elternteil
- Geltungsdauer 1. November 2020 bis 9. Juli 2021
- Weiterhin Vereinbarungsmöglichkeit dort, wo Rechtsanspruch nicht greift
- In beiden Fällen: hundert Prozent Kostenersatz für den Arbeitgeber aus Bundesmitteln

Mit der Sonderbetreuungszeit II wurde ein spezieller Dienstverhinderungstatbestand ge-

schaffen. Er greift dort, wo Eltern die Kinderbetreuung kurzerhand übernehmen müssen, weil Schule oder Kindergarten eine solche nicht anbieten und auch sonst keine geeignete Betreuungsperson (etwa ein nicht berufstätiger Elternteil) hierfür in Frage kommt. Der Rechtsanspruch gilt überdies pro Elternteil; Eltern können sich damit ihren zweimal vierwöchigen Topf bis zum Ende des laufenden Schuljahres aufteilen. Ein gemeinsamer Wohnsitz ist nicht erforderlich, was für getrennt lebende Elternteile von enormer Bedeutung ist.

Wann besteht ein Rechtsanspruch?

Für Verwirrung sorgte die Tatsache, dass im „zweiten Lockdown“ eine Sonderbetreuungszeit nicht möglich sein sollte, weil eine schulische Not-Betreuung weiterhin gewährleistet blieb. Dies traf korrekterweise auf die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsanspruchs zu. Dieser gilt nur dann, wenn Eltern an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, weil sie ihrer Aufsichtspflicht als Teil ihrer gesetzlichen Ob-sorge nachkommen müssen.

Lassen Eltern ihr Kind hingegen „freiwillig“ zu Hause und folgen zugleich dem Appell der Regierung, auf die schulische Notbetreuung nur in Ausnahmefällen zurückzugreifen, wäre ein gänzlich Verwehren der Sonderbetreuungszeit absurd. Aus diesem Grund wurde in die gesetzliche Bestimmung eine Auffang-klausel aufgenommen: Werden Schulen bzw. Kindergärten gänzlich oder auch nur teilweise geschlossen und bieten zugleich eine Notbetreuung an, können betroffene Eltern ebenfalls die Sonderbetreuungszeit II in Anspruch nehmen – allerdings ist in diesen Fällen die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Der nunmehr garantierte hundertprozentige Kostenersatz sollte ein großzügiger Anreiz sein, damit die Arbeitgeber letztendlich zustimmen.

Es erscheint daher keinesfalls überspitzt, den neu geschaffenen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit als Meilenstein zu sehen; in einer Krise, in der sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben einem stabilen Arbeitsplatz eines ganz besonders wünschen: klare Rechtssicherheit in sehr unsicheren Zeiten. □



Kurz und bündig

Die Neuregelung der Sonderbetreuungszeit sieht dann, wenn es tatsächlich keine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind gibt, einen Rechtsanspruch auf Freistellung vor. Gibt es zum Beispiel eine Notbetreuung in der Schule, ist weiterhin das Einverständnis des Arbeitgebers nötig. Da der Arbeitgeber aber nunmehr jedenfalls hundert Prozent der Lohnkosten rückerstattet bekommt, sollte es auch in diesen Fällen einfacher sein, sich Sonderbetreuungszeit nehmen zu können.



Philipp Brokes
ist Mitarbeiter der Abteilung
Sozialpolitik der AK Wien.

„**Eltern dürfen nicht zu Bittstellern degradiert werden. Der Rechtsanspruch stellt das klar.**“

Covid-19 Achtung Haftung!

Ein laxer Umgang von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Covid-19-Schutzmaßnahmen oder gar Vertuschungsversuche können sich rächen. Nicht nur kann es zu – vermeidbaren – Infektionen am Arbeitsplatz kommen. Es drohen auch Strafen und Schadenersatzpflichten.

Von Petra Streithofer



Foto: Stockhausen - stock.adobe

Dass alle Maßnahmen zur Verhinderung von Covid-19-Infektionen am Arbeitsplatz ausgeschöpft werden, sollte sich in Pandemiezeiten eigentlich von selbst verstehen. Ausdrückliche Verpflichtungen sind im Gesundheitsrecht, nämlich dem Covid-19-Maßnahmen-gesetz und den zugehörigen Verordnungen vorgesehen. So müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber etwa dafür sorgen, dass der Mindestabstand bei der Arbeit eingehalten werden kann oder unter bestimmten Umständen ein Mund-Nasen-Schutz getragen wird. AK-Mitglieder berichteten auch von Fällen, in denen diese Pflichten ignoriert und keinerlei Schutzmaßnahmen gesetzt wurden. Oder Beschäftigte nach positivem Covid-19-Test zum Stillschweigen oder aber zum Weiterarbeiten trotz Absonderungsbescheid gedrängt werden sollten. Derartige Verfehlungen können rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Verwaltungsstrafen

Für Inhaber einer Betriebsstätte, eines Arbeitsortes oder eines Verkehrsmittels sieht das Covid-19-Maßnahmengesetz Strafbestimmungen vor. So begeht eine Verwal-

tungsübertretung, wer nicht dafür sorgt, dass die Voraussetzungen der Covid-19-Verordnungen eingehalten werden: Zum Beispiel die Mund-Nasen-Schutz-Tragepflicht oder die Maximalzahl an Kundschaft in einem Geschäft. Es droht eine Geldstrafe von bis zu 3.600 Euro, im Nichteinbringungsfall eine Freiheitsstrafe von bis zu vier Wochen. Wer einen Betrieb trotz eines Verbotes öffnet, muss mit bis zu 30.000 Euro Strafe rechnen. Zuständig ist die Gesundheitsbehörde, also Magistrat oder Bezirkshauptmannschaft. Die Arbeitsinspektion ist rund um die Covid-19-Gesetzgebung in beratender Rolle tätig. Beratungsresistente Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen damit rechnen, dass die Arbeitsinspektion die Gesundheitsbehörde von Verwaltungsübertretungen informiert.

Schadenersatz

Verschuldet ein/e Arbeitgeber/in wegen mangelhafter Schutzmaßnahmen oder gar wegen der Vertuschung eines Covid-19-Falles eine Infektion am Arbeitsplatz, kann er/sie auch zivilrechtlich haften. Denkbar sind Schadenersatzansprüche des/der Beschäftigten oder der Hinterbliebenen. Das Dienstgeberhaftungs-



Kommentar

Verantwortung für die Gesundheit

Von **Petra Streithofer**

Auch in der Covid-19-Pandemie sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Grund ihrer Fürsorgepflicht für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich. Sie sollten auch abseits von Haftungsfallen motiviert sein, für den Schutz vor Infektionen zu sorgen. Ein Covid-19-Cluster kann zum betriebswirtschaftlichen Super-Gau werden: Betriebsschließungen, Ausfälle, Imageschaden. Und das Vertrauen der Belegschaft kann in Krisenzeiten schnell zerstört werden, wenn ihre Gesundheit merkbar keine Priorität hat. Umgekehrt erfreuen sich Organisationen, die dem Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert beimessen, an mehr Motivation, Loyalität und Produktivität. Für Unbelehrbare braucht es aber Strafdrohungen – und Behörden mit ausreichend Personal für den Vollzug. □



Petra Streithofer

ist Mitarbeiterin der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der AK Wien.



Foto: alexipin - stock.adobe

privileg nach § 333 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) kann zwar solche Ansprüche abwehren. Es gilt aber nur bei fahrlässiger Verursachung und wenn es sich um eine Berufskrankheit handelt. Covid-19 ist als „Infektionskrankheit“ laut Ziffer 38 der Berufskrankheitenliste der Anlage 1 zum ASVG einzustufen. Dieser Tatbestand ist eingeschränkt auf bestimmte aufgezählte Unternehmen (u. a. Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten, Schulen, Kindergärten) und auf „Unternehmen, in denen eine vergleichbare Gefährdung besteht“. Letzteres kann in Zeiten einer akuten Pandemie weit ausgelegt werden. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Unfallversicherungsträger einen Regressanspruch: Er kann sich die entstandenen Kosten von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zurückholen.

Strafrecht

Darüber hinaus kann bei mangelhaftem Schutz auch eine strafrechtliche Verantwortung schlagend werden. Für die Straftatbestände der vorsätzlichen oder fahrlässigen Gefährdung durch übertragbare Krankheiten nach den §§ 178, 179 Strafgesetzbuch reicht schon die bloße Gefährdung, ohne dass tatsächlich ein Schaden, also eine Infektion, eintreten muss. □

Missachten ArbeitgeberInnen die Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten, drohen Strafen und ein Imageschaden.

INTERVIEW

Leiharbeitskräfte gehören dazu

Wer darf bei der Betriebsratswahl wählen? Bei Leiharbeitskräften war umstritten, in welchen Fällen sie im Beschäftigterbetrieb (Entleiher-Unternehmen) mitwählen dürfen. Ein OGH-Urteil sorgt für Klarheit. Auch Leiharbeitskräfte sind wahlberechtigt. Wir haben AK-Experten Hannes Schneller zu dem Urteil befragt.

Interview: Martina Fassler



Kurz und bündig

Ein richtungsweisendes Grundsatzurteil hat der Oberste Gerichtshof in Zusammenhang mit Leiharbeitskräften gefällt. Sie sind, sofern sie in den Betrieb eingegliedert sind, im Beschäftigterbetrieb aktiv wahlberechtigt. Eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten ist nicht notwendig. Auch Leiharbeitskräfte mit eigenem Betriebsrat im Überlasserbetrieb sind bei der Betriebsratswahl im Beschäftigterbetrieb aktiv wahlberechtigt.

AK-Aktuell: Worum ging es bei dem Fall, der vor dem OGH landete?

Hannes Schneller: Im Frühjahr 2019 wählten die ArbeiterInnen in einem Produktionsbetrieb ihren Betriebsrat neu. In diesem Betrieb gab es neben der Stammschicht viele überlassene Arbeitskräfte. Der Wahlvorstand kam unter Einrechnung der Leiharbeitskräfte auf 603 wahlberechtigte ArbeitnehmerInnen – und damit auf zehn Betriebsratsmitglieder, die zu wählen waren. Die Wahl fand planmäßig statt, aber der Arbeitgeber wollte die Betriebsratswahl vom Gericht für ungültig erklären lassen; er brachte eine Betriebsrats-Wahlanfechtungsklage nach § 59 Arbeitsverfassungsgesetz ein.

Was passte dem Arbeitgeber nicht an der Betriebsratswahl?

Er beanstandete, dass im Verhältnis zur Belegschaftsstärke zu viele Betriebsratsmitglie-

der gewählt worden seien. Dazu führte er vor Gericht an, dass jene Leiharbeitskräfte, die weniger als sechs Monate im Betrieb waren, nicht mitwählen hätten dürfen. Außerdem war er der Ansicht, dass auch Leiharbeitskräfte, die zwar mehr als ein halbes Jahr im Betrieb waren, aber im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat hatten, nicht wahlberechtigt wären.

Wie entschied das Gericht?

Das Erst- und das Zweitgericht gaben dem Arbeitgeber recht. Mithilfe der Gewerkschaft PRO-GE gelang es dem Betriebsrat aber, den Obersten Gerichtshof einzuschalten. Denn in der Rechtsprechung fehlte eine klare Aussage, unter welchen Voraussetzungen Leiharbeitskräfte im Beschäftigterbetrieb wahlberechtigt sind. In der Fachliteratur gab es einerseits die Einschätzung, dass Leiharbeitskräfte zumindest sechs Monate im Betrieb sein müssen. Mehrheitlich wird in der Rechtswissenschaft



Fotograf: Lukas Beck



Mehr Schutz für Leiharbeitskräfte bringt neben dem OGH-Urteil vor allem der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
Hannes Schneller

aber argumentiert, dass für Leiharbeitskräfte dieselben Voraussetzungen gelten wie für das Stammpersonal, das Faktum der Eingliederung in die Betriebsorganisation sei unabhängig von der Dauer maßgeblich. Denn auch beim Stammpersonal gilt punkto aktives Wahlrecht keine Mindestbeschäftigungs-Dauer. Der Oberste Gerichtshof schloss sich diesen Rechtsmeinungen an.

Wann sind Leiharbeitskräfte demnach wahlberechtigt?

Die Wahlberechtigung ist an zwei Stichtage geknüpft, die man in § 52 Arbeitsverfassungsgesetz und in der Betriebsratswahlordnung findet. Dort steht, dass man am Tag der Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigt sein muss und am Tag der Wahl. Diese beiden Stichtage, die rund vier Wochen auseinanderliegen, sind relevant. Anders gesagt: Wer als Leiharbeitskraft vom ersten der beiden Stichtage bis zum zweiten, dem Tag der Betriebsratswahl, durchgehend im Betrieb arbeitet, ist wahlberechtigt.

Wie urteilte der OGH in der zweiten Streitfrage?

Auch hier teilt der OGH die Auffassung der PRO-GE, es ist also unerheblich, ob bereits

eine betriebliche Interessenvertretung durch den Überlasser-Betriebsrat besteht. Denn der Beschäftigterbetrieb übernimmt auch bei Leiharbeitskräften gewisse Arbeitgeberfunktionen. Er ist zum Beispiel für den ArbeitnehmerInnenenschutz zuständig, ebenso entscheidet er meist über die Arbeitszeit. Folgerichtig vertritt in diesen Angelegenheiten der Betriebsrat des Beschäftigterbetriebs auch die Interessen der Leiharbeitskräfte. Geht es um Angelegenheiten, die der Überlasser verantwortet, wie die Einstufung in den Kollektivvertrag, kommt dagegen der Betriebsrat im Überlasserbetrieb zum Zug. Die Zuständigkeit der zwei Betriebsräte ergänzt sich je nach konkreter Angelegenheit. Daraus folgt: Auch Leiharbeitskräfte und ihre Vertretung verursachen beim Betriebsrat des Beschäftigterbetriebs einen zeitlichen Aufwand. Deshalb sind die Leiharbeitskräfte auch zu berücksichtigen bei der Frage, wie viele Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, erklärt der OGH in seinem Urteil.

Wie bewertest du das Urteil?

Das Urteil bringt mehr Schutz für die Leiharbeitskräfte. Noch besser finde ich aber, wenn aus Leiharbeitskräften Stammpersonal wird. Denn Leiharbeit geht häufig mit beruflicher Unsicherheit einher. ➔



Martina Fassler
 ist Mitarbeiterin des Bereichs
 Information der AK Wien



Das OGH-Urteil nachlesen:
<https://tinyurl.com/OGH-Leiharbeit>

Wie kann der Betriebsrat da etwas verbessern?

Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Arbeitskräfteüberlassung auffordern und sich notfalls an die Schlichtungsstelle wenden. Es handelt sich dabei um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung und ich empfehle, in der Vereinbarung einen Kündungsverzicht betreffend StammarbeitnehmerInnen, eine maximale Entleihdauer oder ein Kontrahierungsgebot zu verankern. Das bedeutet, offene Stellen sind vom Entleiher-Arbeitgeber (Beschäftiger) zuerst den Leiharbeitskräften anzubieten, die bereits seit längerem im Betrieb arbeiten. So haben Leiharbeitskräfte die Chance auf mehr berufliche Sicherheit. □



Buchtip

Mitbestimmung Tag für Tag

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was ist bei der Betriebsratswahl zu beachten? Die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes werden für Nicht-JuristInnen verständlich aufbereitet.

Kallab, Thomas, Ullmann Erich, Hruška-Frank Silvia: Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort, ÖGB-Verlag, 2015, 224 S + E-Book, 29,90 Euro

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Einfach ein E-Mail mit dem Betreff „Betriebsratsarbeit“ und der Angabe des Namens und der Postadresse an ak-aktuell@akwien.at schicken. Die GewinnerInnen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 28. Februar 2021.



Kathrin Schragl moderierte (AK, o.), Elisabeth Lugger (AK, u. re.) interviewte. Matthias Kopetzky (o.), Helmut Gahleitner (u. li.) und Walter Doralt (u. mi.) antworteten.

Muss jeder Aufsichtsrat ein Columbo sein?

Der Wirecard-Skandal und die Bankenpleite der Commerzialbank Mattersburg sorgten für Schaden in Milliardenhöhe. Kann ein Aufsichtsrat derartige Malversationen erkennen? Damit befasste sich ein IFAM-Webblounge.

Machenschaften, die jahre- oder jahrzehntelang nicht aufflogen. Erfundene Geschäfte ließen die Bilanzen glänzen. An welchen Anzeichen kann man erkennen, dass in der Bilanz etwas nicht passt? Universitätsprofessor Walter Doralt, Wirtschaftsforensiker Matthias Kopetzky und AK-Experte Helmut Gahleitner gaben dazu im Rahmen einer Webblounge des Instituts für Aufsichtsrat-Mitbestimmung Tipps. Mehr als hundert BetriebsrätInnen nahmen teil.

Warnsignal Erfolg

Als Gemeinsamkeiten bei vielen Bilanzdelikten ortete Wirtschaftsforensiker Kopetzky sehr dominante Führungspersonen. Misstrauisch sollte man werden, wenn ein Unternehmen sehr lange unglaublichen Erfolg hätte – oft gegen jegliche Marktentwicklung. „Leider müssen wir uns genau die Personen anschauen, die unglaublich erfolgreich sind. Denen, die nicht erfolgreich sind, schauen ohnehin alle auf die Finger. Die tun sich auch schwerer, Fragen wegzuwischen.“ Universi-

tätsprofessor Doralt wies daraufhin, dass sich derartige Malversationen meist schleichend entwickeln – das Ausmaß werde laufend größer, verwies Doralt auf den Schneeballeffekt. Aufsichtsräte müssten auf ein ordentliches internes Kontrollsystem achten. Wesentlich sei zudem die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, der den Jahresabschluss kontrolliert. Alle drei Experten plädierten dafür, die gesetzlichen Bestimmungen zum verpflichtenden Wechsel des Wirtschaftsprüfers zu verschärfen. Einigkeit gab es in einem weiteren Punkt: Beim Dreigestirn im Kontrollbereich Aufsichtsrat, Wirtschaftsprüfer und staatliche Aufsicht sei der Aufsichtsrat die schwächste Ebene, um konkrete Bilanzfälschungen zu entdecken. Der Aufsichtsrat könne meist nicht erkennen, was genau nicht stimmt. Aber dass etwas nicht stimmt, könnten Aufsichtsräte doch des Öfteren orten. □

Video-Tipp: Auszüge nachhören unter: wien.arbeiterkammer.at/betriebsrat im Bereich ifam

Neues aus dem AK-Parlament

Vielen von uns erging es in den letzten Monaten so: Corona ließ Geburtstagsfeste ausfallen oder schrumpfen. Auch das 100 Jahr-Jubiläum der AK stand im Zeichen der Pandemie. Die Vollversammlung der AK Wien tagte unter großen Sicherheitsvorkehrungen. **Von Matthias Falter***

Die Vollversammlung ist das Parlament der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Mitglieder der Arbeiterkammer wählen ihre VertreterInnen, die 180 KammerrätInnen, alle fünf Jahre. Zuletzt bei der AK-Wahl 2019. Die Vollversammlung tagt grundsätzlich zwei Mal im Jahr, ist öffentlich und entscheidet über den politischen Kurs der AK.

Sozialstaat sichert Zusammenhalt

Im Frühjahr 2020 war die Vollversammlung aufgrund von Covid-19 nicht möglich. Am 11. November fand daher die erste Sitzung seit dem Beginn der Covid-19-Krise unter großen Sicherheitsvorkehrungen statt. AK-Präsidentin Renate Anderl erinnerte in ihrer Eröffnungsrede an das 100-jährige Bestehen der Arbeiterkammer: „Die AK ist aus dem Kampf für Gerechtigkeit für die arbeitenden Menschen entstanden“. Die Bedeutung einer starken Arbeitnehmervertretung zeigt sich, so Anderl, besonders in Krisenzeiten.

Die Vollversammlung forderte ein klares Bekenntnis zu einem starken und aktiven Sozialstaat. Nur damit kann der soziale Zusammenhalt in einer sich rasch verändernden Welt gewährleistet werden. Als zentrale Institution des Sozialstaates wurde die Selbstverwaltung hervorgehoben. Ein funktionierender Sozialstaat erfordert eine faire Verteilung der „Krisenkosten“ und die nachhaltige Finanzierung.

Mehr Schutz bei Betriebsratswahl

Ein wichtiges Element des Sozialstaats ist die innerbetriebliche Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen. Vor allem bei erstmaligen Betriebsratsgründungen sind engagierte Beschäftigte oft verstärkt dem Druck von Arbeitgeberseite ausgesetzt. Daher forderte die Vollversammlung in einem weiteren Antrag einen verstärkten Kündigungsschutz bei Betriebsratswahlen. Dieser sollte ab dem Zeitpunkt gelten, ab dem das Interesse an der Betriebsratsgründung offenkundig wird. □



Wissen

Das Präsidium der AK Wien

Renate Anderl ist die Präsidentin der AK Wien. Gemeinsam mit den VizepräsidentInnen Barbara Teiber, Regina Assigal, Erich Kniezanrek und Helmut Gruber bildet sie das Präsidium. Die Zahl der VizepräsidentInnen ist gesetzlich festgelegt. Das Präsidium ist das politische Führungsgremium der AK Wien.

Regina Assigal wurde von der Vollversammlung im November zur neuen Vizepräsidentin gewählt.

Sie folgt Renate Blauensteiner nach. Regina Assigal ist Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrats bei Siemens AG Österreich.

Aktuelle Informationen zur

Vollversammlung:

<https://tinyurl.com/Vollversammlung2020>

*Matthias Falter ist

Mitarbeiter der Abteilung Service und Information der AK Wien



Die neue AK-Vizepräsidentin Regina Assigal ist Siemens-Betriebsrätin.

Foto links:
Das Präsidium der AK Wien (v.li.n.re): Barbara Teiber, Helmut Gruber, Renate Anderl, Erich Kniezanrek, Regina Assigal

Der Betriebsrat – ein Navigator durch die Krise

Es gibt kaum einen Lebensbereich, der nicht durch die anhaltende Corona-Pandemie berührt wird. Wie haben die BetriebsrätInnen den ersten Lockdown erlebt? Welche Probleme beschäftigen sie aktuell? Der Strukturwandelbarometer – eine IFES-Studie im Auftrag von ÖGB und AK – zeigt: Die Lage ist je nach Branche unterschiedlich. Eines ist aber klar: Der Betriebsrat spielt beim Bewältigen der Krise eine wesentliche Rolle.

Interview: Oliver Piller



Der Betriebsrat spielt eine Schlüsselrolle beim Bewältigen der Krise.

IFES-Projektleiter
Stefan Friesenbichler

Um Klarheit zu bekommen, wie es in den Unternehmen tatsächlich aussieht, befragte IFES im Rahmen des Strukturwandelbarometers knapp 2000 BetriebsrätInnen im Zeitraum von August bis September 2020. Wir haben mit Projektleiter Stefan Friesenbichler über die Ergebnisse der Umfrage gesprochen.

AK-Aktuell: Gleich vorneweg: Wie sehen die BetriebsrätInnen die durch Corona bedingte Lage in ihren Unternehmen?

Stefan Friesenbichler: Unsere Grundfrage an die BetriebsrätInnen war prinzipiell, wie hart sie vom ersten Lockdown getroffen wurden. Hier zeigt sich je nach Branche wie unterschiedlich die Einschätzungen sind. Erfreulicherweise sind die Kündigungszahlen in Betrieben mit BetriebsrätInnen gering. Lediglich in jedem elften Betrieb gab es Corona-bedingte Kündigungen.

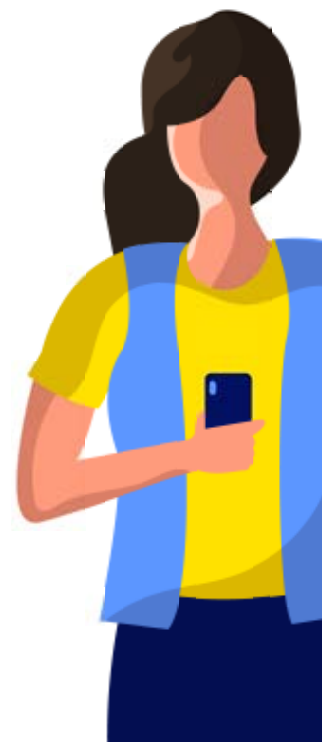
Gibt es Branchen, die die Pandemie härter getroffen hat als andere?

Corona trifft Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen unterschiedlich hart. Im Banken- und Versicherungssektor ist die Betroffenheit eher gering. Hier sind die Arbeitsabläufe größtenteils bereits digitalisiert. Das bedeutet auch, dass die Unternehmen den Regelbetrieb durch das Umstellen auf Homeoffice relativ einfach aufrechterhalten konnten. Anders sieht es in Produktionsbetrieben aus. Wenn Aufträge ausbleiben und Lieferketten unterbrochen sind, dann stehen auch

die Maschinen still. In dieser Branche finden wir auch die meisten Kurzarbeitsanmeldungen. Ähnlich sieht die Lage im Handel aus. Im privatwirtschaftlich organisiertem Gesundheits- und Sozialbereich wiederum meldeten die BetriebsrätInnen einen Anstieg des zuvor schon hohen Arbeitsdrucks. Die Corona-Krise bedeutet hier vor allem ein Anwachsen der Belastungen für die Beschäftigten. Das bringt natürlich auch ein schlechteres Arbeitsklima mit sich. Darüber hinaus können wir sehen, welche Personengruppen am härtesten von der Krise getroffen wurden. Das sind Frauen, niedrig qualifizierte Personen und LeiharbeiterInnen.

Fortsetzung Seite 12

Innerbetriebliche Demokratie stärkt nicht nur die Interessen der Beschäftigten, sondern hilft auch den Unternehmen besser durch Krisen zu kommen.





Kommentar

**Der Betriebsrat:
Stütze der
Beschäftigten**

Von Oliver Piller

Die Corona-Pandemie hat gezeigt wie rasch sich Arbeitsweisen verändern können. Praktisch über Nacht wurden Beschäftigte ins Homeoffice geschickt, zur Kurzarbeit angemeldet oder auch gekündigt. Umso klarer hat diese Krise die Bedeutung von Betriebsräten unterstrichen. Bei innerbetrieblichen Umstellungen war der Betriebsrat die #1 Anlaufstelle – bei Beschäftigten und Geschäftsleitung. Der Einsatz zahlreicher BetriebsrätInnen für die Kurzarbeit hat vielen Menschen ihren Arbeitsplatz gesichert. In einer Phase, wo sich die gesetzlichen Regelungen quasi wöchentlich geändert haben, konnten die BetriebsrätInnen gemeinsam mit Gewerkschaften und AK ihren Belegschaften zur Seite stehen. Die Einbindung des Betriebsrats in der Krisenbewältigung im Betrieb sollte als Vorbild für die staatspolitische Ebene dienen. Die Bundesregierung wäre gut beraten ÖGB und AK in ihre Planung der Corona-Maßnahmen umfassend miteinzubeziehen. □

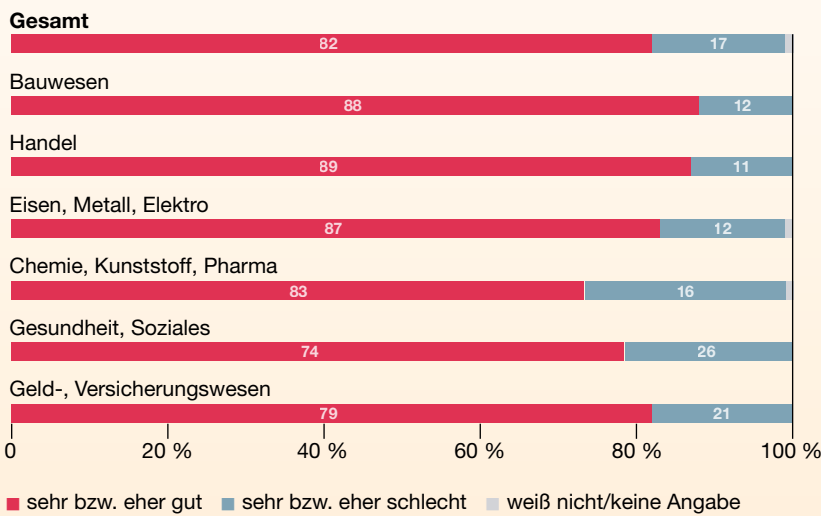


Oliver Piller
ist Mitarbeiter des Bereichs
Information der AK Wien

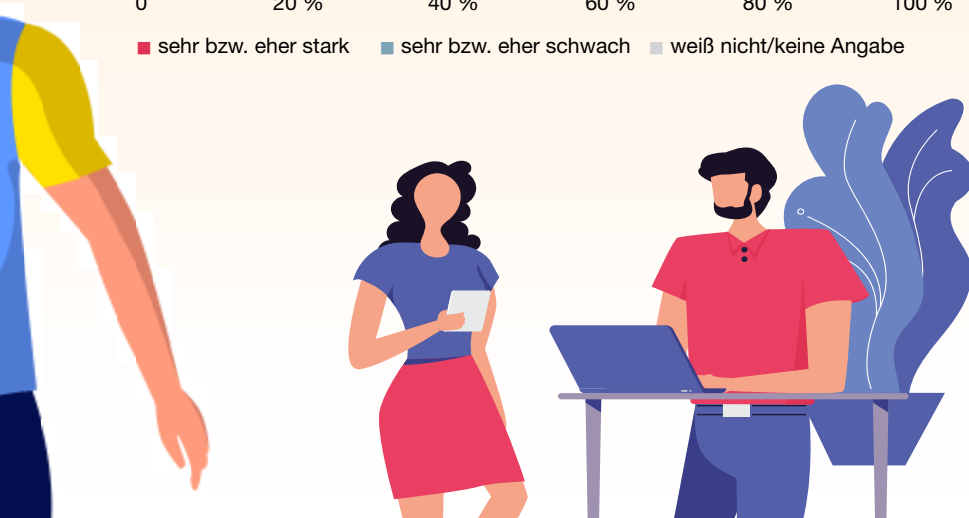
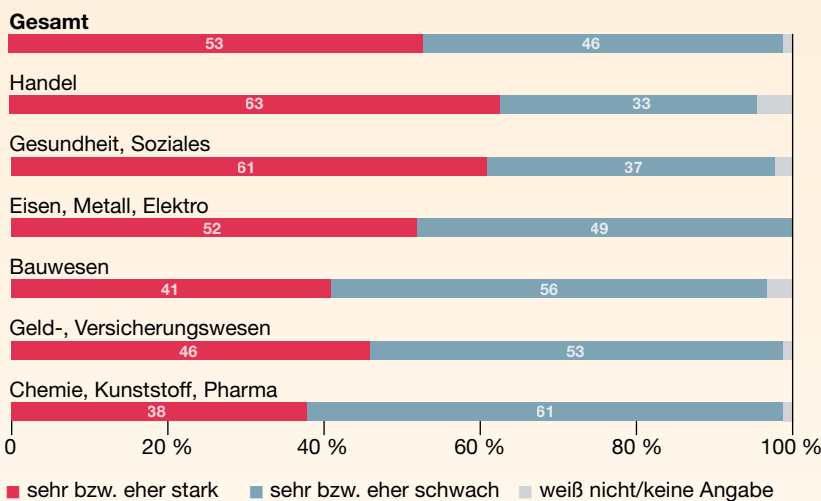
Zahlen Daten Fakten

Die wichtigsten Ergebnisse des Strukturwandelbarometers von ÖGB und AK

Wie gut war der Betriebsrat bei der Maßnahme eingebunden?



Wie stark wurde ihr Unternehmen im März am Anfang der Krise getroffen?



Illustrationen: emojie - stock.adobe (Bearbeitung Flöhauer)

Wie bewerten die BetriebsrätInnen das Verhältnis mit der Geschäftsführung in der aktuellen Krise?

Die überwiegende Mehrheit der BetriebsrätInnen sieht das aktuelle Verhältnis zur Geschäftsführung positiv. Der Betriebsrat kann seine Rolle als Sprachrohr zwischen Belegschaft und Geschäftsführung gut einnehmen. Lediglich im Gesundheits- und Sozialbereich sieht ein Viertel der BetriebsrätInnen das Verhältnis zur Geschäftsleitung oft angespannter.

Was waren die Krisenmaßnahmen während der ersten Monate der Pandemie?

Ganz deutlich: Die Verlagerung ins Homeoffice. Banken und Versicherungen haben ihre MitarbeiterInnen fast gänzlich ins Homeoffice geschickt. Eine zweite wichtige Maßnahme war der Abbau von Urlaub und Überstunden. Und natürlich die Kurzarbeit. Ohne die Möglichkeit der Kurzarbeit hätten viele Beschäftigte ihren Job verloren. Da haben ÖGB, AK und die BetriebsrätInnen gute Arbeit beim Ausverhandeln geleistet.

Ein Ausblick in die Zukunft: Welche Themen werden BetriebsrätInnen in den kommenden Monaten noch intensiver begleiten?

Das Thema Homeoffice wird die Betriebe noch längere Zeit beschäftigen. Hier muss es rasch zu klaren gesetzlichen Regelungen kommen. Die Bundesregierung hat hier, unter Einbindung von ÖGB und AK, die gesetzlichen Rahmenbedingungen festzuschreiben. Darüber hinaus sehen BetriebsrätInnen die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Unternehmen als ein bestimmendes Thema. Außerdem befürchten BetriebsrätInnen mögliche Corona-bedingte Kündigungen bzw. einen Aufnahme- und Investitionsstopp in Unternehmen.

Was ist die wichtigste Erkenntnis der Umfrage?

Der Betriebsrat als Schnittstelle zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung spielt eine Schlüsselrolle in dieser Krise. Ohne betriebliche Mitbestimmung würde die Situation vieler Belegschaften düster aussehen. Innerbetriebliche Demokratie stärkt nicht nur die Interessen der Beschäftigten, sondern hilft auch den Unternehmen besser durch Krisen zu kommen. □

Der Betriebsrat spielt eine Schlüsselrolle in dieser Krise. Ohne betriebliche Mitbestimmung würde die Situation vieler Belegschaften düster aussehen.



Im Frühling 2020 mussten 40 Prozent aller ArbeitnehmerInnen ihre Wohnungen zum Büro machen. Mit der zweiten Corona-Welle stieg die Zahl der Beschäftigten im Homeoffice neuerlich. Wo die Druckpunkte für die Beschäftigten beim Arbeiten von zuhause liegen, zeigt eine IFES-Erhebung. Die Ergebnisse der Umfrage fließen in die Verhandlungen für bessere Rahmenbedingungen beim Homeoffice ein.

Von Christina Weichselbaumer



Kurz und bündig

Zu Redaktionsschluss waren die Verhandlungen zur Neuregelung des Homeoffice zwischen Regierung und Sozialpartnern noch im Gange. Auf www.jobundcorona.at informieren wir Sie über neue Regelungen, sobald diese vom Parlament beschlossen wurden.



Foto: calzaro - stock.adobe.com

Ein Laptop, eine stabile Internetverbindung, Sessel und Tisch: So einfach klingt das, wenn es darum geht, fallweise im Homeoffice, also mobil zu arbeiten. Wenn das die Digitalisierung sein soll, von der wir alle sprechen: Nichts leichter als das!

So einfach ist es aber dann doch nicht: Ausstattung, Platz, Arbeitsorganisation, Datenschutz und die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit beschäftigen ArbeitnehmerInnen – und damit natürlich auch Betriebsräte. Derzeit befindet sich die Arbeitswelt noch immer im Ausnahmezustand. Künftig wird sich aber auch die Frage nach der Freiwilligkeit stellen: Darf oder muss ich im Homeoffice arbeiten? Oder habe ich überhaupt noch Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Büro?

Baustelle Ausstattung

Das Meinungsforschungsinstitut IFES hat im Auftrag der AK Wien nachgefragt: Im April (Lockdown 1) und Oktober (verschärfte Maßnahmen) wurden ArbeitnehmerInnen zu ihrer Situation im Homeoffice gefragt. Ein spannender Vergleich mit ernüchterndem Ergebnis: Die Monate dazwischen wurden kaum genutzt, um etwa ArbeitnehmerInnen →



Jetzt einreichen!

Projekte und Herausforderungen zur Digitalisierung der Arbeitswelt

Egal ob Homeoffice, Produktion, Datenverarbeitung oder der Einsatz von Künstlicher Intelligenz: Covid-19 beschleunigt die Digitalisierung der Arbeitswelt. Mitbestimmung ist dabei wichtiger denn je. ArbeitnehmerInnenrechte dürfen auch in turbulenten Zeiten nicht auf der Strecke bleiben.

Alle Infos online

Schwerpunkte, bisherige Projekte und Infos zur Fördervergabe auf wien.arbeiterkammer.at/digifonds
Einreichfrist: 11. Jänner bis 10. März 2021

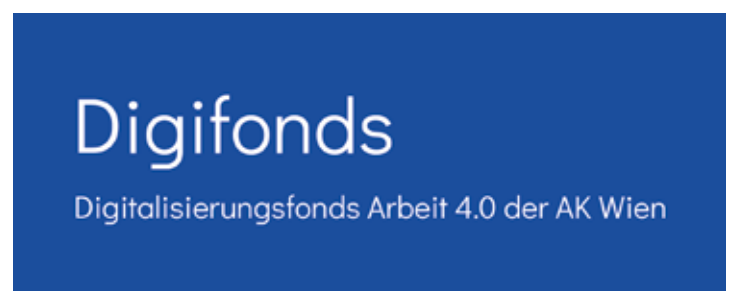
Wie hoch sind die Förderungen?

Zwischen 2.000 und 200.000 Euro. Projekte von Unternehmen oder Gebietskörperschaften werden zu maximal 50 Prozent gefördert.

Gerne unterstützen wir Projekte bereits im Vorfeld der Einreichung.

Kontakt: Telefon 01 501 65/12856
E-Mail digifonds@akwien.at

wien.arbeiterkammer.at/digifonds



besser auszustatten. Viele sind weiter darauf angewiesen, ihre private Ausstattung für berufliche Zwecke einzusetzen. Ein weiterer Aspekt: Frauen sind im Homeoffice durch die Bank schlechter ausgestattet. Sie verfügen weniger oft über ein eigenes Arbeitszimmer, auch Schreibtischsessel oder Monitor stehen eher Männern zur Verfügung.

Baustelle Krankenstand und Pflege

Für das Jahr 2020 zeigt sich ein deutlicher Rückgang von Krankenständen, während des Lockdowns im Mai waren das bis zu 55 Prozent, im Sommer noch immer bis zu einem Viertel weniger. Auf Nachfrage des IFES gaben rund 56 Prozent der ArbeitnehmerInnen mit Homeoffice-Option an, krank eher von zuhause zu arbeiten, als in Krankenstand zu gehen. Und 60 Prozent arbeiten eher vom Homeoffice, anstatt Pflegefreistellungen in Anspruch zu nehmen.

Baustelle Entgrenzung

Das Büro zuhause lässt die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Häufig wird wesentlich länger gearbeitet und auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit. Die Zeiten der Erreichbarkeit dehnen sich aus. Spannend ist in Ergänzung dazu der steigende Leistungsdruck: 40 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen befürchten, dass ihre Leistung im Homeoffice von Vorgesetzten weniger wahrgenommen wird.

Besser mit Betriebsrat

Deutlich besser stellt sich die Situation für ArbeitnehmerInnen mit Betriebsrat dar: Nicht nur, dass in Betriebsvereinbarungen viele offene Fragen geklärt werden können. Mit Betriebsrat ist auch die Abgrenzung zwischen Arbeit und Privat klarer, es wird auch mehr Augenmerk auf ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes und somit die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen gelegt.



Christina Weichselbaumer
Politikwissenschaftlerin und Referentin
Digitalisierung AK Wien

Weiterbildung und Tipps



Änderung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG)

Die Möglichkeit, auch Lehrlinge in die Kurzarbeit einzubeziehen, wurde bis 31. März 2021 verlängert.

Mit der Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) im März 2020 wurde im Rahmen der Covid-19-Maßnahmen erstmals die Möglichkeit geschaffen, Lehrlinge in die Kurzarbeit einzubeziehen. Aufgrund von Kurzarbeit im Lehrbetrieb kann daher auch mit Lehrlingen eine Reduktion der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit vereinbart werden. Eine Verlängerung der Lehrzeit aufgrund der Kurzarbeit ist nicht zulässig. Die Regelung über die Kurzarbeit für Lehrlinge war ursprünglich bis 31. August 2020 befristet. Im Oktober 2020 erfolgte durch eine neuerliche Änderung eine Verlängerung der Kurzarbeitsregelungen bis zum 31. März 2021.



Tipp: Aktuelle Fassung des BAG
<https://tinyurl.com/BagOkt2020>

AK Ratgeber Ausbildung Lehre
<https://tinyurl.com/Ratgeber2021>

Mehr zu Lehre und Kurzarbeit:
<https://jobundcorona.at/kurzarbeit/>

Entwicklungstrends digitaler Arbeit – wie gestalten wir digitale Prozesse mit?

Online-Weblounge, MS-Teams

Wie verändert die „Digitalisierung“ unsere Arbeit, die Situation der Beschäftigten und die Strategien des Betriebsrates? Eine Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag der AK ging dieser Frage mit umfangreichen qualitativen Interviews nach. Im Anschluss an die Präsentation der Ergebnisse und Thesen der ForscherInnen werden praktische Erfahrungen und Ableitungen aus der Betriebsrats- und Aufsichtsratspraxis diskutiert.

Anmeldungen unter bw@akwien.at, der Link zur Veranstaltung wird kurz vorab versendet.

Wann und Wo: 29.01.2021, 10-12 Uhr, online

Online Seminare des VÖGB im Frühjahr

Anmeldung unter www.voegb.at/wien

Computer mit Internetanschluss, Kamera und Mikrofon wird für alle Veranstaltungen benötigt. Die Veranstaltung wird normalerweise mittels Online Plattform Big Blue Button durchgeführt. Der Link wird mit der Seminareinladung ca. eine Woche vor Beginn bekanntgegeben.

Aufleben statt Ausbrennen: Wie wandle ich Stress in Freude um?

Dieses Online Training unterstützt, Ansätze zur Bewältigung von Stress im persönlichen und beruflichen Umfeld zu kennen und damit umzugehen.

Wann: 16.02.2021 9:30 bis 12:00 und 13:00 bis 15:30

Irgendwie-irgendwo-irgendwann – Homeoffice, Desksharing und Co

Der Einsatz mobiler Arbeitsgeräte wie Laptop und Smartphone nimmt zu und bietet erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten für zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeitserbringung wie Homeoffice und Desksharing. Das Seminar soll rechtliche und theoretische Grundlagen liefern und BetriebsrätInnen praktisches Handwerkszeug mitgeben, um bei der Einführung oder Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitsformen im eigenen Betrieb gute Vereinbarungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen treffen zu können. Wer bereits eine Betriebsvereinbarung zu dieser Thematik abgeschlossen hat, kann diese bereithalten.

Wann: 01.03.2021 9:30 bis 12:00 und 13:00 bis 15:30

Inspirierende Impulse für MERKWÜRDIGE Präsentationen – Visual Storytelling

Öde Fakten sind von gestern. Hoch lebe das Storytelling! Wir sollten in unserem beruflichen Alltag nicht einfach nur Informationen weitergeben, sondern eher Geschichten erzählen, denn Geschichten sind das, was hängen bleibt.

Doch was, wenn ich keine „Story“ zu erzählen habe? In unserem Training finden wir gemeinsam heraus, was eine Story zu einer Story macht. Wir lernen, wie wir mit visuellen Elementen eine überzeugende Geschichte erzählen und welche lebendigen Formate (analog wie digital) zur Verfügung stehen.

Wann: 05.03.2021 9:00 bis 12:00 und 12.03.2021 9:00 bis 12:00

Effizient Gedanken, Notizen und Wissen sammeln und nutzen mit Web-Tools: Mit wenigen Klicks zur digitalen Wissenssammlung

Alles beginnt mit einer Sammlung von Gedanken, Ideen, Notizen, Bildern, Inhalten, Wissen – ob es um die Vorbereitung auf einen Vortrag, auf eine Verhandlung, ein Meeting geht oder das Erstellen eines Dokumentes oder Entwicklung eines Projektes. Inhalt des Workshops ist schnelles Finden mit Suchmaschinen, das Zusammenstellen und Organisieren einer persönlichen Wissenssammlung mit nur wenigen Klicks bis zur Online-Zusammenarbeit an Inhalten durch verfügbare Web-Tools. Obwohl der Besuch des Workshops „Online Tools für das Arbeitsrecht“ nicht die Voraussetzung ist, ist dieser Workshop eine sehr gute Ergänzung.

Wann: 23.03.2021 9:30 bis 12:00 und 13:00 bis 15:30

Gesundes Arbeiten im Homeoffice: Bildschirmarbeit und die gesundheitlichen Auswirkungen

Bedingt durch die Arbeit im Home-

office haben sich die Präsenzzeiten vor den digitalen Displays rasant erhöht. Die neuen Technologien und die Digitalisierung haben viele Annehmlichkeiten, bringen jedoch auch gesundheitliche Gefahren mit sich. Die Bildschirmarbeit wird als Gesundheitsbelastung noch viel zu wenig oder zu spät wahrgenommen.

Schlagwörter wie „office eye syndrom“, „digitale Lähmung“, „digitaler Stress“, „digitale Balance“ oder „fear of missing out“ werden uns in Zukunft öfters begegnen. Im Zentrum dieses Seminars steht die Leistungsfähigkeit des Körpers. Neben theoretischem Input werden viele rasch umsetzbare Übungen für die Leistungsfähigkeit der Augen, für Kiefer- und Handgelenksentspannung sowie für den Hals-, Nacken-, Schulterbereich durchgeführt. Sie lernen, wie Sie Ihr Homeoffice und Ihr Selbstmanagement optimieren können.

Wann: 15.04.2021 9:30 bis 12:00 und 13:00 bis 15:30

Konferenz mit Präsenz

In diesem Seminar lernen wir, uns in Videokonferenzen und -präsentationen wohlfühlen und gut aufzutreten, ohne uns zu verstellen. Über die Schritte Wahrnehmen, Verfremden, Analysieren erarbeiten wir uns Mittel für unseren Online-Auftritt, die wir in den beiden letzten Schritten Gestalten und Präsentieren anwenden. Statt die Nackenmuskeln zu verspannen aktivieren wir auch die Lachmuskeln.

Wann: 10.05.2021 9:00 bis 12:00 und 13:00 bis 17:00

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeberin & Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktion: Abteilung Service und Information

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

CvD und Grafik: Jakob Fielhauer | www.fielhauer.at

Coverfoto: [dusanpetkovic1 – stock.adobe.com](https://www.gettyimages.com/detail/stock-photo/dusanpetkovic1)

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

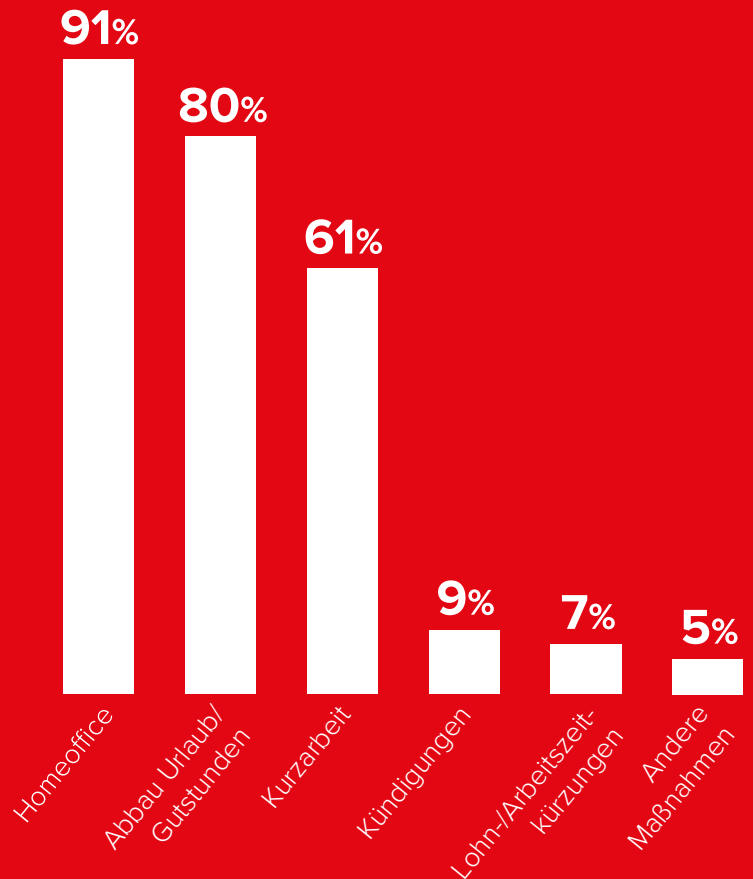
siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

Corona-Krise: Besser mit Betriebsrat

Unternehmen mit Betriebsrat setzen auf Homeoffice, Urlaubsabbau und Kurzarbeit. Damit werden Kündigungen verhindert und Arbeitsplätze gesichert.



Bleib in schwierigen Zeiten gut informiert!

Abonniere jetzt den ÖGB-Newsletter und erhalte die wichtigsten Infos aus der Arbeitswelt wöchentlich in dein Postfach – gratis, kompakt und jederzeit kündbar!

Abo-Anmeldung unter: oegb.at/newsletter